Évaluation des formations

RAPPORT D'ÉVALUATION
Champ de formations Technologie

Université Toulouse III - Paul Sabatier

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2019-2020
VAGUE A

Rapport publié le 23/07/2020

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

Pour le Hcéres[1] :

Nelly Dupin, Président par intérim, Secrétaire générale

Au nom du comité d'experts[2] :

Benoît Grasser, Isabelle Titeux-Peth, co-Présidents

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014 :

[1] Le président du Hcéres "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5) ;

[2] Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2).

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2019-2020
SUR LA BASE DE DOSSIERS DÉPOSÉS LE 20 SEPTEMBRE 2019

Ce rapport contient, dans cet ordre, l'avis sur le champ de formations *Technologie* et les fiches d'évaluation des formations qui le composent.

- Licence professionnelle Agronomie
- Licence professionnelle Analyse, qualité et contrôle des matériaux produits
- Licence professionnelle Assurance, banque, finance : chargé de clientèle
- Licence professionnelle Cartographie, topographie et systèmes d'information géographique
- Licence professionnelle Chimie analytique, contrôle, qualité, environnement
- Licence professionnelle Chimie : formulation
- Licence professionnelle Commerce et distribution
- Licence professionnelle Commercialisation des produits alimentaires
- Licence professionnelle Génie des procédés et bioprocédés industriels
- Licence professionnelle Gestion et maintenance des installations énergétiques
- Licence professionnelle Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation
- Licence professionnelle Logistique et pilotage des flux
- Licence professionnelle Maintenance et technologie : technologie médicale et biomédicale
- Licence professionnelle Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable
- Licence professionnelle Management et gestion des organisations
- Licence professionnelle Métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués
- Licence professionnelle Métiers de l'électronique : fabrication de cartes et sous-ensembles électroniques
- Licence professionnelle Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique
- Licence professionnelle Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens
- Licence professionnelle Métiers de l'industrie : conception de produits industriels
- Licence professionnelle Métiers de l'industrie : conception et processus de mise en forme des matériaux
- Licence professionnelle Métiers de l'industrie : industrie aéronautique
- Licence professionnelle Métiers de l'informatique : application web
- Licence professionnelle Métiers de l'informatique : conception développement et test de logiciels
- Licence professionnelle Métiers de l'informatique : système d'information et gestion de données
- Licence professionnelle Métiers de l'instrumentation, de la mesure et du contrôle qualité
- Licence professionnelle Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité
- Licence professionnelle Métiers de la GRH : assistant
- Licence professionnelle Métiers de la promotion des produits de santé
- Licence professionnelle Métiers de la qualité
- Licence professionnelle Métiers du BTP : bâtiment et construction
- Licence professionnelle Métiers du BTP : performance énergétique et environnementale des bâtiments
- Licence professionnelle Métiers du BTP : travaux publics
- Licence professionnelle Métiers du commerce international
- Licence professionnelle Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web
- Licence professionnelle Métiers du tourisme : commercialisation des produits touristiques
- Licence professionnelle Productions végétales
- Licence professionnelle Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement
- Licence professionnelle Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle
- Licence professionnelle Technico-commercial

PRÉSENTATION

L'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) est organisée en trois grands secteurs de formation : sciences, technologie et santé. Le champ de formations *Technologie* ne comporte que des licences professionnelles (LP), qui sont portées très majoritairement par les deux instituts universitaires de technologie (IUT) de l'UPS (l'IUT A avec ses trois antennes de Toulouse, Auch, et Castres, et l'IUT de Tarbes), mais aussi par la Faculté des sciences pharmaceutiques et la Faculté des sciences et ingénierie. Au total, le champ est composé de 41 mentions de LP dont 39 ont été expertisées ; les deux-tiers environ relèvent du domaine secondaire et le tiers restant du domaine tertiaire. Trois mentions sont co-accréditées : les LP *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle* et LP *Logistique et pilotage des flux,* avec l'Université Toulouse 1 Capitole (UT1), et la LP *Technico-commercial* avec l'Université Toulouse - Jean Jaurès (UT2J). Plusieurs des parcours proposés font l'objet d'un partenariat entre l'un des IUT et l'une des facultés, alors que 13 parcours sont portés en partenariat avec un lycée. Depuis l'accréditation de 2016, le champ est relativement stabilisé au niveau du nombre de LP et de la capacité d'accueil totale qui se monte aujourd'hui à environ 1 485 étudiants.

Les LP s'appuient dans leur très grande majorité sur un département d'IUT et bénéficient des services des départements impliqués. Elles viennent compléter au niveau Bac+3 l'offre de formation Bac+2 correspondant aux diplômes universitaires de technologie (DUT). Elles relèvent soit, d'une logique de spécialisation soit, d'une logique de double compétence (LP *Technico-commercial* par exemple) soit, d'une logique de connaissances et compétences transversales (LP *Métiers de la qualité* par exemple). Le champ *Technologie* bénéficie du réseau des IUT et plus particulièrement des IUT de la région Midi-Pyrénées regroupés en une assemblée régionale des IUT (ARIUT). Il bénéficie également des contacts établis par les IUT avec les partenaires du monde socio-économique.

La plupart des LP sont ouvertes en formation initiale (FI) et en alternance (contrats de professionnalisation et/ou contrats d'apprentissage), la majorité ayant adopté un mode d'organisation permettant de mixer les publics de formation. Les formations sont également ouvertes au public en formation continue (FC), mais on dénombre peu d'inscrits sous ce régime sauf pour certaines LP qui sont plutôt ouvertes à ces publics.

Aucune des LP du champ ne fait l'objet de délocalisation à l'étranger.

AVIS GLOBAL

Les 41 LP du champ *Technologie*, essentiellement portées par l'IUT A et l'IUT de Tarbes constituent un ensemble de formations cohérent, venant compléter l'offre de formation au niveau DUT et permettant une poursuite d'études professionnalisante de niveau Bac+3. On apprécie tout particulièrement l'effort de coordination réalisé au sein du champ, et au-delà, au niveau régional grâce à une démarche concertée avec l'ARIUT, qui permet de couvrir tout le spectre des spécialités proposées localement tout en trouvant des positionnements pertinents lorsqu'existe le risque de concurrence directe avec d'autres formations. Toutefois, on peut regretter ce découpage en champs licence (L), licence professionnelle (LP) et master (M). Cela ne permet pas de voir la cohérence globale de l'offre de formation dans un champ disciplinaire donné. Par conséquent, on peut rester interrogatif vis-à-vis de plusieurs situations laissant apparaître des soucis de coordination ou de concertation. Ainsi, les parcours de la LP *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle* (co-accréditée avec l'UT1) semblent fonctionner indépendamment, de même que les deux parcours de la LP *Métiers de la qualité* portée par l'UPS vis-à-vis de celui de la même mention portée par l'UT1. De même, trois mentions de LP portées par l'UPS se retrouvent également, avec d'autres parcours, à l'UT1 (LP *Qualité, hygiène, sécurité, santé environnement* et *Management et gestion des organisations*) ou l'UT2J (*Métiers du commerce international*) sans que le positionnement des différents parcours soit clairement identifié.

Lors de l'accréditation 2016-2020, les deux IUT ont fait le choix de privilégier l'alternance et ont développé des outils permettant de soutenir cette démarche. Le nombre d'alternants a ainsi doublé (passant de 427 pour l'année 2014/2015 à 806 en 2018/2019). Ceci prouve l'adéquation entre les formations et les besoins des professionnels. Les évolutions de la loi sur la formation tout au long de la vie devraient amplifier cette tendance. Les responsables de formation peuvent s'appuyer sur le réseau des vacataires professionnels intervenant en IUT. Leur expérience est un gage d'adéquation entre les compétences et connaissances dispensées et les attentes du monde professionnel. Globalement, les LP bénéficient d'un environnement socio-économique particulièrement riche et leurs responsables et équipes pédagogiques savent tirer profit de cet environnement pour mettre en œuvre, piloter et faire évoluer les formations. On peut regretter que les partenariats avec les milieux socio-économiques ne fassent pas plus souvent l'objet de conventions formalisées, de manière à renforcer l'implication des parties et la pérennité des relations. En matière de recherche, l'environnement se caractérise par la présence de nombreux laboratoires de qualité dans la plupart des disciplines dont relèvent les LP du champ. La présence d'EC appartenant à ces laboratoires dans

les équipes pédagogiques assurent un ancrage recherche satisfaisant pour des LP, et certaines réussissent à tirer parti pédagogiquement de la présence importante de la recherche privée dans l'environnement. Cependant, pour certaines LP, la présence d'EC dans les équipes pédagogiques est très insuffisante, voire critique. Inversement, d'autres LP souffrent d'une très nette insuffisance, dans leurs équipes pédagogiques, de professionnels exerçant dans les domaines visés.

La cohérence de l'offre de formation, les efforts entrepris pour professionnaliser les formations, le développement de l'alternance et le bon ancrage dans l'environnement conduisent à des taux d'insertion professionnelle tout à fait satisfaisants dans l'ensemble, même si le taux de poursuite d'études est à surveiller dans certains cas. Ce dernier, parfois difficile à contrôler par les équipes pédagogiques, résulte souvent de propositions, par les entreprises, de poursuites d'études en alternance au niveau master à l'issue d'une LP. Dans l'ensemble, le pilotage des formations est tout à fait positif, notamment en ce qui concerne l'installation des conseils de perfectionnement qui fonctionnent pour la quasi-totalité des LP dans le respect de leurs missions et des règles de composition. L'évaluation des enseignements mérite d'être davantage développée et de nourrir plus systématiquement le pilotage des formations. Il en est de même pour l'analyse du devenir des diplômés, dont on regrette qu'elle ne soit pas plus poussée et davantage explicitée, en lien avec les perspectives d'évolution des formations. Les blocs de compétences sont dans l'ensemble bien identifiés, mais le suivi de leur acquisition reste encore à accomplir à l'exception de quelques LP bien avancées en la matière.

ANALYSE DÉTAILLÉE

Finalité des formations

Les LP du champ *Technologie* de l'UPS sont maintenant bien installées dans l'offre de formation locale et régionale, la concertation au niveau de l'ARIUT Midi-Pyrénées ayant permis de structurer une offre de formation permettant de répondre aux besoins des branches professionnelles locales et correspondant à ce niveau de qualification. L'objectif de professionnalisation est d'ailleurs clairement affirmé par l'ouverture quasi systématique à l'alternance, que ce soit sous forme de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, et par l'importance accordée aux stages (pour les publics de FI classique et de FC) et aux projets tutorés.

Ces LP constituent un ensemble de formations aux objectifs clairs qui permettent aux étudiants de s'insérer dans la vie active rapidement. Elles visent à faire acquérir aux étudiants un socle de connaissances fondamentales dans des disciplines techniques avec des compétences transversales et professionnelles. Les objectifs professionnels et scientifiques sont généralement bien décrits ; ils sont cohérents avec les connaissances et compétences recherchées dans les emplois visés et correspondent aux découpages proposés en unités d'enseignement (UE). Dans de rares cas, les finalités professionnelles peuvent faire preuve d'une certaine imprécision (LP *Agronomie*) ou d'un ciblage partiellement inadapté (les LP *Métiers du tourisme : commercialisation de produits touristiques,* et *Commercialisation des produits alimentaires* par exemple ont tendance à viser des métiers qui relèvent plutôt de formation de type master). Les politiques de stages et projets tutorés sont clairement énoncées et cohérentes avec le caractère professionnel des LP. Parfois, la multiplicité des parcours pour une même formation interroge en raison du peu de concertation et de coordination et de la quasi-absence de mutualisation entre les parcours (LP *Métiers de la qualité* ; LP *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle* ; LP *Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement*). Généralement, les métiers visés à l'issue de chaque parcours sont bien renseignés (*a minima* dans la fiche du répertoire national des certifications professionnelles ou dans les enquêtes fournies), mais il peut arriver que la logique de parcours prenne le dessus sur la logique de mention ; ce qui est dommageable. Il arrive d'observer, rarement, une certaine forme d'encouragement à la poursuite d'études (LP *Métiers de la promotion des produits de santé* ; LP *Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation*), ce qui n'est pas en phase avec la finalité d'insertion professionnelle immédiate des LP.

Positionnement des formations dans l'environnement

Le positionnement des mentions de LP dans l'offre de formation régionale et nationale est, dans la majorité des dossiers, bien décrit, lisible et cohérent, même si certains diplômes peuvent être dans un environnement assez concurrentiel. Dans ces situations, les spécificités sont alors suffisamment précises pour permettre un maillage territorial régional pertinent : les objectifs des LP sont clairement comparés aux formations locales existantes et montrent souvent une complémentarité. Certaines LP (*Gestion et maintenance des installations énergétiques ; Métiers de l'électronique : fabrication de cartes et sous-ensembles électroniques ; Analyse, qualité et contrôle des matériaux produits ; Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation*) présentent des caractéristiques assez uniques sur le plan national. On note toutefois un problème de

positionnement local/régional pour plusieurs formations. La LP *Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable* n'a pas analysé les complémentarités avec d'autres formations proches thématiquement. On note également la coexistence de plusieurs mentions de LP similaires au niveau des universités toulousaines. Ainsi, les mentions *Management et gestion des organisations* et *Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement* existent également à l'UT1. La LP *Métiers du commerce international* a également été ouverte à l'UT2J, sans visiblement qu'une concertation ait eu lieu ; ce qui est regrettable. La LP *Métiers de la qualité* compte deux parcours à l'UPS, et un parcours à l'UT1, sans qu'apparaissent des efforts de collaboration. Enfin, la mention *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle* fait l'objet d'une co-accréditation entre l'UPS et l'UT1 mais on constate également une certaine ignorance réciproque entre les différents parcours et sites d'enseignement. *A contrario,* on apprécie la collaboration qui existe entre la LP *Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique* et le parcours *Systèmes thermiques, efficacité énergétique, énergies renouvelables, systèmes électriques* de la LP *Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable*, collaboration qui se traduit par des cours, des projets et des équipes pédagogiques en commun, et qui permet de renforcer l'attractivité de la formation.

Pour les LP en lien avec des lycées, le partenariat concerne le recrutement d'étudiants, la participation des enseignants du secondaire aux équipes pédagogiques et l'utilisation des équipements techniques des lycées, mais on peut regretter que dans ce type de collaboration, la répartition des rôles entre l'université et les lycées ne soit pas souvent clairement présentée. Des centres de formation des apprentis (CFA) sont intégrés dans les partenariats pédagogiques dans le cadre de l'alternance.

Le bassin toulousain et sa région disposent d'un environnement socio-économique assez riche. Les LP sont pour la plupart bien adaptées au contexte économique régional, et entretiennent des relations étroites avec les entreprises et les fédérations professionnelles des secteurs concernés comme par exemple la LP *Technico-commercial* avec l'union des industries et métiers de la métallurgie. Cette proximité permet l'intégration d'intervenants professionnels dans les équipes pédagogiques ainsi que le développement de l'alternance, l'accueil en stage et l'insertion professionnelle des étudiants. Elle favorise la réactualisation permanente de l'adéquation entre l'offre de formation et les attentes des professionnels. Les partenariats établis avec les réseaux socio-économiques sont avérés et, le plus souvent, clairement décrits. On apprécie particulièrement les partenariats noués avec les réseaux professionnels tels que le DISTRISUP (réseaux des enseignes leaders de la distribution) pour la LP *Commerce et distribution*, et le DIFCAM, (réseau des CFA dédiés au domaine de la banque et de l'assurance) pour la LP *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle,* garantissant aux formations concernées un très fort ancrage dans leurs milieux professionnels respectifs. On peut cependant regretter que, dans l'ensemble, les relations avec le monde socio-économique ne soient pas assez souvent formalisées. Trop rares sont les conventions de partenariats ou accords-cadres avec des entreprises, et/ou une structure professionnelle, et/ou un CFA de référence de l'activité économique. Ces conventions permettraient une plus grande visibilité, et des collaborations pérennes favorables à la qualité de la professionnalisation des formations dans la durée et permettrait de clarifier, dans le cas des CFA, leurs relations avec les formations pour l'accueil des alternants.

Les professionnels sont intégrés dans les conseils de perfectionnement de mention et/ou de parcours, dans les jurys, et plus globalement participent à de nombreux temps forts qui rythment l'année universitaire. En termes d'affichage vers certaines entreprises, une démarche pertinente de transfert de technologie des deux IUT est à souligner avec la création de trois plateformes, dont une en cours de réalisation.

La place de l'alternance dans la quasi-totalité des LP contribue à la bonne intégration de ces formations dans l'environnement socio-économique qui se traduit par une démarche partenariale évidente.

Bien que la recherche ne soit pas l'objectif prioritaire d'une LP, les formations évoluent dans un environnement scientifique très favorable attesté par la proximité de laboratoires de recherche de premier plan auxquels appartiennent la plupart des EC des équipes pédagogiques. Dans une moindre mesure, l'utilisation de plateformes technologiques des laboratoires universitaires (comme pour la LP *Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle*) et l'accueil d'étudiants en stages et/ou projets tutorés viennent compléter ces interactions avec la recherche. Il faut noter également que certaines LP bénéficient d'un environnement dynamique en matière de recherche privée (laboratoires ou services « recherche et développement des entreprises »), notamment dans les domaines aéronautique, cosmétique, pharmaceutique, ou agriculture/agronomie.

Globalement, et au regard des opportunités de mobilité internationale et de la présence de mécanismes favorisant la mobilité des étudiants et des enseignants, on relève assez peu de mobilité dans les faits. Cette situation est en partie expliquée par la place de l'alternance qui constitue un frein objectif à la mobilité internationale. On peut toutefois se réjouir que certaines LP développent des coopérations à l'international. Les LP *Métiers de l'industrie : industrie aéronautique, Métiers de l'industrie : conception de produits industriels* et *Métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués* accueillent régulièrement des étudiants

mexicains au travers du programme Mexprotec. Les LP *Métiers de l'industrie : conception et processus de mise en forme des matériaux, Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web* et *Métiers du tourisme : commercialisation des produits touristiques,* accueillent des étudiants étrangers et soutiennent la mobilité internationale de leurs propres étudiants, en particulier dans le cadre des stages. Trois autres LP accueillent des étudiants étrangers de façon notable (*Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable ; Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique ; Métiers de la qualité*). Certaines LP, dont les finalités comprennent une dimension internationale, mériteraient sans doute un développement plus accentué à l'international, comme par exemple la LP *Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation* parcours *Viticulture et œnologie innovation et mondialisation,* et la LP *Métiers du commerce international.*

Organisation pédagogique des formations

L'ensemble des formations du champ répond aux attendus du décret relatif aux LP, tant au niveau de leur structuration, que de la place accordée à la professionnalisation ou de l'utilisation du numérique à l'appui de la pédagogie. Globalement, clairs et lisibles, les contenus pédagogiques des LP sont structurés en UE. On y retrouve fréquemment des UE de nature plus académique (en moyenne quatre), et des UE correspondant aux pratiques professionnelles (compétences techniques, projet tutoré et stage). Les volumes horaires (hors projets tutorés et stages), compris en moyenne entre 400 et 450h, sont en cohérence avec les exigences de la LP à l'exception de la LP *Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation* qui compte plus de 500h. Le plus souvent les LP offrent une UE de remise à niveau pour les étudiants n'ayant pas les prérequis.

La majeure partie d'entre elles (27 LP sur 39 examinées) ne propose qu'un seul parcours, seules 12 LP du champ en proposent deux ou trois soit, pour des raisons de bi-localisation soit, pour des raisons de spécialisation. Il faut noter que les LP *Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens* et *Métiers de l'informatique : système d'information et gestion de données* n'ont ouvert réellement qu'un seul des deux parcours qui les composent théoriquement et qu'un parcours de la LP *Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable* n'a pas pu ouvrir en 2018-2019 faute de responsable. On peut regretter que le dossier de la LP *Maintenance et technologie : technologie médicale et biomédicale* n'apporte pas suffisamment d'informations sur le découpage de la formation, le volume horaire, la place des stages et des projets tutorés. Enfin, la LP *Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web* présente un déséquilibre entre les volumes horaires et les crédits ECTS associés dans la maquette.

Presque toutes les mentions de LP sont mises en œuvre en FI classique et en alternance (36 des 39 mentions de LP examinées sont proposées en alternance pour au moins l'un de leurs parcours). L'alternance se traduit principalement par la mise en place de contrat de professionnalisation, mais l'apprentissage est également possible pour certaines LP. La plupart du temps, les LP s'organisent avec un seul groupe d'étudiants, ce qui peut poser quelques problèmes d'organisation. On peut regretter que, pour de nombreuses LP, les dossiers n'apportent pas d'éclairage suffisant sur les modalités d'organisation liés à la coexistence de publics de FI classique et de formation en alternance, en particulier en termes de calendrier. La part des alternants a fortement augmenté au cours des dernières années (pour atteindre 62 % des effectifs totaux en 2019) alors que le nombre d'étudiants en FI classique a baissé pour un effectif globalement stable (environ 1 300 étudiants inscrits). La part de la FC (hors contrat de professionnalisation) est en moyenne à 8 %, mais certaines LP se distinguent par un accueil de salariés en FC plus important (LP *Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation ; Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens ; Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement,* parcours *Métiers de la santé au travail)*. La validation des acquis de l'expérience (VAE) n'est que très marginalement présente dans l'ensemble de l'offre de formation, à l'exception de la LP *Métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués* qui mentionne l'obtention par VAE de la LP pour 12 étudiants, et de la LP *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle* qui a pu ponctuellement diplômer un groupe de salariés par le biais de la VAE. Enfin, toutes les formations peuvent accueillir des étudiants à contrainte particulière même si peu le font effectivement et si on peut regretter le manque d'informations sur l'efficacité de ces dispositifs ainsi que sur leur application effective au niveau du champ, à l'exception notable de la LP *Analyse, qualité et contrôle des matériaux produits* qui accueille régulièrement des sportifs de haut niveau.

La professionnalisation est très satisfaisante et répond aux attendus des LP. Elle tient une place prépondérante dans l'ensemble des formations, à travers notamment les possibilités de stage ou d'alternance. L'aspect professionnalisant prend appui également sur un nombre important de cours dispensés par des professionnels, mais pas seulement. En effet, la majorité des LP intègre, dans le cadre des projets tutorés, des études de cas issus d'applications professionnelles mais propose également un accompagnement des étudiants dans leur recherche de stage. La volonté de professionnalisation se traduit aussi par la mise en place de forum ou table ronde métier, par l'intervention des professionnels dans les projets ou, plus marquant par la mise en place, pour certaines LP, de préparations et/ou de certifications ou brevets métier.

La place de la recherche se limite pour la plupart des formations à la présence d'EC dans l'équipe pédagogique. Certaines LP ont saisi l'opportunité des liens existants avec les départements « recherche et développement » des entreprises partenaires pour proposer des visites de laboratoire, ou impliquer des étudiants dans des projets de recherche appliquée et/ou proposer des dispositifs innovants comme l'intervention de professionnels impliqués dans la recherche industrielle ou la restitution des projets tutorés sous forme de posters. Inversement, dans certaines LP, la très faible présence des EC dans les équipes pédagogiques empêche toute synergie entre un environnement recherche pourtant favorable et des formations qui préparent à des métiers exposés à de fortes mutations dans les années à venir.

L'utilisation du numérique reste relativement classique dans le sens où elle repose sur une mise à disposition d'un espace numérique de travail pour donner accès aux supports de cours, aux exercices, ou encore le dépôt des travaux. Certaines LP ont recours à des outils numériques originaux (logiciel de jeux de rôle et de visualisation 3D pour la LP *Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens,* et la LP *Métiers de l'industrie : conception de produits industriels* ; progiciel de gestion intégré pour la LP *Management et gestion des organisations ;* logiciels métier pour la LP *Cartographie, topographie et systèmes d'information géographique*). La digitalisation des exercices est mentionnée pour certaines LP (*Commerce et distribution ; Commercialisation des produits alimentaires*), sans que l'on sache à quoi celle-ci fait précisément référence, comme cela est également le cas pour la mise à disposition d'outils collaboratifs ou professionnels (LP *Technico-commercial*). D'autres formes de digitalisation existent, comme le dispositif du livret électronique de l'apprenti, mais cela ne semble pas être commun à toutes les LP, loin de là. Dans l'ensemble, il est constaté un manque d'innovations pédagogiques sauf cas particuliers.

L'internationalisation à travers des mobilités internes et/ou externes des étudiants est très peu présente. Cela se justifie en partie par le caractère professionnalisant de la formation. En effet, il apparaît difficile de concilier projets internationaux et rythme des alternants. Cependant, toutes les formations (à l'exception notable du parcours *Métiers de la santé au travail* de la mention *Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement*) mettent l'accent sur l'enseignement de la langue anglaise et identifient la maitrise de l'anglais comme étant une compétence professionnelle indispensable dans leurs cœurs de métier. Par ailleurs, certaines LP proposent des enseignements en anglais (LP *Commercialisation des produits alimentaires ; LP Métiers de la qualité*, parcours *Management de la qualité du service* ; LP *Métiers de l'industrie : industrie aéronautique*). Les LP *Management et gestion des organisations, Métiers du tourisme : commercialisation des produits touristiques, Analyse, qualité et contrôle des matériaux produits* et *Métiers du commerce international* font partie des rares à encourager les stages ou une année d'étude à l'étranger.

Pilotage des formations

D'une manière générale, les équipes pédagogiques sont diversifiées et composées d'EC, enseignants et intervenants du monde socioprofessionnel. Le taux d'intervention des trois catégories n'est pas homogène d'une LP à l'autre.

Majoritairement, les professionnels assurent les enseignements dans le cœur des métiers visés par les diplômes, et leur activité principale est en rapport direct avec les enseignements confiés. Le taux d'intervention des EC dans les différentes formations est tributaire du potentiel recherche de l'environnement universitaire dans les disciplines concernées. Il est ainsi plus souvent satisfaisant dans les secteurs de l'informatique, des produits pharmaceutiques ou des produits végétaux que dans les disciplines liées au management, au bâtiment et travaux publics (BTP) ou à l'énergie. Dans certains parcours, la présence des EC est insuffisante. Parfois aucun EC n'intervient (site d'Albi pour la LP *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle*), ou alors les volumes confiés aux EC restent faibles (site de Toulouse pour la LP *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle* ; LP *Agronomie* ; LP *Commerce et distribution* ; LP *Technico-commercial* ; LP *Métiers du commerce international* ; LP *Commercialisation des produits alimentaires ;* parcours *Métiers de la santé au travail* de la mention *Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement*). Il arrive également que peu ou pas d'heures d'enseignement soient assurées par des EC en sciences de gestion dans des formations relevant de ce champ disciplinaire (LP *Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité* ; LP *Technico-commercial ;* LP *Métiers du tourisme : commercialisation des produits touristiques*). De même, dans certaines LP, les volumes d'enseignement confiés aux intervenants professionnels peuvent paraître tout juste suffisants (LP *Métiers de la qualité*, parcours *Contrôle qualité et management des processus industriels ;* LP *Métiers du commerce international*) ou tout à fait insuffisants (LP *Productions végétales*) et donc à conforter pour assurer le caractère professionnalisant du diplôme. Ils peuvent *a contrario* dans certains cas être tout à fait excessifs (LP *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle*), ce qui questionne sur le caractère universitaire de la formation et la maîtrise de son pilotage par l'université.

Le pilotage des formations est assuré d'une façon classique par des responsables pédagogiques, enseignants ou EC, qui peuvent être épaulés selon les besoins par un directeur des études, ou responsable d'alternance. Les responsabilités des membres des équipes pédagogiques sont généralement connues, à quelques

exceptions près (par exemple LP *Commercialisation des produits alimentaires*), et n'appellent pas de commentaire particulier, si ce n'est que les modalités de répartition des responsabilités sont très variables en fonction des configurations locales. Globalement, les équipes pédagogiques se réunissent ou se concertent. Il existe même des commissions paritaires, qui associent les étudiants au pilotage opérationnel des formations (IUT A).

Toutes les formations du champ bénéficient généralement d'un conseil de perfectionnement. Lorsque les LP comptent plusieurs parcours, le conseil de perfectionnement est constitué à deux niveaux : au niveau du parcours, voire du site ou du groupe de formation, et au niveau plus global de la mention. Si la volonté d'opérer au plus près des formations est louable, il est par contre regrettable que le pilotage au niveau global de la mention ne soit pas toujours suffisamment opéré, car c'est le niveau pertinent pour la vision d'ensemble et pour les décisions les plus stratégiques. Les conseils de perfectionnement ont très généralement la composition requise à ceci près que les personnels administratifs ou les CFA partenaires n'y sont pas systématiquement représentés ; ce qui est regrettable. Quelques rares conseils de perfectionnement ne comportent toujours pas d'étudiants (LP *Agronomie ;* LP *Métiers de l'instrumentation, de la mesure et du contrôle qualité ;* LP *Métiers de l'industrie : industrie aéronautique*), et dans d'autres cas la composition du conseil n'est pas connue (LP Métiers du commerce international ; LP *Commercialisation des produits alimentaires ;* LP *Métiers de l'informatique : application web*). Les conseils de perfectionnement se réunissent en général au moins une fois par an, parfois deux. Les réunions donnent le plus souvent lieu à des comptes rendus. Les conseils jouent activement leur rôle de pilotage, en analysant les informations (bilans, évaluations des formations,…) et en proposant des évolutions.

L'évaluation des formations est assez courante, mais non systématique. L'évaluation des enseignements est mentionnée par un certain nombre de LP mais les méthodologies des évaluations sont insuffisamment précisées. Certaines formations ne pratiquent aucune forme d'évaluation (LP *Agronomie ;* LP *Métiers de l'informatique : application web*).

L'utilisation par les équipes de pilotage des formations du dispositif d'autoévaluation n'est pas toujours présente et de qualité très variable.

Les étudiants sont pour la plupart évalués à travers deux types classiques de contrôles : continus (écrits/oraux) et terminaux. Les modalités de contrôle des connaissances sont communiquées aux étudiants. L'équilibre entre les volumes horaires des UE, leurs coefficients et les crédits ECTS correspondants est généralement bien respecté.

Les suppléments aux diplômes sont dans l'ensemble mis en place, ils reprennent les éléments clés pour faciliter la compréhension des études accomplies, mais ils restent perfectibles sur la description des compétences acquises. Un effort significatif a été produit pour structurer la plupart des formations par compétences et blocs de compétences. Pour certaines LP, des bilans de compétences sont mis en place pour les étudiants. Les étudiants sont parfois encouragés à utiliser le portefeuille d'évaluation des compétences. La LP *Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web* a mis en place une démarche compétences accompagnée par les services de l'Université. Il serait intéressant de connaître si les autres formations ont mis en place cette démarche et comment cela se traduit dans les faits.

Concernant le recrutement, il est regrettable que les modalités n'en soient pas toujours précisées. Pour les formations dont ces modalités sont connues, le recrutement s'effectue la plupart du temps en deux phases : analyse du dossier puis entretien. Néanmoins, certaines LP n'ont pas recours à des entretiens de sélection ce qui est surprenant pour des formations qui recrutent des alternants. De manière originale, la LP *Métiers de la GRH : assistant* propose une épreuve écrite permettant d'évaluer les prérequis de base pour les candidats venant de formations éloignées de son cœur de compétences. Des dispositifs d'aide à la réussite sont mis en place dans certaines LP. Ils passent par différents outils : tutorat, remise à niveau, projet Voltaire, etc. Ce type de démarche gagnerait à être développé pour permettre de toucher un vivier plus large de candidats lorsque cela s'avère nécessaire.

Résultats constatés dans les formations

Dans l'ensemble, les LP du champ *Technologie* ont des effectifs satisfaisants (une vingtaine d'étudiants en moyenne par promotion) et peuvent s'appuyer sur des flux de candidatures suffisants. On note une progression des effectifs très significative pour la LP *Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité*. Le nombre d'inscrits varie de 10 étudiants pour la LP *Métiers de l'électronique : fabrication de cartes et sous-ensembles électroniques*, parcours *Conception et production de systèmes électroniques* (unique en France) à 122 étudiants, pour la LP *Métiers de l'industrie : industrie aéronautique*. Ce chiffre peut sembler anormalement élevé pour une formation de type LP mais en analysant les activités industrielles de la région, il est tout à fait en accord avec l'influence accrue du secteur aéronautique (Groupe Airbus, Aerospace Valley,…).

Les taux de pression sont hétérogènes d'une LP à l'autre, avec en moyenne une centaine de candidatures chacune. Cependant, quelques formations manquent d'attractivité avec moins de 50 candidatures chaque année.

Pour la plupart des LP, le recrutement se fait de manière équilibrée entre DUT et brevet de technicien supérieur (BTS) même s'il peut y avoir des disparités entre formations (LP *Métier de la gestion et de la comptabilité : fiscalité* avec deux-tiers de candidatures de l'IUT ; LP *Agronomie* avec un « sourcing » quasiment exclusif en BTS ; LP *Génie des procédés et bioprocédés industriels* ayant 80 % de DUT ou encore LP *Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable* pour laquelle les candidats sont issus à 80 % de BTS). On peut regretter, même si c'est le cas des LP en général, le nombre limité d'étudiants issus d'une deuxième année de licence (L2). On note toutefois que la LP *Cartographie, topographie et systèmes d'information géographique* accueille 25 % d'étudiants issus de licence généraliste (L2 ou L3, voire première année de master).

Concernant la nature des effectifs et la place de l'alternance, on observe, en lien avec la stratégie de l'établissement, une progression du nombre des effectifs en alternance, tant en apprentissage qu'en contrat de professionnalisation : leur nombre a été multiplié par deux, ce qui représente aujourd'hui 70 % des effectifs totaux. Ceci témoigne de l'adéquation entre les formations et les besoins des professionnels. Les contrats de professionnalisation restent majoritaires par rapport aux contrats d'apprentissage (493 *versus* 313).

On relève un nombre de VAE très faible pour l'ensemble du champ : seulement 14, dont la grande majorité concerne la LP *Métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués*. On peut d'ailleurs s'interroger sur le manque d'attractivité de ce mode de diplomation au regard de l'environnement socio-économique de Toulouse et sa région.

Le mode de recrutement et la qualité des formations aboutissent à un taux de réussite satisfaisant (entre 73 et 100 %). Il faudra cependant rester vigilant sur la LP *Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle* car les taux de réussite peuvent fortement varier d'une année sur l'autre (entre 47 % et 83 %). Sur l'ensemble des formations du champ *Technologie,* les abandons restent marginaux.

Le suivi des diplômés est assuré par des enquêtes de l'observatoire de la vie étudiante, à 9 mois et 30 mois, sachant que les résultats de l'enquête à 9 mois sont très peu utilisés dans les analyses des équipes de pilotage des formations. Les taux de réponse sont en moyenne très corrects mais assez variables d'un diplôme à l'autre. Certaines équipes pédagogiques collectent des informations complémentaires (en interne ou via LinkedIn,…) après jury de diplôme et à 6 mois. Il est regrettable qu'il n'y ait pas au niveau du champ, une plus grande homogénéité sur les collectes d'informations pour l'ensemble des LP : les chiffres sur le suivi de l'insertion professionnelle sont hétérogènes au niveau de leurs précisions (période de l'analyse, pourcentage ou chiffres bruts, taux d'abandon qui ne sont pas toujours évoqués,…). Les taux d'insertion professionnelle sont plutôt satisfaisants (excepté pour la LP *Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité,* et pour l'un des parcours de la LP *Management et gestion des organisations*), dépassant souvent les 70 %, voire 80 % à 30 mois. Enfin, le temps moyen de recherche d'emploi est largement satisfaisant, entre un et quatre mois. Cependant, on relève pour trois LP (*Génie des procédés et bioprocédés industriels ; Métiers du commerce international ; Métiers du tourisme : commercialisation des produits touristiques*) un problème d'adéquation entre le niveau des postes occupés et la qualification visée par le diplôme.

Le taux de poursuite d'études moyen est proche de 20 %, avec des variations importantes entre les formations. Certaines n'affichent aucune poursuite d'études, alors que pour d'autres, ce taux peut dépasser 30 % telles que pour les LP *Métiers de la GRH : assistant,* LP *Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité,* LP *Analyse, qualité et contrôle des matériaux produits*, LP *Industries agroalimentaires* : *gestion, production et valorisation,* LP *Management et gestion des organisations,* LP *Métiers du commerce international,* LP *Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement,* LP *Métiers de l'instrumentation de la mesure et du contrôle qualité,* parcours *ITEC* et LP *Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web*.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Les contenus de formation adaptés aux métiers et secteurs ciblés.
- Le bon positionnement dans l'environnement socio-économique.
- Des structurations claires et cohérentes des formations.
- Des formations ouvertes à l'alternance, favorisant l'insertion professionnelle, et en adéquation avec les finalités des LP.
- Des conseils de perfectionnement concourant réellement au pilotage des formations.
- L'effort de structuration des formations en blocs de compétences pour une part significative des LP.
- La progression significative des effectifs en alternance.

Principaux points faibles :

- Les taux de poursuite d'études élevé pour un certain nombre de formation.
- Des partenariats avec les milieux socio-économiques pas suffisamment formalisés.
- L'évaluation des enseignements loin d'être généralisée.
- Le manque de visibilité sur les rythmes pédagogiques selon le statut étudiant (FI, FA, FC).
- Très peu de VAE dans les formations.
- La coexistence de mentions et/ou parcours très similaires.

Recommandations :

Si les relations avec l'environnement socioéconomique sont, dans l'ensemble, tout-à-fait satisfaisantes, on peut penser qu'au regard des enjeux actuels et à venir en matière de transformation des métiers, il y aurait intérêt à développer davantage les partenariats formalisés, de manière à renforcer et à pérenniser l'implication de l'ensemble des acteurs concernés.

Au regard de l'environnement socioéconomique de Toulouse et sa région, la diplomation par la voie de la VAE serait à développer, en s'appuyant sur les différents services de l'Université, notamment en ce qui concerne la communication auprès des entreprises et l'accompagnement des salariés désirant monter en compétences au sein de leur entreprise.

Pour certaines LP, il serait aussi important qu'il y ait une plus grande concertation et cohérence en ce qui concerne la coexistence de plusieurs mentions et/ou parcours qui sont trop similaires.

Le taux de poursuite d'études anormalement élevé pour un certain nombre de LP souligne la nécessité d'une analyse plus poussée du devenir des diplômés. Cela impliquerait une meilleure appropriation des données au sein des équipes de formation, afin de mieux comprendre les motivations et les trajectoires des diplômés lorsqu'ils choisissent de poursuivre leurs études. Dans le même ordre d'idée, d'autres leviers d'action et de réflexion restent à mobiliser au sein des équipes de pilotage des formations. Il conviendrait ainsi de généraliser les pratiques d'évaluation des enseignements dans une perspective de meilleure prise en compte des retours d'expérience des étudiants. Il conviendrait également de clarifier les modalités et les rythmes pédagogiques pour améliorer l'adaptation à des situations hétérogènes (FI classique, formation en alternance, FC). La prise en compte de ces remarques passe, pour certaines LP, par la recherche d'un meilleur équilibre entre EC, enseignants et intervenants professionnels au sein des équipes pédagogiques, afin que les objectifs académiques et les finalités professionnelles soient conjointement intégrés dans les réflexions et les décisions des équipes de pilotage.

POINTS D'ATTENTION

Les deux parcours de la LP *Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable* apparaissent comme deux formations pilotées de manière totalement indépendantes. Seuls le jury et le conseil de perfectionnement sont communs et rien ne laisse penser, dans le dossier évalué, qu'il y ait une volonté de construire un projet commun. Une harmonisation des pratiques (évaluation, communication, recrutement de vacataires) et un tronc commun d'enseignement devrait être envisagés.

L'inadéquation aux secteurs d'activités visés par la mention *Génie des procédés et bioprocédés industriels* devrait conduire les responsables de la LP à s'interroger sur l'opportunité de réduire le nombre d'inscrits et/ou de diversifier le recrutement. Le faible taux d'insertion (70 %) à 30 mois révèle en effet les difficultés pour les diplômés à trouver un emploi. La suppression du parcours *Procédés pour la valorisation des agro-ressources* qui pouvait s'inscrire dans le développement de la bioéconomie, interroge.

La LP *Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle* présente un taux d'échec très élevé (pouvant aller jusqu'à 50 %). Il conviendrait de se poser la question du recrutement et du niveau attendu pour les candidats à cette formation. Les méthodes pédagogiques ou les programmes sont à revoir pour s'adapter à un public issu de DUT et de BTS.

FICHES D'ÉVALUATION DES FORMATIONS

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE AGRONOMIE

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle *Agronomie* a un seul parcours *Gestion de la production agricole dans le respect de l'environnement* (GPARE). Elle vise à l'acquisition de connaissances en agronomie, biologie végétale et animale, et écologie, afin de former des professionnels aptes à évaluer l'impact des pratiques agricoles, sur l'environnement, à formuler des préconisations, à conseiller les exploitants et à les accompagner dans la certification de leurs modes de production. Ouverte en 2013, elle est déclinée en deux options : *Grandes cultures* et *Viticulture* et est dispensée exclusivement en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation). La formation s'effectue principalement au sein de l'Institut Universitaire de Technologie (IUT « A », site d'Auch), les deux options sont mises en place chacune dans un Etablissement Public et Local d'Enseignements de Formations Professionnelles Agricoles (EPLEFPA) : celui d'AUCH pour l'option *Grandes cultures* et de RISCLE pour l'option *Viticulture*. Pas de délocalisation de la formation

ANALYSE

Finalité
La LP Agronomie vise à former des professionnels capables d'accompagner les producteurs dans leurs choix de production et gestion de ces dernières, en lien avec la préservation et le respect de l'environnement. Chacune des deux options (*Grandes cultures* et *Viticulture*, 80h chacune) précise par son contenu le lien avec les objectifs professionnels. Les débouchés professionnels visés sont renseignés et sont cohérents avec la formation.
Positionnement dans l'environnement
La formation s'articule autour des attentes professionnelles des territoires départemental (le Gers), et régional, (l'Occitanie), mais aussi nationalement notamment pour l'option *Viticulture*. Une LP Industries Agroalimentaires avec un parcours viti-vinicole complet est proposée à Toulouse / Cahors mais les objectifs professionnels ne sont pas les mêmes. Par ailleurs, il existe des recouvrements forts avec au moins trois licences professionnelles de la région Occitanie, justifiés par la demande de ce territoire. Le positionnement national n'est pas évoqué. Toutefois, même si l'offre de formation peut sembler importante, il ne semble pas y avoir de réelle concurrence aux vues des maillages territoriaux. L'articulation avec la recherche se traduit notamment par des visites de laboratoires et de nombreux montages de projets afin d'ouvrir la formation à des enseignements, des travaux pratiques, et des séquences

pédagogiques réalisés avec différents partenaires liés à la recherche : structures professionnelles, laboratoires de recherche universitaires, Ecole des Ingénieurs de Purpan. Cela atteste clairement de la volonté de favoriser les échanges avec la recherche. Ces éléments ne sont toutefois que peu, voir pas quantifiés.

Les acteurs économiques, institutionnels sont très présents du fait du statut alternant des étudiants et aussi dans le cadre des enseignements et du conseil de perfectionnement. De nombreux partenariats sont présentés avec la mise en place de conventions formalisées, notamment avec les deux lycées partenaires et une station expérimentale.

Bien que les candidatures étrangères soient nombreuses l'intégration est rare, essentiellement des étudiants déjà en études en France (trois au total sur ce contrat). L'ouverture de la formation à l'international se révèle inadaptée, notamment à cause de l'alternance dorénavant exclusive. Aucune mobilité sortante n'est observée.

Organisation pédagogique

Les modalités d'enseignement mises en place sont peu lisibles : le calendrier de l'alternance est absent tout comme la ventilation précise du volume horaire d'enseignement. Les modalités de contrôle des connaissances (MCC) présentes en annexe ne correspondent pas à la maquette présentée également en annexe (différences au niveau des crédits ECTS) des unités d'enseignements (UE) optionnelles et des éléments constitutifs). L'ouverture à l'apprentissage est dorénavant exclusive depuis la rentrée 2018, des étudiants en formation initiale classique ou formation continue figurent dans les effectifs jusqu'à la rentrée 2017. Le rythme d'alternance n'étant pas précisé, il n'est pas évoqué ce que faisaient les non alternants durant les périodes en entreprise des alternants. Des étudiants ayant des contraintes particulières (SHN ou en reprise d'études) ont été accueillis sans qu'il soit précisé comment s'est déroulé leur accueil. La formation n'a jamais reçu de candidature en validation de l'expérience.

Les étudiants, tous alternants désormais sont immergés en situation professionnelle, ce qui est un atout majeur de professionnalisation tout comme la part de professionnels intervenant dans la formation et la formation aux outils de communication dévolus à l'insertion professionnelle. Des certifications supplémentaires sont proposées comme le projet VOLTAIRE et CERTIPHYTO jusqu'à peu. Il est d'ailleurs dommage que ce ne soit plus le cas.

Les enseignants-chercheurs intervenant dans la formation constituent le lien avec la recherche et intègrent les étudiants dans leurs réseaux et projets de recherche appliqués.

La formation en télédétection et en localisation GPS s'appuie sur des outils informatiques performants, la plateforme Moodle et un certain nombre de serveurs sont utilisés. Là encore des projets sont en cours de montage pour renforcer le recours à ces outils. Chaque candidat à la licence est accompagné dans son projet d'alternance et bénéficie d'un suivi personnalisé au cours de la formation ce qui contribue à sa réussite.

Le format d'alternance n'est pas favorable à l'envoi d'étudiant à l'étranger de même peu d'étudiants étrangers sont accueillis.

Pilotage

La composition de l'équipe pédagogique est présentée par un tableau ne permettant de distinguer les responsabilités de chacun, ni les heures enseignées. Il est écrit que les heures dispensées le sont à 35 % par des professionnels, à 30 % par des intervenants dits « autres » (a priori des deux lycées partenaires) et à 17% par les 5 enseignants-chercheurs (80h), rien n'est donc précisé, ce qui est regrettable. Sur les 36 personnes qui interviennent, 5 sont des enseignants-chercheurs, 5 sont des enseignants du second degré dans le supérieur 12 sont des enseignants des lycées partenaires et les 14 restants sont des professionnels. L'équipe pédagogique est pilotée par trois co-responsables : un par site dont les tâches respectives ne sont pas connues. De nombreux professionnels dont les profils correspondent aux domaines de compétences de la licence sont cités sans qu'il ne soit possible de comptabiliser ni la nature, ni l'horaire, ni le nombre de leurs interventions. La formation est réalisée au sein des 3 structures accueillant les étudiants : l'IUT et les deux lycées agricoles sans que les détails organisationnels ne soient précisés, les deux options sont totalement réalisées au sein des deux lycées. Les étudiants bénéficient des services universitaires classiques (pole formation continue et apprentissage, centre de documentation, salles informatiques dédiées…).

Le conseil de perfectionnement réuni annuellement ne comporte que des enseignants et des représentants du monde socio professionnel ; il est très regrettable que ce conseil ne comporte ni étudiant ni personnel administratif ou technique. Le conseil de perfectionnement a permis des évolutions notables comme la disparition d'UE ou la création d'une nouvelle option et le passage à l'apprentissage.

Aucun élément ne permet de savoir si les étudiants évaluent leur formation, ce qui est regrettable. La formation est déclinée en blocs de compétences qui figurent bien dans le supplément au diplôme, toutefois l'option suivie par le diplômé n'y figure pas. La fiche répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) reprend les compétences des diplômes cependant elle fait état de compétences en maraichage et arboriculture qui ne semblent pas dispensées dans la formation et elle n'est plus à jour en ce qui concerne l'offre en alternance nouvellement offerte. Les MCC ne sont pas mises à jour. On ne retrouve pas le détail des règles de compensation entre UE pas plus que celles d'obtention du diplôme. Les enseignements sont traduits en compétences depuis l'ouverture de la licence et un portefeuille de compétences est en cours de rédaction. La formation voit le nombre de candidatures augmenter chaque année, la possibilité de contrats de professionnalisation jusqu'alors permettant une attractivité très significative. L'ouverture à l'apprentissage cette année 2019 devrait consolider l'attrait pour cette formation qui répond aux attentes des étudiants essentiellement locaux détenteurs d'un Bac + 2 professionnalisant.
Résultats constatés
Sur ses huit années d'existence, la licence professionnelle *Agronomie*, parcours GPARE, qui propose théoriquement 28 places, consolide son effectif ces deux dernières années autour de 20 étudiants en moyenne avec un abandon de l'offre en formation initiale classique. Peu d'étudiants de L2 sont intégrés ; ils postulent peu et la formation ne semble pas attractive pour eux. Le taux de pression de plus en plus élevé est exclusivement le fait de candidatures de diplômés d'un BTSA et dans une moindre mesure de DUT. On ne note aucune candidature de diplômés de BTS de l'éducation nationale. Il est surprenant qu'aucune VAE n'ait été réalisée. La formation n'est plus ouverte en formation initiale classique mais exclusivement à l'alternance à la rentrée 2019, ce qui a probablement pour conséquence de favoriser le recrutement d'étudiants disposant des compétences professionnelles recherchées à l'entrée par les entreprises d'accueil. L'analyse des emplois en lien avec la formation montre une adéquation avec la formation (même si cela n'est mis en évidence dans l'enquête fournie en annexe). Le suivi des diplômés réalisé par l'Observatoire Universitaire à 30 mois sur cette formation récente montre plus que 80 % des diplômés des deux premières promotions sont en emploi. Des enquêtes internes sans indication de périodicité ou de mise en œuvre soulignent une adéquation avec les débouchés initialement visés et présentent une excellente insertion professionnelle de 90 % à deux ans. La réussite au diplôme est très élevée et régulièrement de 100 %. La poursuite d'études est présentée comme une possibilité par défaut des étudiants sans emploi sans que des chiffres précis d'effectifs soient consultables sauf pour les deux premières promotions où moins de 10 % ont poursuivi leurs études.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Fort taux d'insertion professionnelle.
- Evolution positive de la formation, renforçant l'ancrage professionnel en lien avec le milieu professionnel : passage à une formation exclusivement en l'alternance et modification d'une UE de remise en niveau commune vers des apports ciblés à chacune des options.
- Formation reposant sur les ressources locales et contribuant à l'animation socio-économique du territoire.
- Expériences originales en lien avec la recherche.

Principaux points faibles :

- Organisation pédagogique imprécise.
- Pilotage insuffisamment explicité.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La licence professionnelle *Agronomie*, parcours GPARE est une formation en adéquation avec le milieu professionnel ce qu'atteste son offre devenue exclusivement en alternance. Elle est très ancrée dans le tissu local du Gers, trop peut-être, et est une proposition sur mesure pour les étudiants diplômés d'un BTSA des deux Lycées Agricoles du Gers et d'un DUT de l'IUT « A », site d'Auch. La licence professionnelle *Agronomie*, parcours GPARE entre dans une phase de maturité qui devrait la conduire à expliciter d'avantage son dispositif de formation et le détail de l'insertion de ses diplômés, ce qui sera appréciable pour un affichage clair contribuant à une information complète des postulants comme de toute partie prenante. Il serait en effet intéressant pour affiner la performance de la formation d'être en mesure de croiser les entreprises permettant les alternances et les entreprises de recrutement tout autant que le niveau de recrutement et de salaire des insérés. La dimension universitaire demande à être renforcée. Beaucoup d'éléments restent encore suspendus à des projets de dispositifs de formation ou à de partenariats potentiels qui conditionnent les perspectives d'amélioration continue de la licence, en réalisant notamment des enquêtes auprès des étudiants sur leur formation et en intégrant des étudiants et du personnel administratif dans le conseil de perfectionnement.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE ANALYSE, QUALITÉ ET CONTRÔLE DES MATERIAUX PRODUITS

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

L'objectif de la licence professionnelle *Analyse, qualité et contrôle des matériaux produits* (AQC) est l'acquisition de compétences dans le domaine du traitement et du contrôle des matériaux métalliques et non métallique. Elle vise à former des assistants-ingénieurs capables de seconder l'ingénieur responsable de la production ou du contrôle qualité des matériaux. Elle ne possède qu'un seul parcours *Traitement et contrôle des matériaux*.

Elle est proposée en Formation Initiale classique (FCI) et en alternance sous forme de Contrat de Professionnalisation (CP) depuis septembre 2016. Une demande d'ouverture en apprentissage a été acceptée par la région Occitanie pour la rentrée 2019. La formation associe la Faculté des Sciences et Ingénierie (FSI) et l'Institut universitaire de technologie (IUT) A site de Toulouse. Elle est dispensée à Toulouse. Cette formation n'est pas délocalisée.

ANALYSE

Finalité
Les connaissances et compétences personnelles et professionnelles sont très clairement présentées. Elles relèvent des domaines du traitement des matériaux et du contrôle des matériaux. La formation en méthodes d'organisation, travail en groupe et en communications écrites et orales est signalée. Aucun descriptif détaillé des métiers visés n'est présenté (les métiers visés sont seulement listés dans la fiche répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)), ce qui est très regrettable. La conception du programme est en accord avec le caractère spécialisé et professionnel. Le descriptif des enseignements est en cohérence avec les objectifs de la formation.
Positionnement dans l'environnement
La LP AQC est rattachée au département de Chimie de la Faculté des Sciences et Ingénierie (FSI). Elle est opérée en partenariat avec l'IUT A de Toulouse, notamment les deux départements de Mesures Physiques (MP) et Génie Mécanique et Productique (GMP). Ces deux départements apportent leurs moyens techniques à la

formation. Aucune autre forme d'interactions n'est décrite.

Au niveau national, la mention *Analyse, qualité et contrôle des matériaux produits* n'est délivrée que par une seule autre université, l'Université de Tours). Le positionnement de la LP AQC est très cohérent vis-à-vis de l'offre nationale dans la chimie et la physique des matériaux.

Au niveau régional, trois LP sont identifiées sur la thématiques « matériaux » : deux à Montpellier et une à Toulouse. La différenciation avec ces trois formations est clairement exposée.

Le lien avec la recherche se fait essentiellement via les enseignants-chercheurs intervenant dans la formation. Ces personnels sont rattachés, pour l'essentiel, au laboratoire CIRIMAT (Centre Interuniversitaire de Recherche et d'Ingénierie des MATériaux).

Les liens avec les secteurs d'activités concernés (métallurgie, aéronautique, BTP – Transport - Environnement) et l'articulation avec le secteur socio-économique sont forts. Ils sont clairement décrits.

Au total, 80 partenaires sont identifiés dans le domaine de l'enseignement, de l'accueil de stagiaire ou de recruteurs. Ils interviennent également dans le cadre des projets tutorés. La participation des partenaires au conseil de perfectionnement est clairement identifiée et indiquée nominativement. Les relations avec les branches professionnelles manquent d'explicitation hormis pour l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie).

Aucune coopération internationale n'est mentionnée.

Organisation pédagogique

La LP AQC n'a qu'un seul parcours *Traitement et Contrôle des Matériaux*. Tous les étudiants suivent les six unités d'enseignements (UE) de la formation. Une UE harmonisation des connaissances est dispensée en début d'année pour permettre aux étudiants de maîtriser les notions fondamentales de la formation. Au premier semestre, l'enseignement s'appuie sur trois UE dont deux sont en résonnance avec l'intitulé du parcours : UE Contrôle des Matériaux et UE Traitement des Matériaux. Le second semestre est entièrement consacré au projet tutoré, le stage et à la communication et connaissance de l'entreprise.

L'organisation pédagogique est extrêmement classique tant dans la structure de la formation que pour les modalités d'enseignement.

Depuis septembre 2016, les alternants et les FCI classiques bénéficient d'un calendrier commun qui n'a, malheureusement, pas été détaillé.

Des étudiants sportifs de haut niveau sont accueillis régulièrement. Aucun étudiant n'a été inscrit en validation des acquis de l'expérience (VAE).

La place de la professionnalisation est très ancrée dans les pratiques de la formation. Les intervenants professionnels sont nombreux et d'horizons très différents.

La formation s'appuie fortement sur les travaux pratiques qui représentent 25 % de la formation et sur un parc d'appareillages modernes.

Les étudiants bénéficient d'une aide individualisée à la recherche de stage (13 heures/an).

Les soutenances de stage se déroulent devant un jury de cinq personnes (deux responsables de formation, un enseignant-chercheur (EC), et les tuteurs universitaires et industriels).

La formation est en lien avec la recherche grâce à la participation d'un nombre très important d'enseignants chercheurs au sein des équipes pédagogiques (17 sur 38 intervenants). Ils réalisent près de 70 % des enseignements. On peut souligner une émanation de la culture « recherche » à travers la restitution des projets tutorés sous forme de posters.

La place du numérique est décrite mais avec une approche peu modernisée : logiciels scientifiques en TP, bureautique pour les projets. A l'exception d'un jeu de rôle qui est cité, l'innovation pédagogique est peu présente dans la formation. On peut néanmoins noter l'existence d'une page LinkedIn.

L'enseignement de la langue anglaise reste très classique.

L'accueil d'étudiants étrangers est possible mais la formation n'en a accueilli aucun. Les étudiants ont la possibilité d'effectuer leur stage à l'étranger. Cette mobilité internationale reste toutefois inexistante dans la formation.

Pilotage

Le pilotage de la LP est assuré par un responsable de formation et un co-responsable, tous deux EC (maîtres de conférences, MCF Chimie des matériaux). Ils réalisent l'ensemble des tâches afférentes à cette responsabilité et sont épaulés par des responsables d'UE pour les jurys et le conseil de perfectionnement.

L'équipe pédagogique apparait comme très nombreuse avec trente-huit membres. Cela s'explique par les volumes horaires très faibles de certains cours très techniques. Cinquante-trois pourcent sont des intervenants extérieurs qui ont les qualités requises pour les enseignements qu'ils dispensent. Ils assurent 35 % du volume horaire. Les interventions effectuées concernent les cœurs de métier de la formation. Un seul intervenant est en poste à l'IUT A.

L'organisation de réunion est classique autour de moments forts de la formation : réunion, jurys et conseils de perfectionnement. D'autres réunions peuvent s'organiser sur des points spécifiques.

La composition du conseil de perfectionnement est équilibrée entre universitaires et professionnels. Les étudiants sont représentés par un étudiant en cours de formation et un ancien étudiant (qui siège également en tant qu'industriel). On regrette également l'absence de représentant de l'IUT et de personnel administratif dans ce conseil de perfectionnement.

L'évaluation des enseignements par les étudiants est décrite. Elle est mise en œuvre annuellement par le responsable de formation de manière globale. La restitution de l'enquête est communiquée à l'ensemble de l'équipe lors du conseil de perfectionnement. Elle participe au pilotage et donne lieu à des améliorations.

Les modalités de contrôles des connaissances sont classiques : partiels, regroupement d'examens avant les vacances de Noël et le départ en stage, contrôles continus en travaux pratiques avec examens individualisés et restitutions orales et écrites pour le projet tutoré et stage. La restitution du projet tutoré se fait sous forme de poster.

La démarche « compétences » est extrêmement développée et maîtrisée dans la formation. Elle a fait l'objet d'un travail particulier au moment de la rédaction de la fiche répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de la mention nationale dont l'UPS est l'établissement porteur. Elle a conduit à la réorganisation du syllabus et au regroupement en blocs de compétence. A noter qu'avec l'aide du SCUIO, le responsable de formation a été formé au portefeuille d'expériences et de compétences qui a été d'abord intégré à l'évaluation des alternants puis étendu à l'ensemble de la formation depuis 2018. Les étudiants y sont pleinement associés à travers des bilans de compétences.

Un supplément au diplôme est fourni sous forme de « fiche descriptive du parcours type de la LP AQC ». Une fiche « Europass » est également disponible.

La LP AQC recrute 43 % de ces étudiants en interne à l'UPS et donc plus de 50 % en dehors. Quarante pourcent viennent des IUT, 25 % de L2 et 22 % de BTS. Depuis la dernière accréditation, le nombre de places a été réduit à 18 (un groupe TP) pour 52 dossiers en moyenne (taux de pression légèrement inférieur à trois). L'examen des dossiers se fait par une commission ad-hoc. On note l'absence d'entretiens de sélection, notamment pour les alternants.

Résultats constatés

Le taux de réussite moyen sur les cinq dernières années est de 87 %. Cela correspond à 13 échecs sur ces cinq ans dont six pour abandon. Ce taux a été réduit suite à la réduction du nombre d'inscrits et donc d'une sélection plus exigeante.

Le nombre d'alternants reste limité à 20 %, mais devrait augmenter en 2019 du fait de l'ouverture de la formation en apprentissage. On note toutefois une « pression » des partenaires historiques pour conserver un format classique de stage en entreprise.

Trois enquêtes sont menées pour suivre les diplômés (par le responsable de formation à six mois et à 18 mois, par l'Université à 30 mois). La qualité des enquêtes d'insertion professionnelle est très satisfaisante. Les taux de retour sont très bons.

Les résultats des enquêtes montrent un taux d'insertion professionnelle de 76 % à six mois et de 78 % à 30 mois. Ce taux est en amélioration significative sur les deux dernières années.

La durée moyenne d'accès à l'emploi est de deux mois pour un salaire net mensuel médian de 1 600 euros. L'attractivité de la région d'origine des étudiants, l'Occitanie, n'est pas démentie avec 57 % des postes occupés

91 % des emplois sont de niveau intermédiaire ou cadre.

Le taux de poursuite d'études des alternants (trois en 2016, deux en 2017 et quatre en 2018) est très important, de l'ordre de la moitié. Les étudiants poursuivent leurs études en alternance en master ou en école d'ingénieurs. Pour l'ensemble des diplômés, le taux de poursuite d'études se situe à 12 % et fait l'objet d'informations détaillées en ce qui concerne les trajectoires suivies.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Offre de formation clairement positionnée aux niveaux universitaire et industriel.
- Peu de concurrence.
- Solidité et diversité de liens avec les entreprises.
- Organisation pédagogique solide et pérenne.
- Travaux pratiques à hauteur de 25 % et sur appareillages modernes.
- Culture recherche diffusée auprès des étudiants.

Principaux points faibles :

- Nombre réduit d'étudiants en contrat de professionnalisation.
- Relations insuffisantes avec les branches professionnelles.
- Intégration des TICE et des innovations pédagogiques dans l'enseignement.
- Liens avec l'IUT A au niveau des enseignements et du pilotage de la formation.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Mise en place dès 2001, la LP AQC est solidement assise sur ses acquis : équipes pédagogies solides, réseau d'industriels et organisation fiable. Son attractivité est certaine et le nombre de places offertes (18) est restreint. Ces points garantissent un niveau de recrutement très satisfaisant. Couplée à une formation très bien opérée, on aboutit à un taux de réussite des étudiants et une intégration professionnelle très corrects voir remarquables pour les étudiants en formation initiale classique.

Le pendant des qualités de la LP AQC est un certain immobilisme. Il se traduit par un nombre restreint d'alternants, une innovation pédagogique peu dynamique, une organisation pédagogique et un mode de pilotage qui ne s'appuient pas (au niveau du conseil de perfectionnement) ou peu (seuls les moyens techniques) sur l'IUT A.

Un effort significatif doit donc être porté sur l'innovation pédagogique et sur l'implication de l'IUT A au-delà de la mise à disposition de moyens techniques. Bien entendu, les relations étroites avec le milieu professionnel doivent être maintenues à l'excellent niveau actuel. Les responsables de la LP doivent également restés attentifs à l'écosystème pédagogique de l'UPS. La poursuite d'études des alternants qui parait actuellement importante par rapport aux objectifs d'insertion professionnelle risque de constituer une dérive dès lors que l'apprentissage sera développé (en 2019).

Un sentiment d'appartenance à la LP mériterait probablement un effort particulier pour être développé auprès de tous les acteurs : enseignants, industriels et personnels administratifs.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE ASSURANCE, BANQUE, FINANCE : CHARGÉ DE CLIENTÈLE

Établissements : Université Toulouse III - Paul Sabatier ; Université Toulouse 1 Capitole

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle* est une formation en un an qui prépare aux métiers de chargés de clientèle et de conseillers de clientèle en banque et en assurance. Elle comporte un seul parcours à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) : le parcours *Chargé de clientèle, particuliers* ; et plusieurs parcours à l'Université Toulouse 1 - Capitole, non évalués dans la présente fiche. A l'UPS, la formation est dispensée au sein de l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) Paul Sabatier (IUT A) de l'UPS selon deux modalités de formation différentes et sur des sites distincts : d'une part, par la voie classique, en formation initiale ou continue, au sein du département de gestion des entreprises et des administrations (GEA) de l'IUT A sur le site de Toulouse Rangueil, et d'autre part en alternance principalement par voie d'apprentissage sur le site du Centre de Formation des Apprentis de l'Association du Crédit Agricole Mutuel pour la Diffusion de la Formation (CFA DIFCAM) à Albi.

ANALYSE

Finalité
L'objectif principal de la LP est clair et précis. Il s'agit de former des chargés de clientèle particuliers opérationnels dans le secteur de la banque et de l'assurance, susceptibles d'évoluer vers des postes de management ou des fonctions d'expertise. Le programme de formation correspond à cet objectif. Il s'articule autour de la maîtrise des environnements économique et juridique de la banque et de l'assurance et de la maîtrise de des techniques de commercialisation de ses produits et services et permet de renforcer l'expertise technique, de développer la capacité de réflexion et de développer les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice des métiers visés de chargé de clientèle ou conseiller clientèle en banque et en assurance. Le programme se décline clairement en blocs de compétences selon les standards de la fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) jointe au dossier. Il n'existe aucune délocalisation.

Positionnement dans l'environnement

La LP mention *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle* existe également à l'Université Toulouse 1 - Capitole, établissement coaccrédité. La formation s'y décline en trois parcours, selon des modalités diverses et sur des sites différents : le parcours *Chargé de clientèle, particuliers*, est assuré en alternance à la Toulouse School of Management (TSM, membre du réseau des instituts d'administration des entreprises (IAE)) à Toulouse ; le parcours *Chargés de clientèle, experts*, a lieu à Toulouse à la TSM en formation continue ; et enfin le parcours *Chargés de clientèle, professionnels* a lieu à l'IUT de Rodez et à Rodez en formation initiale classique. Ces trois différents parcours correspondent à des expertises métiers distinctes. Le parcours *Chargé de Clientèle, particuliers* est donc présent à l'UPS (à l'IUT A) comme à l'Université Toulouse 1 - Capitole (à la TSM), mais il se décline diversement selon les sites. Ainsi le parcours n'est ouvert à la formation classique qu'à l'IUT A de l'UPS ; quant à l'alternance, elle se réalise à la TSM avec le Centre de Formation de la Profession bancaire (CFPB) alors qu'à l'UPS elle s'effectue en partenariat avec le centre de formation d'apprentis (CFA) DIFCAM ; quant au site d'Albi de l'UPS il offre aussi la possibilité de suivre un cursus plus axé sur l'assurance. L'architecture actuelle de la LP permet un maillage géographique complet sur l'ancien territoire Midi-Pyrénées mais elle est particulièrement complexe et difficilement lisible.

Au niveau de la région Occitanie, une cinquième LP du même type existe, portée par l'Université de Montpellier à IUT de Montpellier-Sète. Au niveau national, les LP *Banque et assurance* sont nombreuses, mais répondent chacune à des besoins locaux sans concurrencer les formations similaires.

L'environnement recherche de la formation est totalement inconnu. Il n'y a d'ailleurs pas de laboratoire en soutien à la formation, dans aucune discipline (économie, finance, gestion,…) ce qui est très surprenant.

La formation entretient des liens extrêmement forts avec les milieux professionnels et le réseau DIFCAM. Outre le CFA, la formation travaille avec une vingtaine d'enseignes sur chaque site (stages et alternance, enseignements commissions, jurys, conseils de perfectionnement). Sur le site d'Albi, du fait du développement d'une spécialisation concrétisée par 50h de formation dédiées à l'assurance, la présence de partenaires assureurs est plus marquée. Hors réseau DIFCAM, les relations avec les entreprises de l'assurance, ou bancaires ou ne font l'objet d'aucune convention ou accord-cadre.

Il n'est fait état d'aucune convention ou partenariat avec des universités de pays étrangers.

Organisation pédagogique

L'architecture du programme de la formation est clair et lisible : les enseignements académiques sont assurés pendant le premier semestre, et sont les mêmes pour tous les étudiants, sauf à Albi où est proposée une option assurance, dont le contenu n'est pas connu ; le projet tutoré et la période professionnelle (stage ou alternance) constituent le second semestre.

La formation est accessible en formation initiale classique (un groupe), ou en alternance essentiellement par voie d'apprentissage (trois groupes, et un autre plus axé sur l'assurance). Elle peut également s'obtenir en validation des acquis de l'expérience (VAE). Jusqu'à présent il n'y a qu'une à deux VAE par année, mais un partenariat a été établi avec Ecureuil Multicanal (groupe Caisse d'Epargne) en 2018 pour conduire un processus de validation collective (12 contrats), après un autre partenariat en 2017 portant sur la validation d'acquis (VA-85) concernant 14 jeunes. L'accueil des étudiants ayant des contraintes particulières est prévu.

La place de la professionnalisation est manifeste sur le site d'Albi du fait de l'alternance, avec 31 semaines en milieu professionnel. Sur le site de Rangueil qui accueille les étudiants en formation initiale classique, le stage est de 16 semaines, en fin de cursus. Ces périodes font l'objet d'un suivi formalisé sur les deux sites. Les milieux professionnels sont activement impliqués dans la formation (stages, alternances, recrutement, formation, jurys, conseils de perfectionnement). Parallèlement, la LP prépare à la certification Autorité des marchés financiers (AMF), ce qui est particulièrement pertinent et favorise nettement l'insertion professionnelle des diplômés. La professionnalisation passe par ailleurs par la réalisation d'un projet tutoré. En formation initiale il est orienté sur des sujets d'études proposés par les entreprises bancaires ; sur le site d'Albi il est défini par rapport à un projet développé au sein de l'entreprise d'accueil.

Les aspects professionnalisants sont également travaillés au travers des méthodes pédagogiques innovantes (mises en situation, jeux de rôle, études de cas, serious game de quatre jours) et l'adaptation des contenus, par exemple la mise en place d'un module de vente à distance et d'un autre relatif à la banque digitale. L'utilisation du numérique se traduit également par l'utilisation en pédagogie d'une plateforme Moodle.

Le lien à la recherche est, quant à lui, inexistant dans la formation à l'exception de quelques rares EC

intervenant marginalement dans la formation, ce qui est dommage compte tenu des évolutions fortes qui attendent le secteur ces prochaines années.

L'internationalisation de la formation est modeste, ce qui est compréhensible en raison de l'objectif du diplôme de former des chargés de clientèle pour les réseaux bancaires français. Elle se résume à un enseignement de langue anglaise, mais dédié à l'économie bancaire.

Concernant l'intégrité scientifique, un logiciel de détection plagiat est utilisée, et l'éthique des affaires est abordée à l'occasion de quelques cours mais ne fait pas l'objet d'un enseignement spécifique, ce qui pourrait pourtant être attendu concernant les métiers de conseils bancaires et financiers.

Pilotage

Les équipes pédagogiques sont déséquilibrées. Seulement deux enseignants-chercheurs (EC) interviennent dans la formation à Toulouse Rangueil pour 26,5h en tout et pour tout, soit 4 % du volume total de formation, et aucun à Albi sur trois groupes d'alternants. Ceci est nettement insuffisant pour une formation universitaire. En revanche, les intervenants professionnels sont nombreux et ils interviennent tous dans leur domaine de compétences. A Albi toutefois, ils assurent 70 à 80 % des enseignements selon les informations fournies, ce qui est excessif et pose la question du pilotage du diplôme par l'université, d'autant plus que la formation se déroule entièrement au CFA DIFCAM pour au moins trois groupes d'alternants sur quatre.

Les responsabilités pédagogiques sont clairement réparties, les modalités d'animation de l'équipe pédagogique, de réunion ou de concertation avec les étudiants sont connues et tout à fait adéquates sur chacun des sites.

La formation est évaluée par les étudiants, et les résultats de l'évaluation sont discutés en commission paritaire rassemblant enseignants, étudiants et partenaires professionnels. La commission transmet ses propositions au conseil de perfectionnement. L'évaluation des enseignements n'est pas évoquée.

Les conseils de perfectionnement existent, et se réunissent. Ils ont lieu à deux niveaux : un conseil de perfectionnement est constitué par site, id est un à Albi et un à Toulouse, et un conseil de perfectionnement commun aux deux sites a lieu au moins une fois par an. La constitution de ces conseils de perfectionnement n'est pas connue à l'exception de celui du site de Toulouse, dont la composition est conforme aux attentes. Les conseils de perfectionnement s'emparent des sujets qui les concernent et contribuent activement au pilotage de la formation, au niveau local comme au niveau commun.

Les modalités de contrôle des connaissances sont annoncées et sont adaptées (contrôle continu). Concernant le suivi de l'acquisition des connaissances et des compétences, il est assuré pour les alternants apprentis du site d'Albi par un livret de l'apprenti disponible en ligne. Le supplément au diplôme est accessible.

Quant au recrutement, il fait l'objet de deux phases. Une première phase de sélection a lieu sur la base du dossier et est commune aux deux sites, avec des critères bien définis. La deuxième phase de sélection est propre à chaque site et est adaptée aux modalités de la formation (alternance et formation initiale). Ce mode de recrutement est tout à fait adapté, respectant un regard homogène sur les dossiers des candidats tout en respectant le principe du recrutement de l'apprenti par l'employeur.

Résultats constatés

La formation est attractive : car elle recueille entre 400 et 500 candidatures par an. L'attractivité du site de Toulouse Rangueil s'amoindrit néanmoins (réduction de 30 % du nombre des dossiers entre 2013 et 2018) tout en restant forte (200 dossiers). Celle de la formation en alternance sur Albi se maintient avec environ 250 dossiers par an. Les effectifs sont nombreux. De 2013 à 2018 le nombre d'étudiants est resté stable sur le site de Rangueil (21 à 22 étudiants) et s'est accru à Albi, pour s'établir aux environs de 80 à 90 étudiants selon les années.

Les taux de réussite sont proches de 100 % à Toulouse Rangueil. Ils fluctuent davantage à Albi, se situant entre 78% et 93 % selon les années, mais tendent à s'améliorer. Les causes d'échec et les abandons ne sont pas analysées.

Le suivi des diplômés de formation initiale classique est assuré par l'observatoire de la vie étudiante (OVE) (enquête à 30 mois) mais aussi par l'IUT et le CFA (enquête à 9 mois à Toulouse, suivi en continu à Albi). Il fait l'objet d'une analyse par les responsables de la formation. Les chiffres ne sont pas disponibles dans le détail mais les données communiquées font état d'une insertion professionnelle tout à fait satisfaisante (à 30 mois proche de 100 % pour les deux sites, à 9 mois 80 % pour Toulouse et 90 % pour Albi). 60 à 70 % des alternants intègrent l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur alternance.

Du reste, la poursuite d'études est annoncée comme marginale et oscillant de 10 à 15 %, plutôt en master *Banque Finance* et lorsque l'étudiant n'a pas trouvé d'emploi, mais les données précises ne sont pas indiquées.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Une formation professionnalisante, fortement soutenue par les milieux professionnels et proposée en alternance.
- Une formation bien structurée et bien pilotée.
- L'inscription et la préparation des étudiants à la certification AMF.
- Une formation attractive aux effectifs nombreux.

Principaux points faibles :

- La part très insuffisante des enseignements assurée par des EC.
- Un poids des intervenants professionnels excessif sur le site d'Albi.
- Un manque de lisibilité de l'architecture de la mention de la LP (sites, parcours, modalités, acteurs).
- L'absence d'évaluation des enseignements.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La LP mention *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle* parcours *Chargé de clientèle, particuliers* mise en œuvre à l'UPS est une formation attractive, aux effectifs nombreux, bien pilotée et très professionnalisante.

Néanmoins, la formation souffre d'un déséquilibre manifeste des équipes pédagogiques qui la mettent en œuvre, équipes dans lesquelles les EC sont absents (site d'Albi) ou n'assurent qu'une présence fantomatique (site de Toulouse Rangueil), ce qui questionne le caractère universitaire de la formation. De plus, la formation en alternance a lieu intégralement dans les locaux du CFA DIFCAM d'Albi et est assurée très majoritairement par des intervenants issus du milieu bancaire, ce qui peut interroger sur la maîtrise du diplôme, que pourtant elle délivre, par l'Université, même si des enseignants de l'IUT interviennent dans la formation.

Par ailleurs, l'architecture de la mention reste dans sa globalité complexe et peu lisible. La LP, mention *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle* est déclinée dans de trois parcours et différentes modalités (formation continue, formation initiale classique, alternance) sur différents sites des universités toulousaines ; le parcours *Chargé de clientèle, particuliers* assuré à l'Université Paul Sabatier évalué ici ne constitue donc qu'une partie de la mention, et même qu'une partie du parcours *Chargé de clientèle, particuliers* mis en œuvre dans le diplôme, et les dispositifs éventuels de collaboration entre les différents acteurs, au niveau du parcours ou au niveau de la mention, restent inconnus.

Concernant les perspectives d'évolution, une intention de coopération et de coordination plus fortes est annoncée entre les différents opérateurs et milieux professionnels concernés, ce qui est tout à fait pertinent et bienvenu, mais aucun détail hélas n'est donné sur des évolutions concrètement envisagées. Or les mutations du paysage bancaire (évolutions technologiques, changements d'usage de la clientèle) vont avoir un impact majeur sur les métiers de la banque de détail, et en particulier les conseillers. Il est donc urgent que les responsables universitaires, les réseaux professionnels (DIFCAM, CFPB) et les entreprises de la banque et de l'assurance s'emparent de ces sujets.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE CARTOGRAPHIE, TOPOGRAPHIE ET SYSTÈMES D'INFORMATION GÉOGRAPHIQUE

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Cartographie, topographie et systèmes d'information géographique,* parcours *Génie géomatique pour l'aménagement du territoire* (GGAT), ouverte en 2011 et portée par le département de génie biologique de l'institut universitaire de technologie (IUT) de Toulouse sur le site d'Auch, accueille une vingtaine d'étudiants par an afin de les former en géomatique dans les domaines de l'aménagement du territoire. La formation ne comporte qu'un seul parcours représentant 450 heures d'enseignement et a lieu sur le site de l'IUT d'Auch.

ANALYSE

Finalité
Les objectifs de la LP GGAT sont bien identifiés : former des professionnels maîtrisant les outils d'acquisition de données numériques dans un référentiel cartographique ainsi que les outils de gestion de ces données. Les compétences de chaque matière et de chaque unité d'enseignement (UE) sont clairement explicitées et portées à la connaissance des étudiants. Ils correspondent à l'acquisition des connaissances liées aux objectifs fixés. La totalité des étudiants répondants (après 30 mois) a obtenu un emploi dans le secteur de la géomatique à la fin de leurs études. Les métiers pratiqués par les diplômés correspondent à la formation dispensée. Les métiers visés sont très bien renseignés notamment par l'établissement d'une liste de fiches du répertoire opérationnel des métiers et des emplois, des emplois occupés par les anciens diplômés. Cette mention dispose également d'une fiche du répertoire national des certifications professionnelles. Quelques diplômés poursuivent leurs cursus afin de se spécialiser dans le secteur de la recherche en géomatique/géographie. Le bilan professionnel d'intégration très positif a conduit l'équipe pédagogique à proposer l'ouverture de la formation en alternance pour la rentrée 2020.
Positionnement dans l'environnement
La LP GGAT est la seule à proposer ce panel de compétences, avec de tels débouchés professionnels, à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS). Elle ne souffre pas de concurrence localement. Sur le plan national, une identification des formations identiques a été réalisée mais les neuf autres formations ne représentent pas une concurrence réelle, vu le nombre élevé de postes disponibles chaque année. Une seule de ces formations identifiées se situe dans la même région, l'Occitanie : la LP *Traitement de l'information géographique*. Une étude

approfondie comparative est fournie afin d'identifier la plus-value de la formation GGAT. Plusieurs enseignants-chercheurs dispensent des cours au sein de la LP GGAT (30 % des enseignements). La LP est dirigée par un enseignant-chercheur. Des laboratoires de recherche proposent régulièrement des stages et des projets aux étudiants. La LP GGAT a tissé de nombreux liens avec le monde socio-professionnel et notamment une collaboration étroite et durable avec la Chambre du Commerce et de l'Industrie (CCI) du Gers. Un partenariat avec le brevet de technicien supérieur (BTS) *Métiers du géomètre topographe et de la modélisation numérique* (MGTMN) du lycée de Beaumont de Lomagne a permis d'intensifier les échanges entre les deux établissements. La LP GGAT développe et entretient également des relations avec le monde socio-professionnel à travers des projets, des stages et l'implication de professionnels dans les enseignements (40 % des interventions). A ce titre, les professionnels font partie intégrante de l'équipe pédagogique. La LP a très peu de lien avec l'international.

Organisation pédagogique

La structure de la formation est présentée de façon très claire. La LP GGAT est constituée de cinq UE : trois UE sont consacrées à l'apprentissage et deux UE à la professionnalisation. Cet équilibre est en adéquation avec la vocation d'une LP. La LP ne propose pas de spécialisation progressive. Tous les cours sont communs et aucune option n'est proposée. La formation devrait ouvrir en alternance dès la rentrée 2020. L'équipe pédagogique développe depuis deux années des modules de formation continue destinés aux salariés en reconversion professionnelle. Une attention particulière à la professionnalisation est présente dans la structure de la formation (projet tutoré – conduite de projet – stage) mais aussi dans l'organisation délocalisée des enseignements (CCI - centre européen d'entreprise et d'innovation), dans les supports pédagogiques utilisés (plateau technique en cartographie).

Les rapports avec le monde professionnel sont entretenus en intégrant dans l'équipe pédagogique un nombre conséquent de socio-professionnels, en s'appuyant sur des projets tutorés et des problématiques proposées par les collectivités, les bureaux d'études, les grandes entreprises, les laboratoires de recherche, et enfin en conservant un lien privilégié avec les anciens diplômés. Tous ces contacts enrichissent un carnet d'adresses de professionnels liés au domaine, mis à la disposition des étudiants pour leur recherche de stage. Un apprentissage des bases de données des entreprises est dispensé aux étudiants pour compléter cette recherche personnelle. Le numérique et l'innovation sont la base de l'apprentissage de la LP GGAT : 75 % des cours se font sur ordinateur dans une salle informatique principalement dédiée aux activités de la formation ; les étudiants ont accès à un plateau technique de cartographie.

Dans le cadre de l'aide à la réussite, une journée par semaine en début d'année est consacrée au travail libre en salle afin de permettre une mise à niveau. La formation GGAT est très peu ouverte à l'international malgré quelques efforts qui consistent à dispenser des cours de géomatique en anglais. Elle est très rarement sollicitée pour des validations des acquis de l'expérience. Le dossier de la formation ne précise pas si des mesures particulières sont prises pour l'accueil des étudiants ayant des contraintes particulières. Une sensibilisation à l'intégrité scientifique et à l'éthique est dispensée en début d'année.

Pilotage

L'équipe pédagogique comprend 5 membres (dont le responsable) de l'IUT et 12/13 intervenants extérieurs qui assurent 40 % des interventions dans la LP. Le détail de cette répartition n'est pas fourni dans le dossier. Cet équilibre correspond à une LP. On peut s'étonner que le département de génie biologique accueille cette formation en géomatique (thème assez loin de l'intitulé du département).

Des réunions pédagogiques, avec et sans les étudiants, sont régulièrement organisées dans l'année. Le conseil de perfectionnement se réunit chaque début d'année, des compte-rendu sont établis et joints au dossier. Les modalités de contrôle des connaissances, communiquées aux étudiants lors de la réunion de pré-rentrée, sont votées en CFVU-IUT et en conseil d'IUT.

Chaque unité d'enseignement et chaque module sont retranscrits sous forme de compétences. Le supplément au diplôme n'est pas encore établi.

Des enquêtes de satisfaction sont menées par l'observatoire de la vie étudiante (OVE) et par le département. Les résultats sont analysés et conduisent à des propositions présentées en conseil de perfectionnement.

Résultats constatés

La provenance des étudiants est connue et analysée : en moyenne 64 % de BTS, 24 % de niveau L3/M1/M2, 6,60 % de L2 et enfin 5,10 % de DUT. La part importante des étudiants ayant déjà un diplôme de niveau Licence ou Master est surprenante.

L'attractivité de la formation semble augmenter depuis sa création (taux de pression actuel de 4.86). Malgré un très grand nombre de demandes, le nombre d'étudiants inscrits (en moyenne 21) reste largement inférieur à la capacité d'accueil (28 places).

Le suivi des diplômés est pris en charge par l'OVE de l'UPS. Le taux d'insertion après 30 mois est de 100 % et essentiellement dans le domaine des compétences proposées par le diplôme. 75 % des étudiants ont déjà une proposition de contrat à durée déterminée/indéterminée avant la fin de l'année. Une part non négligeable des étudiants (entre 20 et 30 %) poursuivent leurs études après la LP. Peu d'informations sont collectées et fournies sur ces étudiants.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Le domaine du diplôme qui s'ouvre sur un marché du travail important.
- L'investissement de l'équipe pédagogique dans le suivi des étudiants.
- L'autoévaluation très sérieuse dont les conclusions sont prises en compte pour améliorer la formation.
- La proposition de modules de formation continue pour les salariés en reconversion.

Principaux points faibles :

- Le faible taux de remplissage de la formation au regard du nombre de candidatures reçues.
- Le taux de poursuites d'études relativement important.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La capacité d'accueil de la formation n'a jamais été atteinte, il faudrait améliorer la gestion de la liste d'attente. Une recherche de coopération internationale pourrait permettre une ouverture vers d'autres pays notamment européens. Les liens avec la recherche académique sont timides. Une part non négligeable des étudiants poursuit leurs études en master ; ce qui n'est pas la vocation première d'une LP. L'ouverture à l'alternance est à encourager.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE CHIMIE ANALYTIQUE, CONTRÔLE, QUALITÉ, ENVIRONNEMENT

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Chimie analytique, contrôle, qualité, environnement*, unique à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS), propose deux orientations « synthèse » et « analyse » pour des étudiants en formation initiale, en alternance et en formation continue. Cette LP est sur le site délocalisé de Castres. Délivrée en présentiel, elle comprend 450 heures d'enseignement et 150 heures en projet tuteuré. Cette LP, conçue pour une insertion professionnelle immédiate, forme des techniciens supérieurs spécialisés en chimie analytique et en qualité.

ANALYSE

Finalité
Les objectifs scientifiques et professionnels sont clairement présentés ainsi que les métiers ciblés. La LP *Chimie, analyse, contrôle, qualité, environnement* forme des techniciens spécialistes de la synthèse, de la caractérisation et de la quantification de molécules selon les cadres normatifs. Elle répond aux besoins des laboratoires de recherche et développement, d'analyses et de contrôles. Les liens qui existent avec les entreprises du secteur en termes de formation, de contrat d'alternance, d'insertion professionnelle des diplômés à l'issue de la LP, attestent de la cohérence de la formation avec ses objectifs.
Positionnement dans l'environnement
La LP est cohérente dans l'offre de formation de l'UPS et en rapport avec le tissu industriel régional. Elle est dans la continuité des diplômes universitaires de technologie (DUT) *Chimie* (à Castres), des DUT *Génie chimique - génie des procédés* ou *Mesures physiques* (à Toulouse), des licences générales *Sciences, technologie, santé*, mention *Chimie* de la Faculté des sciences et d'ingénierie (FSI) de Toulouse et des brevets de technicien supérieur (BTS) M*étiers de la chimie*. Régionalement, cette LP entre en concurrence directe avec la LP *Analyse chimique appliquée à l'environnement* portée par l'institut universitaire de technologie (IUT) de Montpellier (site de Sète) mais ces deux formations se distinguent par l'analyse chimique appliquée dans l'environnement enseignée à Sète. Le lien de la LP avec la recherche est présent par le biais des 18 enseignants-chercheurs (EC) dont 5 du site de Castres qui sont impliqués dans les enseignements. Les EC sont rattachés à des laboratoires de recherche toulousains (notamment le laboratoire de chimie de coordination). Les enseignements sont effectués

majoritairement par des EC (41 %). Cette implication des EC dans la formation est importante et doit être mise en exergue, la formation se trouve dans un site délocalisé.

La LP bénéficie de partenariats industriels forts depuis sa création, avec une trentaine d'entreprises impliquées dans la formation ces deux dernières années, principalement dans l'accueil d'alternants/stagiaires.

Les liens à l'international se résument uniquement à deux échanges entre enseignants de l'Université d'Aberdeen (Ecosse), le dossier ne présente pas de mécanismes favorisant la mobilité étudiante.

Organisation pédagogique

Les enseignements proposés sont en cohérence avec les objectifs de la formation. La formation se décline en quatre unités d'enseignement (UE), une UE (0 crédits ECTS) permettant d'introduire les prérequis de la chimie et de l'analyse, deux UE de tronc commun (21 crédits ECTS) pour acquérir des connaissances de l'entreprise et des connaissances scientifiques en chimie analytique et en qualité, la dernière UE (9 crédits ECTS) permet une orientation avec deux parcours (synthèse ou analyse). À la lecture du dossier, on ne discerne pas l'intérêt qu'a l'UE0 de proposer deux parcours différenciés sur des enseignements d'analyses physico-chimiques A et B (47 heures présentiel), les compétences attendues étant les mêmes. Les enseignements sont essentiellement dispensés à Castres ; certains sont communs avec les LP *Génie de la formulation et contrôle qualité et management des processus industriels* présentes sur le site, et une série de travaux pratiques (TP) est effectuée à la FSI à Toulouse.

Le planning de la LP a été élaboré pour permettre à tous les étudiants (formation initiale (FI) ; formation par alternance (FA) ; formation continue (FC)) d'être présents en même temps aux enseignements. Les 18 semaines à l'IUT sont aux mois d'octobre, novembre, décembre puis mai et juin, les autres mois correspondent aux 34 semaines en entreprise et aux stages d'entreprise pour les non alternants (de janvier à avril). On comprend bien l'avantage d'un tel planning mais on se questionne sur le bien-fondé d'avoir uniquement deux périodes d'enseignement pour les apprentis. L'apprentissage est une formation en alternance et un va-et-vient plus fréquent de l'apprenti entre le lieu de formation théorique et le lieu de formation pratique doit permettre des échanges entre l'étudiant et les tuteurs au-delà du livret électronique de suivi. De plus, une coupure de quatre mois n'est pas pédagogiquement souhaitable pour les apprenants.

Les projets tuteurés se déroulent tout au long de l'année universitaire et sont destinés aux étudiants de la FI (il n'est pas précisé dans le dossier si cela concerne également la FA et la FC). Les étudiants travaillent en groupe (de deux à trois étudiants) sur une problématique industrielle proposée par des entreprises partenaires du bassin Castres-Toulouse. Recherche bibliographique et manipulations sur cinq jours de matières premières fournies par l'industriel font partie intégrante de l'évaluation. Le responsable de la formation a une attention particulière sur le stage des étudiants en formation initiale à trouver par eux-mêmes.

La part des 22 professionnels dans les enseignements, est correcte avec 30 % du volume horaire.

L'innovation pédagogique consiste en une utilisation classique de la plateforme *moodle* ; un effort supplémentaire pourrait être fait par l'équipe pédagogique avec l'utilisation par exemple de boitiers interactifs en cours avec l'approche par projet dans un module.

La place de l'anglais dans la formation est à souligner avec son utilisation dans la recherche bibliographique, la compréhension des publications et de normes, les documents de travail en travaux pratiques (TP) et en projets et lors de séances de TP de chimie. De plus, le *test of english for international communication* est proposé aux étudiants volontaires. La mobilité internationale des étudiants au cours de la formation est faible (un à deux stages) mais compréhensible du fait du faible nombre d'étudiants en FI.

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) existe, et est actif avec presque une VAE par an.

La fiche du répertoire national des certifications professionnelles et le supplément au diplôme sont correctement renseignés.

Pilotage

L'équipe pédagogique est pilotée par deux co-responsables, chacun d'une orientation. Leurs missions sont importantes et bien explicitées dans le dossier. L'équipe pédagogique est diversifiée et équilibrée avec 18 enseignants-chercheurs (41 % des heures), 5 enseignants (29 %) et 22 intervenants professionnels (30 %). Les professionnels interviennent dans le cœur de métier de la formation mais également, dans l'encadrement de projets tuteurés.

Les modalités de contrôle des connaissances sont conformes à l'arrêté du 17 novembre 1999 relatif aux LP.

Une commission paritaire constituée des étudiants et des responsables de la LP, évalue les enseignements, et soumet à discussion des pistes d'évolution au conseil de perfectionnement qui se réunit annuellement et à

l'occasion des jurys. Il est constitué d'enseignants de l'IUT, de la FSI, de 2 étudiants ainsi que de 5 à 12 industriels. Le conseil de perfectionnement joue pleinement son rôle. La description de la formation en termes de compétences est réalisée pour une meilleure visibilité et pour proposer des modules en formation continue.
Résultats constatés
Depuis la dernière accréditation, la formation s'est recentrée sur deux orientations au lieu de trois. La formation reste attractive avec 150 dossiers pour 28 places offertes (avant 170 dossiers pour 42 places), la majorité des inscrits provient de DUT (entre 69 % et 90 % selon les années) puis, de BTS (entre 7 et 20 %). Le nombre de dossiers reçus est en constante augmentation ces trois dernières années. La LP est ouverte en alternance sous la forme de contrat de professionnalisation depuis 10 ans, et sous la forme de contrat d'apprentissage depuis 2 ans. L'origine des inscrits en alternance est essentiellement d'étudiants provenant de DUT, les efforts de l'équipe pédagogique existent mais doivent être poursuivis pour permettre aux candidats issus de L2-L3 ou BTS de trouver un contrat. Le taux de réussite est très bon, et supérieur à 92 % les deux dernières années. Curieusement, le taux de réussite n'est pas analysé ou commenté dans le dossier fourni. Le dossier ne fait pas apparaître les modalités de collectes d'informations sur le devenir des étudiants. Les retours des enquêtes de suivi des diplômés disponibles (cohortes 2012 à 2014) sont obtenus avec presque 80 % de répondants, ce taux de réponse est très bon. Comme attendu pour une LP, 80 % des diplômés se sont orientés sur le marché de l'emploi. Les 20 % de diplômés ayant décidé de poursuivre leurs études le font dans des masters ou écoles d'ingénieurs en FI (83 %), les autres en alternance (17 %). L'employabilité est excellente et non centralisée dans la région de l'Occitanie, avec un premier emploi au bout de six mois pour 72 % des diplômés et 86 % au bout de 18 mois. Pour plus de 70 %, les métiers sont en adéquation avec la formation suivie.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- La forte employabilité des diplômés sur le marché de l'emploi.
- Le nombre important de contrats d'alternance pour une formation sur un site délocalisé.
- La forte relation avec le milieu industriel.
- L'implication importante d'EC dans les enseignements.

Principaux points faibles :

- Trop de poursuites d'études.
- La pertinence de deux parcours au sein de l'UE0.
- Le calendrier de la formation peu propice au fonctionnement de l'alternance.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La maquette pédagogique de la LP déclinée en quatre UE, fait apparaître au sein de l'UE0 - parcours différencié (0 crédits ECTS) un choix de modules analyse physico-chimiques A ou B (47 heures présentielles). Ce parcours d'introduction a pour vocation de donner aux étudiants les compétences de bases requises. Tant que le choix d'orientation « analyse » ou « synthèse » n'a pas été fait, les étudiants devraient suivre la même formation.

L'intérêt de maintenir de la FI dans cette LP ne paraît pas opportun. Le nombre constant de contrat d'alternance ces dernières années est important pour un site délocalisé (20), et montre une assise solide et l'intérêt des industriels. L'employabilité rapide des diplômés montre clairement que la formation est en adéquation avec les besoins de techniciens supérieurs et pas uniquement dans la région.

Le planning de l'alternance doit être revu en profondeur. Le principe même d'une formation en alternance est d'être duale en associant un enseignement théorique avec une pratique professionnelle. L'apprenti doit se former alternativement et de manière répétée pour que son évolution personnelle et sa formation soient co-construites. S'imprégner tour-à-tour de la théorie et de la pratique permet d'acquérir les connaissances et les savoir-faire nécessaires. Le va-et-vient est l'essence même de l'alternance. Il n'existe surement pas de formule plus efficace qu'une autre (formule qui dépend du secteur) mais juste deux alternances avec une interruption de cours pendant quatre mois ne semblent pas être à l'avantage des étudiants. Dans ce secteur, la formule un mois/un mois a l'avantage de permettre aux alternants de s'investir dans le travail académique puis, dans l'entreprise.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE CHIMIE : FORMULATION

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Chimie : formulation* parcours *Génie de la formulation* (GF) a pour vocation une insertion professionnelle immédiate comme technicien dans le métier de « formulateur ». Les diplômés seront capables d'élaborer et de contrôler des formules en répondant aux exigences qu'elles soient techniques, économiques, environnementales et réglementaires. Les secteurs d'activités concernés par cette formation sont nombreux, les plus importants sont la cosmétique, la pharmacie, les peintures, les lubrifiants. La formation dispensée est uniquement en alternance et comprend 450 heures d'enseignement présentiel dont plus de 200 heures sous la forme de travaux pratiques (TP). Les enseignements ont lieu sur le site délocalisé de Castres de l'institut universitaire de technologies (IUT) de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS).

ANALYSE

Finalité
Les objectifs de la formation sont clairement affichés : former des professionnels des métiers de « formulateur » et répondre aux attentes des entreprises en se basant sur les résultats de l'insertion professionnelle. On apprécie la transversalité de la formation et l'évolution du programme pédagogique pour répondre aux attentes des entreprises. Le contenu de la formation est cohérent avec les métiers cibles.
Positionnement dans l'environnement
La LP GF est unique dans le grand Sud-Ouest de la France ; la plus proche géographiquement est dans la région Centre. L'éloignement géographique fait que ces deux formations n'entrent pas en concurrence. La formation uniquement en alternance (principalement en contrat d'apprentissage) se positionne dans l'environnement local, et présente une bonne complémentarité avec les formations de diplôme universitaire de technologies (DUT) et de brevet de technicien supérieur (BTS) *Chimie,* et DUT *Génie chimique, Génie des procédés*. Le recrutement est majoritairement constitué d'étudiants provenant de DUT, puis de BTS, rares sont ceux venant de deuxième année de licence (L2). La mutualisation de nombreux appareillages de la LP avec les équipes de recherche du site est appréciable. La délocalisation du site de Castres par rapport aux laboratoires de recherche fait que trop peu d'enseignants-chercheurs (EC) interviennent dans les enseignements (inférieur à 20 % du volume horaire de la formation). La participation des professionnels est classique pour ce type de formation avec des interventions dans certains

enseignements, lors des projets tuteurés, lors des jurys et conseils de perfectionnement.

La coopération à l'international est peu adaptée pour une formation en alternance.

Organisation pédagogique

La formation se décline classiquement en quatre unités d'enseignement (UE) pour un seul parcours.

Un bilan concernant l'organisation de la formation est fait à travers l'enquête de satisfaction en fin d'année. Les résultats sur l'évaluation de l'organisation générale de la LP et de tous les contenus pédagogiques sont jugés très satisfaisants par les alternants, hormis l'enseignement des TP pharmaceutique, qui nécessite des allers retours à la Faculté de pharmacie située à Toulouse (environ 80 km). L'organisation de ces enseignements de TP spécifiques est perfectible.

Les relations avec le secteur socioéconomique sont fortes avec les conseils de perfectionnement annuels, avec la participation de professionnels dans la formation (cours et projets) sur des enseignements « métiers ».

Le lien entre l'entreprise et la formation est présent grâce au livret d'apprentissage. Il est recommandé au tuteur universitaire de suivre l'apprenti en effectuant une visite au minimum et plus, si besoin en entreprise. Pour une formation en alternance, deux visites *a minima* paraissent néanmoins nécessaires.

La formation intègre des projets tuteurés qui constituent un des temps forts de la formation. Ces projets pédagogiques sont en étroite collaboration avec des partenaires industriels sur des sujets différents de celui de leur apprentissage. Cette mise en pratique des compétences acquises dans d'autres domaines permet d'avoir une vision large de la formulation.

Les outils numériques comme *moodle* sont pratiqués classiquement ; par contre, on regrette l'absence de pratiques pédagogiques innovantes.

La mobilité à l'international est peu adaptée à ce type de formation.

Les fiches du répertoire national des certifications professionnelles et les suppléments au diplôme sont correctement renseignés.

Pilotage

Le pilotage de la formation est traditionnel avec, entre autre, un responsable pédagogique et un directeur des études. La spécificité est dans la responsabilité du recrutement et la promotion de la formation, réalisée par un professionnel. Bien que l'équipe pédagogique soit diversifiée et équilibrée en nombre (17 enseignants et 17 intervenants professionnels), la composition de l'équipe pédagogique et la répartition des enseignements doivent être plus équilibrées entre les enseignants, les EC et les professionnels. 35 % des enseignements sont faits par les professionnels, ce qui représente une proportion satisfaisante d'autant plus que ces enseignements concernent le cœur de métier, mais la répartition entre intervenants est peu équilibrée de 2 heures (4 vacataires) à 56 heures. Moins de 20 % des heures sont faites par des EC, il serait judicieux que plus d'EC amènent leurs compétences en recherche à la formation.

Plusieurs réunions permettent un pilotage stratégique (conseil de perfectionnement) et opérationnel (commission pédagogique) de la formation. Il est surprenant que le dernier compte-rendu du conseil de perfectionnement dans le dossier date de 2017. La composition des membres du conseil n'est également pas communiquée permettant d'apprécier la présence ou non d'étudiants. Le conseil de perfectionnement semble jouer pleinement son rôle.

Le programme des enseignements décliné en quatre UE est inégalement réparti en volume horaire et en crédits ECTS mais cohérent avec les objectifs professionnels de la formation. La formation prévoit 450 heures dont plus de 200 heures en TP. L'UE « métier » qui est de formuler et caractériser les formules, représente 58 % des heures présentielles de la formation. Les modalités de contrôle des connaissances sont celles attendues pour ce type de formation : évaluation écrite en contrôle continu pour les enseignements théoriques et pratiques, et évaluation orale sur certains TP et projets. Des mémoires sont également demandés et évalués en première et fin de période en entreprise et lors des projets tutorés.

Résultats constatés

La formation est accessible aux spécialités chimie, génie chimique – génie des procédés, génie biologique et mesures physiques (ce qui est assez surprenant pour cette dernière). Le recrutement est bon avec une augmentation régulière des candidatures et des contrats d'alternance (majoritairement en apprentissage). Le nombre d'alternants est passé de 20 à 30 en deux années. L'origine des inscrits est principalement des DUT (plus de 67 % sur les trois dernières années), un effort pourrait être fait sur l'accueil d'étudiants venant de L2 (inférieur à

3 % sur les trois dernières années).

Les taux de réussite sont excellents approchant les 100 %. Les résultats de l'insertion professionnelle sont bons depuis la création de cette LP mais la poursuite d'étude des diplômés en master et écoles d'ingénieurs en alternance (25 % de la promotion) reste un problème qui, même s'il n'est pas du ressort de l'équipe pédagogique et non souhaité par celle-ci, doit être davantage maîtrisé.

L'évaluation de la formation qui est réalisée au moyen d'une enquête interne devrait évoluer vers un système de management de la qualité.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- L'évolution des contenus pédagogiques pour mieux répondre aux attentes des industriels.
- L'attractivité de la formation au vu de la hausse du nombre de contrats d'alternance et des candidatures.
- Les très bons taux de réussite.
- Le pilotage de la formation lors des différents conseils, favorisant le dialogue entre les équipes pédagogiques, les représentants du monde professionnel et les étudiants.

Principaux points faibles :

- Le taux de poursuite d'études trop important.
- Pas assez d'EC.
- La composition du conseil de perfectionnement non communiquée.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La LP *Chimie : formulation,* parcours *Génie de la formulation* est sur le site délocalisé de Castres de l'IUT UPS. Cette formation répond aux objectifs de délivrer un diplôme reconnu et apprécié des étudiants comme des employeurs et propose un contenu pédagogique répondant aux besoins en compétences exprimés par les entreprises.

L'équipe pédagogique a su adapter le programme pédagogique pour répondre aux attentes des entreprises qui a évolué de la formulation en cosmétique vers les peintures et lubrifiants. Les besoins en entreprise dans les métiers de la formulation restent importants au vu du nombre de contrats d'alternance en augmentation permanente. Il est important que le conseil de perfectionnement de la formation trouve des solutions aux différents points faibles de cette formation, en particulier de répondre aux objectifs d'insertion professionnelle directe d'une LP.

Il faudrait impliquer davantage d'EC dans la formation au détriment d'enseignants du second degré pour accentuer le lien avec le monde de la recherche. Certains intervenants professionnels pourraient bénéficier de plus d'heures.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE COMMERCE ET DISTRIBUTION

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Commerce et distribution*, composée d'un parcours intitulé *Management et gestion de rayon*, a pour objectif de former en un an de futurs managers dans le domaine de la distribution. Délivrée uniquement en présentiel, il s'agit d'une formation en alternance comprenant 450 heures de cours et 150 heures de projet tutoré. Les enseignements se déroulent sur le site de l'IUT (Institut Universitaire de Technologie) Paul Sabatier – Département Techniques de Commercialisation (TC) à Toulouse.

ANALYSE

Finalité
La formation expose clairement les objectifs professionnels attendus. Il s'agit de former de futurs managers de rayons pour travailler dans le secteur alimentaire ou non alimentaire. Les compétences développées sont bien définies et sont en phase avec les attentes du monde professionnel de la grande distribution. Les emplois visés correspondent parfaitement à la formation proposée et permettent une évolution de carrière. Les objectifs en termes de débouchés et de poursuites d'études correspondent à une LP *Commerce et Distribution*, à savoir une insertion professionnelle dès la fin la formation à un poste de manager de rayon. Les enseignements sont cohérents et orientés vers les trois domaines de compétences attendus d'un manager de rayon, à savoir : la gestion, le commerce et le management. Aucune délocalisation du diplôme n'est mentionnée.
Positionnement dans l'environnement
Le positionnement dans le champ de formation est bien identifié. Cette LP, rattachée au département Techniques de commercialisation de l'IUT de Toulouse, cohabite avec deux autres LP, dans le domaine de l'Assurance Banque Finance et la commercialisation de produits et services industriels. Les autres formations de ce type, appartenant au réseau DistriSup, sont à une distance d'au moins 250 kilomètres ce qui évite toute concurrence au sein de formations ayant des finalités identiques. L'appartenance au réseau DistriSup permet une forte collaboration dans la réflexion et l'élaboration des programmes avec les autres centres universitaires, 17 au total délivrant ce diplôme. Les liens avec la recherche se limitent pour l'instant à l'intervention d'enseignants-chercheurs, ce qui est souvent

le cas en LP.

La LP *Commerce et distribution* fait partie du réseau DistriSup Management, une association regroupant des centres universitaires et des enseignes du secteur de la distribution. A ce titre, les liens développés avec le milieu professionnel sont très forts. Les professionnels participent aux conseils de perfectionnement, à la formation,… et plus globalement à tous les temps forts qui rythment l'année de formation. La Fédération du Commerce et de la Distribution est membre associé du réseau DistriSup.

L'interaction entre la formation et l'environnement économique du secteur de la grande distribution est donc un élément saillant.

La coopération à l'international n'est pas développée, ce qui peut s'expliquer par l'alternance et l'objectif de la formation.

Organisation pédagogique

La formation est structurée autour de trois grands domaines : la gestion, le commerce et le management, ce qui est cohérent avec le métier visé (manager de rayon). La progressivité des cours n'est pas clairement expliquée, mais une UE de 16 heures, intitulée « fonction adaptation », permet de bénéficier de pré-requis dans le domaine du commerce. La formation se déroule en présentiel, très majoritairement sous la forme de l'apprentissage (plus de 90 % des étudiants inscrits). La validation des acquis de l'expérience (VAE) n'est pas développée ce qui peut paraitre assez surprenant compte tenu du secteur d'activité visé par la licence.

La place de la professionnalisation est l'un des points forts de la formation. Outre l'apprentissage, des jeux d'entreprise, un projet tutoré et des exposés permettent aux étudiants de bénéficier d'une professionnalisation avec une montée en compétence théorique et opérationnelle. Les objectifs de chaque période de formation en entreprise sont bien expliqués et les enjeux de formation du projet tutoré, qui est à la base du mémoire, sont clairement définis. La progressivité de la mise en situation professionnelle est réfléchie et structurée.

La formation n'est pas adossée à la recherche, ce qui est souvent le cas pour une LP. La présence de trois enseignants-chercheurs permet toutefois d'initier les étudiants à certaines thématiques de recherche, comme dans le domaine du marketing par exemple.

Le numérique est développé en ce qui concerne la digitalisation d'exercices ou bien encore la mise à disposition d'outils collaboratifs et l'utilisation de logiciels à des fins professionnelles.

Concernant la place de l'international dans l'organisation pédagogique, un volume horaire d'anglais de 30 heures est assuré. L'ouverture à l'international compte tenu du positionnement de cette LP ne constitue pas un élément prioritaire.

Pilotage

La composition de l'équipe pédagogique est diverse ; toutefois, les données fournies sont contradictoires concernant les volumes horaires assurés par les enseignants-chercheurs (EC) et ceux de l'enseignement secondaire. Les enseignants-chercheurs, au nombre de trois assurent 77 heures de cours, soit 17 % de la maquette pédagogique en dehors du projet tutoré (77 heures / 450). Quatre enseignants du secondaire dispensent 164 heures de cours (36,5 % de la maquette pédagogique). Le reste des cours est assuré par des professionnels, dont la plupart exercent dans le domaine de la distribution ou du droit, ce qui constitue le cœur de métier de la formation. L'équipe pédagogique est donc équilibrée dans l'ensemble, entre les enseignants de l'IUT et les professionnels, bien que le nombre d'heures effectué par les EC demeure relativement faible.

Le conseil de perfectionnement se réunit deux fois par an, en présence de représentants des apprentis, des enseignes partenaires et de l'équipe pédagogique. Une réunion des tuteurs (universitaires et entreprises) est également organisée chaque année, tout comme une réunion faisant un bilan annuel. Rien n'est indiqué concernant le fonctionnement des jurys. L'évaluation des enseignements, sous forme de questionnaires et d'échanges avec les étudiants, est discutée lors des conseils de perfectionnement.

La formation est articulée autour de blocs de compétences lisibles et bien structurés sur les trois domaines de la maquette pédagogique : la gestion, le commerce et le management. Les étudiants sont évalués à 90 % en contrôle continu, avec une grande diversité d'évaluations écrites et orales et à 10 % en contrôle terminal.

Les modalités de recrutement ne sont pas mentionnées. Une fonction adaptation, d'un volume de 16 heures permet d'établir chaque année un programme de remise à niveau.

Résultats constatés
L'attractivité de la formation est bonne et les effectifs sont stables (entre 27 et 30 étudiants). En grande majorité, les étudiants sont des apprentis (entre 92 et 96 %) et proviennent de BTS (brevet de technicien supérieur) et d'IUT. Le nombre de dossiers est important et relativement stable, ce qui permet une sélectivité importante des candidats (entre 19 et 26 % d'admis après examen des dossiers). Le taux de réussite est satisfaisant, il est supérieur ou égal à 90 % ; le taux d'abandon est assez faible, cela représente entre zéro et trois étudiants par an. L'insertion professionnelle, supérieure à 75 %, est satisfaisante et répond aux objectifs d'insertion d'une LP. Le devenir des diplômes est bien connu grâce à des enquêtes annuelles en lien et conformément aux pratiques du réseau DistriSup. Toutefois, la nature des emplois n'est pas indiquée pour toutes les années de formation ni la manière dont les informations sont collectées. Les poursuites d'études demeurent limitées (inférieures à 15 %), ce qui peut s'expliquer par la bonne intégration processionnelle des candidats. Par ailleurs, ces poursuites d'études s'effectuent souvent par alternance dans le domaine de la distribution.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Un lien très étroit avec le monde professionnel.
- Une formation en alternance, très majoritairement en apprentissage.
- Une bonne attractivité.
- Un taux de réussite satisfaisant.
- Une très bonne connaissance du devenir des diplômés.

Principal point faible :

- Le nombre d'heures assuré par les enseignants-chercheurs est assez faible.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La LP *Commerce et Distribution*, parcours *Management et gestion de rayon* est une formation solide, attractive et bien ancrée dans le monde professionnel. Toutefois, la place des enseignants-chercheurs au sein de cette formation reste limitée. Il semble donc important d'augmenter le nombre d'heures assuré par des enseignants-chercheurs en sciences de gestion afin de permettre à la fois une réelle professionnalisation des étudiants grâce à l'apprentissage et à la présence de professionnels, mais également leur assurer un bagage théorique suffisant dans un secteur en pleine mutation. En termes de réflexion sur la maquette pédagogique, la licence devra bien entendu intégrer les profondes mutations qui traversent le secteur de la distribution et de la grande distribution.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE COMMERCIALISATION DES PRODUITS ALIMENTAIRES

Établissements : Université Toulouse III - Paul Sabatier ; Université Toulouse 1 Capitole

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle *Commercialisation des produits alimentaires*, a pour objectif de former des technico-commerciaux dans le secteur de l'agroalimentaire. Délivrée uniquement en présentiel, il s'agit d'une licence professionnelle qui peut être suivie en alternance, sous la forme de contrats de professionnalisation, ou en formation initiale classique. Elle comprend 414 heures de cours et 150 heures de projet tuteuré. Les enseignements se déroulent sur le site de Castres.

ANALYSE

Finalité
Créée en 2017, la formation expose clairement les objectifs professionnels attendus. Il s'agit de former principalement des technico-commerciaux dans le secteur de l'agroalimentaire. Les grandes compétences attendues sont définies et en phase avec les attentes du monde professionnel. Les objectifs en termes de débouchés et de poursuites d'études correspondent à une licence professionnelle, à savoir une insertion professionnelle à la fin la formation. Cependant, certains emplois visés correspondent à la formation proposée, il s'agit soit de postes d'assistants liés au commerce et à la vente tandis que d'autres renvoient clairement à une formation de type master : chargé d'études marketing - assistant chef de produit). Le spectre des emplois évoqués parait trop large. Avec un volume d'enseignement (414 heures), limité, il s'agit d'acquérir une double compétence à dominante commerciale et marketing et à dominante technique et scientifique (hygiène, qualité…). Ce double débouché explique certainement la raison pour laquelle la licence est dénommée licence professionnelle *Marketing et commercialisation en agro-alimentaire* à plusieurs reprises, sans qu'il soit expliqué s'il s'agit d'un parcours. Seule la fiche RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) mentionne clairement ce parcours. Un examen de la maquette pédagogique montre une part assez modeste des enseignements dédiés aux aspects techniques et scientifiques de l'agro-alimentaire. L'unité d'enseignement 1 de spécialisation agro-alimentaire ne parait pas contenir que des modules liés à cette spécialisation. Aucune délocalisation du diplôme n'est mentionnée.

Positionnement dans l'environnement

Le positionnement dans le champ de formation est bien identifié. Cette LP, rattachée au département Techniques de commercialisation de l'IUT de Castres, est conçue pour constituer une poursuite d'études post DUT (Diplôme Universitaire de Technologique). Elle est bien distincte des autres formations proposées par l'IUT. Au niveau régional, une autre formation publique de ce type existe à l'IUT de Figeac. Elle est toutefois plus orientée sur la qualité. Au niveau national, une dizaine de licences professionnelles correspondant à cette formation sont développées. Un partenariat, dont le formalisme n'est pas expliqué, est créé avec un lycée (lycée de la Borde Basse).

Les liens avec la recherche se limitent pour l'instant à l'intervention de deux enseignants-chercheurs pour un nombre d'heures limité.

La licence professionnelle *Commercialisation des produits alimentaires*, bien que récente, a déjà établi des liens avec le milieu professionnel. À ce titre, un partenariat a été conclu avec Agropoint, une association de promotion de l'agroalimentaire, qui gère la marque « Saveurs du Tarn ». Plusieurs salariés d'Agropoint participent à la formation, au conseil de perfectionnement… et plus globalement aux temps forts qui rythment l'année de formation. La formation, récente, cherche à développer des partenariats avec le milieu économique ce qui ne peut être qu'encouragé bien que cela soit considéré comme difficile par l'équipe pédagogique.

La coopération à l'international n'est pas développée, ce qui peut s'expliquer par l'alternance et l'objectif de la formation.

Organisation pédagogique

La formation s'articule autour de 6 UE (Unités d'Enseignements) : spécialisation agroalimentaire, gestion, relation clients, communication professionnelle, projet tuteuré et stage en entreprise. Le nombre d'unités d'enseignements théoriques parait conséquent et donne l'impression d'une maquette pédagogique très disparate avec parfois des volumes horaires faibles pour certains modules. Cet aspect disparate pourrait nuire à la lisibilité des débouchés professionnels de cette licence.

Les modalités d'enseignement ne sont pas vraiment expliquées, mais la formation se déroule en présentiel, majoritairement sous la forme de contrat de professionnalisation (plus de 70 % des étudiants inscrits). Concernant le suivi de la formation en cycle initial classique, il est à la fois étonnant et ambitieux de proposer le statut national d'étudiant entrepreneur. Cette licence professionnelle ne prépare pas spécifiquement aux métiers de l'entreprenariat mais plutôt au statut salarial.

La VAE (validation des acquis de l'expérience) n'est pas encore développée, ce qui peut paraître logique au regard de la création récente de la LP.

La place de la professionnalisation est importante. Outre les contrats en alternance, un projet tutoré, des stages de trois mois, permettent aux étudiants de bénéficier d'une véritable professionnalisation. Peu d'éléments précis sont mentionnés quant aux dispositifs d'aide à l'élaboration du projet professionnel et à l'insertion professionnelle.

La formation est adossée à la recherche par l'intermédiaire de l'intervention de deux enseignants chercheurs mais sur de faibles volumes horaires.

Le numérique est développé grâce à la digitalisation d'exercice, la mise à disposition d'outils collaboratifs et d'un jeu de rôle, ou bien encore l'utilisation de logiciels à des fins professionnelles. Les étudiants bénéficient d'une salle équipée avec un environnement numérique adapté. Un module informatique de gestion est également présent dans la maquette pédagogique.

Concernant la place de l'international, on peut noter un module d'anglais appliqué au commerce d'un volume horaire de 40 heures.

Pilotage

Le statut du responsable pédagogique n'est pas précisé. La composition de l'équipe pédagogique est diverse ; toutefois, les données fournies ne permettent pas de connaître précisément les cours et les heures effectuées par chacun des intervenants. Deux enseignants-chercheurs réalisent un nombre d'heures faible (18 heures au total). Cinq enseignants de l'IUT sont également présents ainsi que de nombreux vacataires, enseignants et professionnels. Si ces derniers font bien partie du secteur de l'agroalimentaire dans la plupart des cas, les cours

qu'ils assurent ne sont pas mentionnés. Ce manque d'information nuit à l'analyse sur la cohérence de l'équipe pédagogique. Un conseil de perfectionnement existe, mais rien n'est indiqué concernant son fonctionnement, sa constitution, ou bien encore son rôle. Rien n'est indiqué non plus sur la composition des jurys d'examen, leur constitution, leurs modalités. De nombreuses compétences sont indiquées dans la fiche RNCP (répertoire national des certifications professionnelles), mais il semble difficile de pouvoir toutes les acquérir grâce à une formation d'un an comprenant un peu plus de 400 heures de cours. Il est indiqué que les enseignements sont traduits en compétences mais la correspondance entre ces dernières et les UE ou modules d'enseignement n'apparaît pas. Les modalités de recrutement ne sont pas mentionnées.
Résultats constatés
Au regard de la date de création de la licence, il n'est pas possible de faire un bilan exhaustif concernant les résultats constatés. On relève sur la deuxième promotion un bon équilibre entre la proportion d'étudiants venant de DUT et de BTS. Toutefois, le nombre d'inscrits est passé de 8 à 17 entre la rentrée 2017 et celle de 2018. Le nombre de dossiers de candidature a été très faible la première année de création de la formation (23 dossiers), mais a doublé la seconde année. Par ailleurs, les contrats de professionnalisation concernent 6 étudiants la première année et 12 la seconde. Les informations sur l'insertion professionnelle manque de précision sur les fonctions occupées ce qui limite l'analyse de l'adéquation entre diplôme et nature des emplois ciblés.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Une formation récente qui a su se développer en alternance.
- Une volonté de nouer des partenariats avec le milieu économique.
- La progression du nombre d'étudiants et du nombre de contrats de professionnalisation.

Principaux points faibles :

- La composition de l'équipe pédagogique souffre d'un déficit très important d'enseignants-chercheurs
- Les modalités de pilotage sont peu expliquées
- L'approche par blocs de compétences n'est pas développée
- Une maquette pédagogique qui s'éparpille trop et pas assez centrée sur la double compétence attendue
- Un déficit d'information sur la nature des métiers occupés par les diplômés

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Cette formation, récente, a réussi à se développer grâce à l'alternance, ce qui est un point fort. L'équipe pédagogique cherche à intégrer la formation dans le monde professionnel, ce qui répond parfaitement aux objectifs d'une licence professionnelle. Toutefois, il semble indispensable de mieux intégrer les enseignants-chercheurs au sein de la formation et de réfléchir aux compétences à acquérir en fonction des métiers visés ; cela, afin de structurer la maquette pédagogique autour de blocs de compétences correspondant aux besoins des acteurs économiques locaux. L'apprentissage pourrait également être proposé afin de poursuivre la croissance du nombre d'étudiants en alternance. Au regard des informations dont on dispose sur le devenir des diplômés, la finalité de la formation interroge et conduit à mener une réflexion sur le contenu de la maquette pédagogique, notamment sur la double compétence attendue : agro-alimentaire et commercial.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE GÉNIE DES PROCÉDÉS ET BIOPROCÉDÉS INDUSTRIELS

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Le parcours *Conception pilotage et optimisation énergétique des procédés de la chimie, de la pharmacie et de l'environnement* (CPOE) de la licence professionnelle (LP) *Génie des procédés et bioprocédés industriels* permet de former des personnels de niveau II, capables de concevoir et conduire un procédé dans le respect des règles de sécurité et de qualité en intégrant les contraintes environnementales et énergétiques. Au sein du parcours, deux orientations sont proposées : *Procédés pour la chimie et la pharmacie* et *Procédés pour l'environnement*. La LP CPOE peut être suivie en formation initiale (FI) ou alternance sous contrat de professionnalisation (CP).

La formation est dispensée sur l'agglomération de Toulouse, essentiellement au sein du département « Génie chimique/Génie des procédés » (GC/GP) de l'institut universitaire de technologie (IUT) A.

En avant-propos de ce document, l'historique de la formation est précisé. On y retient la transformation de la LP en 2016 avec un changement d'intitulé. Deux conséquences pour l'établissement du présent rapport : la prise en compte de la seule période 2016-2018 et la suppression d'un parcours *Procédés pour la valorisation des agro-ressources*. La LP dans sa configuration actuelle ne dispose donc plus que d'un seul parcours. Ce point sera repris dans les points faibles de la LP actuelle.

ANALYSE

Finalité
Les compétences visées sont détaillées et concernent, d'une part, la conduite des procédés et, d'autre part, l'encadrement d'équipes. Les deux orientations proposées (qui s'appuient sur deux unités d'enseignement - UE - différenciées) sont adaptées à deux secteurs d'activité : chimie, pharmacie et environnement. Il est clairement énoncé que la LP CPOE est destinée à former des techniciens supérieurs dans des domaines industriels tels que la production, la maintenance, la conception des procédés, le bureau d'études, le contrôle qualité ou la recherche et développement (R&D). Les enseignements sont en cohérence avec les objectifs mais essentiellement consacrés au cœur de métier technique « génie de procédés ». Les compétences annoncées en matière d'encadrement d'équipes font l'objet d'un volume horaire trop restreint (20 heures) et noyé dans les enseignements transversaux classiquement

dispensés dans les LP.

Positionnement dans l'environnement

Seule LP en génie des procédés du site toulousain, la LP CPOE complète très clairement l'offre locale entre le diplôme universitaire de technologies (DUT) CG/CP, et les masters et écoles d'ingénieurs du même domaine.

La mention est délivrée également par deux autres établissements au niveau national. L'étude du maillage national reste cependant assez incomplète et certaines LP (autres sites universitaires identifiés en génie des procédés) sont passées sous silence - on peut citer par exemple les LP *Génie des procédés pour l'environnement* ou *Génie des procédés pharmaceutiques* de l'Université de Lorraine -.

Il n'est pas fait mention de coopération avec d'autres LP dans l'environnement régional.

L'articulation de la LP CPOE avec la recherche est très claire et variée : intervention de nombreux enseignants-chercheurs de plusieurs laboratoires, stages dans des équipes de recherche académiques (7 % des stages) ou industrielles, séminaire de présentation de travaux de recherche. Le recours à des plateformes communes interuniversitaires pour les travaux pratiques permet également aux étudiants de côtoyer un univers mixte enseignement-recherche.

L'environnement socio-économique de la formation n'est pas réellement décrit. Historiquement, les sites toulousains sont effectivement implantés dans un écosystème propice au développement du génie des procédés. Néanmoins, des perspectives d'évolution de cet environnement auraient été les bienvenues.

Les interactions avec les milieux professionnels sont fortes et conformes à celles attendues pour une LP. Elles se situent à tous les niveaux de la LP : commissions de recrutement, stages, jury de diplôme, conseil de perfectionnement, visites d'usines, journée des métiers. L'existence de contrats de professionnalisation ne fait que souligner ces interactions.

La synthèse de l'autoévaluation indique que l'intervention des professionnels dans les enseignements est à améliorer. On s'explique mal cette remarque des responsables de la formation.

Pour la coopération à l'international, il y a une certaine confusion entre le département GC/GP de l'IUT et la LP CPOE. Dans le tableau des effectifs, il est identifié deux étudiants sur les trois dernières années ; ce qui peut sembler faible. Par contre, l'accueil d'étudiants de la LP dans deux entreprises étrangères partenaires (Roumanie et Royaume-Uni) est notable et ne peut qu'être encouragé.

Organisation pédagogique

La structure globale de la formation est très explicite. Elle s'appuie au premier semestre sur l'ensemble des UE universitaires et au second semestre sur les UE professionnelles (stage et projet tutoré).

Le premier semestre est structuré sur trois UE « cœur de métier » complétées par une UE différenciante pour chacune des deux orientations. L'UE1 est une unité d'enseignement d'adaptation pour un volume horaire variable de 75 à 100 heures par étudiant. Les modules de l'UE sont adaptés au projet personnel et professionnel (PPP) et au bilan de compétences de chaque étudiant. Néanmoins, si le public accueilli dans la LP est mis en parallèle (70 % de DUT CG/GP, 10 % d'autres DUT et 20 % de BTS et L2/L3) avec le contenu des enseignements de cette UE1, il apparaît qu'une très large place est faite à des notions supposées acquises pour beaucoup d'étudiants. Il s'agirait donc plus d'une UE de remise à niveau qu'un parcours d'adaptation. L'articulation de cette UE avec le PPP mériterait donc d'être mieux explicitée.

La différence entre les calendriers des FI et des étudiants en contrat de professionnalisation (CP) est confuse. Il est difficile de savoir si ce sont les mêmes. Il semble que non à la lecture de la structuration de la LP mais aucun *distinguo* n'apparait dans les autres parties du dossier.

L'accessibilité de la LP aux étudiants en situation de handicap ou aux sportifs est prévue. Des exemples sont fournis.

Une validation des acquis de l'expérience a été réalisée en 2017-2018.

L'objectif de professionnalisation est omni présent tant dans la conception que dans la réalisation de la LP CPOE.

Il est fait régulièrement référence au PPP. L'existence d'une journée des métiers pour des échanges entre professionnels et étudiants est à noter.

Les objectifs et modalités du projet tutoré sont clairs et sont fonction de l'orientation de l'étudiant. Le projet tutoré fait l'objet de modalités d'évaluations spécifiques (suivi du travail, rapport et exposé).

Un certificat de formation « risques incendie, chimiques et électriques » est en place via une plateforme à distance. Une préparation au *test of english for international communication* existe.

Les stages sont décrits avec soin. Il n'est cependant pas fait de différence entre le cas des FI et des CP et seule une durée de 16 semaines est indiquée de mars à juin (alors que les CP sont en stage, *a priori,* jusqu'au mois d'août). L'aide à la recherche de stage et la communication interne sur les stages est en place. Les visites des étudiants en stage par le tuteur pédagogique sont systématiques, y compris à l'étranger. Le mode d'évaluation est précisé (50 % sont pris en compte par rapport à l'avis de l'entreprise).

La LP est sur plusieurs points, adossés à la recherche. Outre le responsable de la formation, l'équipe pédagogique comprend très majoritairement des enseignants-chercheurs.

La place du numérique dans la formation est réelle et s'accompagne de pratiques pédagogiques innovantes. Au-delà de la mise à disposition de salles informatiques et d'une plateforme pédagogique, le travail en autonomie et l'autoévaluation des étudiants sont développés. Des outils *d'e-learning* sont en place ainsi que des réseaux sociaux d'anciens étudiants.

L'innovation pédagogique porte, par exemple, sur l'autoévaluation ludique, la pédagogie intuitive, la conception de supports multimédias.

La mobilité entrante représente, en moyenne, cinq étudiants par an sur les quatre dernières années (Angola, Malaisie, Chine, Gabon, Espagne). La LP bénéficie de l'environnement de l'IUT et de la proximité géographique de Toulouse avec l'Espagne. On note un contrat de professionnalisation réalisé en Belgique dans une filiale d'un groupe français.

L'apprentissage de l'anglais est classique. Il n'y a malheureusement pas d'incitation à pratiquer une autre langue, telle que l'espagnol, par exemple.

Pilotage

Le pilotage de la formation s'articule autour du responsable de formation et de responsables de l'alternance, des relations internationales, de l'insertion professionnelle.

L'équipe pédagogique est composée de 27 enseignants et 19 professionnels. 20 des enseignants de la LP appartiennent au département GC/GP de l'IUT, 4 à la Faculté des sciences et 1 enseigne également en BTS.

La vie et la gestion de la LP sont étroitement liées au département GC/GP.

Des réunions en présence des étudiants sont organisées au cours de l'année universitaire à des moments clés : départ des alternants en entreprise, départ en stage des FI. Les personnels administratifs et techniques sont associés à ces réunions.

Les professionnels qui interviennent dans la formation sont effectivement en activité dans les domaines couverts par la LP. Ils interviennent essentiellement dans l'UE « enseignements transversaux » (94 heures dont 58 par deux consultants) et dans l'UE orientation « Procédés pour l'environnement » (108,5 heures). En comparaison, l'UE d'orientation « Conduite pour la chimie et la pharmacie » semble défavorisée (21 heures). Par ailleurs, la somme des heures enseignées dépasse de loin la maquette en raison des travaux pratiques (TP - sur grands pilotes). Il est difficile de quantifier précisément l'apport des professionnels dans le cœur de métier de la LP.

La composition du conseil de perfectionnement n'est pas fournie. Grâce à la présence dans les éléments de preuve d'un compte rendu, il semble qu'il y ait 10 enseignants pour un total de 19 présents. Il est difficile d'y détecter la présence d'étudiants ou d'anciens diplômés. Daté du 6 juillet, la présence d'étudiants soit en vacances (pour les FI) soit en stage (pour le CP) risque d'être problématique.

L'évaluation des enseignements est réalisée, à distance, pendant la période de stage. Les résultats sont exploités et analysés par une commission paritaire au niveau du département (et non de la LP). Un compte-rendu des points abordés et des évolutions est transmis au service « Formations scolarité vie étudiante » (FSVE) de l'IUT.

On trouve un exemple de correctif nécessaire lié à des questions organisationnelles.

Les évolutions de la LP ayant été fortes sur la période de l'autoévaluation (*cf.* l'avant-propos dans la présentation de la formation), il aurait été souhaitable de connaître le processus qui a conduit à ces évolutions.

Les modalités d'évaluation sont connues. Elles sont proposées, c'est un peu surprenant, par le conseil de département et non par la LP elle-même. Les crédits ECTS sont très équilibrés entre les UE, d'une part, et entre les

enseignements en présentiel et professionnels (stage et projets), d'autre part. Cette affirmation reste une déduction du tableau des UE qui est incomplet (pas de crédits ECTS affectées aux UE 4 à 7). La constitution du jury d'examen n'est pas donnée. Les étudiants bénéficient d'un portefeuille d'expériences et de compétences et d'un livret de stage. Une fiche du répertoire nationale des certifications professionnelles est fournie ainsi que le supplément au diplôme (europass). Le recrutement est très centré sur le DUT GC/GP de Toulouse (70 à 80 % des effectifs). La LP bénéficie ainsi d'un flux régulier d'étudiants mais cela au détriment de la mixité des publics. On peut également s'interroger sur les difficultés rencontrées par les étudiants d'autres origines. Le principal dispositif d'aide à la réussite est l'organisation du module d'adaptation (UE1) adaptée au PPP de l'étudiant.
Résultats constatés
La LP a des effectifs significatifs à hauteur de 45 étudiants. Néanmoins, son attractivité est incertaine en raison du recrutement endogène. La moitié des étudiants est en commission paritaire, ce qui semble améliorable. Le mode de recrutement (et la qualité de la formation) aboutit à un taux d'échec minime (2 à 3 %). La LP bénéficie de deux types d'enquête pour le suivi des diplômés : une interne à la LP réalisée par le responsable de l'insertion professionnelle et celle de l'observatoire de la vie étudiante de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier. Les résultats de l'enquête sont fournis et exploités. A un an, le taux d'insertion professionnelle varie de 59 à 81 %. Il doit être considéré comme faible. Les diplômés sont en contrat à durée indéterminée pour 58 % d'entre eux après 18 mois et 70 % après 30 mois. Ces chiffres sont révélateurs de difficultés sur l'employabilité des étudiants à la suite de la LP malgré une durée médiane de recherche de trois mois. L'analyse précédente ne semble pas partagée par les responsables de la LP qui évaluent l'environnement régional comme favorable. Les étudiants évaluent les difficultés d'accès à l'emploi comme essentiellement liées aux débouchés. Un taux de 37 % d'emploi à 30 mois en dehors du secteur d'activité de la LP peut également être relevé. Le taux de poursuite d'études oscille entre 12 et 28 %. Il est identifié comme étant à la baisse bien qu'élevé pour une LP. L'offre sur la région toulousaine en GP est variée et conséquente. Ce taux ne doit pas être attribué à un manque de professionnalisation de la LP.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Le solide adossement au département GC/GP.
- L'existence de deux orientations dans le parcours.
- Des pratiques pédagogiques innovantes avec l'utilisation du numérique.
- Des relations importantes avec le monde industriel.

Principaux points faibles :

- Des domaines d'activités en déclin et l'inadéquation partielle aux secteurs d'activités visés.
- La disparition du parcours Procédés pour la valorisation des agro-ressources pourtant lié aux transitions actuelles vers la bio-économie.
- Le recrutement endogène de DUT « locaux » (80 %).
- Un dossier incomplet : tableau des unités d'enseignement mal renseigné, composition et fonctionnement du conseil de perfectionnement, jury d'examen.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La conception et l'organisation de la LP CPOE sont solides. Le flux d'étudiants est important. Pourtant, l'analyse montre que les perspectives de la formation sont liées à un environnement industriel incertain.

Il peut être recommandé de développer les contrats de professionnalisation et l'apprentissage pour sécuriser le devenir professionnel des étudiants. Les responsables de la formation doivent également s'interroger sur l'opportunité d'une réduction du flux d'étudiants dans le parcours proposé. Un recrutement plus diversifié est sans doute également souhaitable.

La suppression, en 2016, du parcours *Procédés pour la valorisation des agro-ressources* interroge fortement. Porté par le développement de la bio-économie, un tel parcours, peut-être un peu avant-gardiste pour une LP, mériterait sans doute d'être réinvesti.

D'autres opportunités sont certainement à saisir pour une LP *Génie des procédés* dans l'environnement toulousain (digitalisation des procédés par exemple). Un conseil de perfectionnement élargi à des secteurs d'activités émergents devrait être envisagé.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE GESTION ET MAINTENANCE DES INSTALLATIONS ÉNERGÉTIQUES

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Cette formation s'attache à former des cadres intermédiaires capables d'intégrer les spécificités de la maintenance et de la conduite des unités de production d'énergies renouvelables. Elle ne s'effectue qu'en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation). La formation a son site principal à l'institut universitaire de technologies (IUT) de Tarbes. Elle est dispensée sur trois autres sites partenaires situés à Tarbes (lycée DUPUY), Bagnères-de-Bigorre et Nîmes.

L'organisation de la licence professionnelle (LP) s'articule autour de sept unités d'enseignement (450 heures cours/TD/TP) dont une unité est basée sur un travail de mise en situation en entreprise sous forme d'un rapport et soutenance de stage, et enfin d'un projet tutoré (190 heures).

ANALYSE

Finalité
Les objectifs scientifiques et professionnels de la formation et les compétences visées sont clairement identifiés par rapport à des métiers du domaine de la maintenance et la conduite d'unités de production d'énergie renouvelables électriques. On peut noter que l'orientation de la formation ne s'intéresse que trop peu aux énergies renouvelables thermiques. La formation vise une insertion professionnelle immédiate dans les métiers identifiés auprès des industriels. L'alternance est la seule voie de formation retenue afin de favoriser l'insertion et de répondre aux besoins des industriels ; il n'y a pas de poursuite d'études. Les métiers cibles sont donc clairement identifiés et sont en cohérence avec le niveau de formation. De même, la maquette pédagogique est pertinente et cohérente par rapport à ces objectifs. Il y a une délocalisation sur trois autres sites : Tarbes (lycée DUPUY), Bagnères-de-Bigorre et Nîmes.

Positionnement dans l'environnement

Il n'y a pas de LP équivalente dans la région, ni dans les régions voisines. Elle peut s'appuyer sur un vivier régional de deux diplômes universitaires de technologies (DUT) en génie électrique et informatique industrielle ainsi que plusieurs brevets de technicien supérieur (BTS) en maintenance des installations industrielles. Même au niveau national le positionnement est peu répandu, ce qu'attestent les entreprises d'accueil des apprentis. La LP est résolument tournée vers la formation professionnelle et de fait, le lien avec la recherche est réduit. L'un des modules d'enseignement s'appuie toutefois sur les compétences et les installations d'une équipe de recherche de l'université. Des partenariats ont été conclus avec trois établissements de formations (ressources et matériels) ainsi qu'avec un partenaire industriel (ENEDIS ex-ERDF). Les partenaires industriels sont également sollicités dans le cadre de projets tutorés (proposition de sujets, suivi, jury) ainsi que pour l'accueil des apprentis via les liens avec différents réseaux professionnels. La formation dispose également d'un agrément du comité de liaison des énergies renouvelables visant à fédérer les formations du domaine (contenus, suivis des diplômés…).

L'international n'est envisagé que sous le prisme du recrutement des candidats (très minoritaire) et la dispense d'un cours d'anglais technique (30 heures). La possibilité de passer le *test of english for international communication* (TOEIC) suite à une préparation spécifique est offerte aux étudiants.

Organisation pédagogique

La formation étant une LP, elle est spécialisée et ne présente donc pas d'option de spécialité ou de parcours type. Un module de remise à niveau permet de redonner des bases communes aux étudiants. La structure de la maquette est claire et cohérente avec les objectifs professionnalisant de la formation.

La formation représente un volume horaire de 450 heures, d'un projet tutoré de 190 heures, ainsi qu'un stage de 33 semaines en entreprise.

La formation est accessible en validation des acquis de l'expérience mais aucune procédure n'a été à son terme. Elle a également accueilli un apprenti présentant des contraintes particulières (non précisées). L'alternance a été choisie comme unique mode de formation afin de jouer à plein le rôle professionnalisant de la licence. Les industriels sont également sollicités dans le cadre des projets tutorés (sujet, suivi, jury) et assurent quelques modules d'enseignement.

L'étudiant, futur apprenti, est accompagné en amont, lors de sa candidature dans le cadre de sa recherche d'entreprise et donc de projet professionnel. Au regard des objectifs affichés par la formation, la place de la recherche est logiquement faible dans la formation. Un module s'appuie toutefois sur les compétences et les installations disponibles et est dispensé par des enseignants-chercheurs du laboratoire ICS (Institut Clément Ader).

Outre des enseignements de bureautique, la formation utilise des outils de cloud-computing pour le partage de documents et un livret électronique de l'alternant pour le suivi de l'apprentissage. L'utilisation du numérique est donc relativement classique tout comme la pédagogie.

De même, l'international ne transparaît que via des cours d'anglais technique et la possibilité d'une certification TOEIC. L'alternance ne facilite pas l'accueil et la mobilité étudiante (entrante ou sortante).

Pilotage

L'équipe pédagogique est nombreuse et très diverse de par la multiplicité des sites, elle est composée neuf professeurs du secondaire, trois enseignants-chercheurs et cinq professionnels. La répartition des intervenants par statut et site est adéquate, mais toutefois en volume horaire cela semble déséquilibré au profit des enseignants du secondaire (trois lycées impliqués). Les intervenants extérieurs sont nombreux du fait du nombre élevé de sites partenaires (3) mais sont principalement des enseignants du secondaire. En outre, les intervenants professionnels n'assurent pas spécialement les modules « métiers » mais plutôt transverses (anglais, communication, bureautique).

Le responsable de formation, professeur agrégé assure la gestion de la formation tant pédagogique (emploi du temps, accueil des intervenants), relationnelle (contrat, visites …) qu'administrative (budget, respect des règlements, évaluation…). Les enseignants tuteurs assurent le suivi des apprentis et des projets, participent au jury et gère les relations avec les établissements partenaires.

La composition du conseil de perfectionnement prend en compte tous les acteurs de la formation (enseignants et personnels administratifs, apprentis et industriels) et se réunit après le jury. Il effectue un bilan de l'année quant

au recrutement, résultats et retours d'évaluation auprès des étudiants et des industriels et proposent des actions d'amélioration de la formation.

L'IUT a mis en place un outil d'évaluation commun utilisé par la formation. Les résultats de l'évaluation des apprentis sont synthétisés en quatre lignes dans le compte-rendu de conseil de perfectionnement transmis mais un questionnaire type n'est pas fourni ni les taux de réponses ou les données brutes. Des solutions sont proposées pour chaque point « délicat » des évaluations pour l'année à suivre. Les modalités de contrôle et de délivrance des crédits ECTS sont clairement définies ainsi que la structuration de l'année et les compétences à acquérir (modalités de contrôle de connaissances, maquette de formation). Les industriels sont impliqués dans l'évaluation des modules professionnalisant que sont projets et apprentissage. Les jurys de projets, d'apprentissage et de diplômes sont composés de formateurs ainsi que d'industriels. La formation a fait le choix du livret électronique d'apprentissage, l'alternance étant la seule modalité de formation retenue. Le supplément au diplôme utilisé par la formation est très complet mais pas très « accrocheur ».

Le recrutement se fait sur dossier et une journée de coaching est prévue pour les candidats retenus afin de les préparer à leur futur entretien et leur présenter la formation ; il n'y a pas ou très peu de recrutement d'étudiants provenant de deuxième année de licence (L2). Les étudiants recrutés proviennent de BTS (forte proportion) et de DUT. La sélection se fait également via les entreprises qui retiennent l'apprenti parmi les admissibles. Un module de remise à niveau est prévu en début de formation. Un accompagnement des apprentis par un tuteur et un livret électronique d'apprentissage permet d'accompagner l'apprenti vers la réussite (diplôme et insertion professionnelle).

Résultats constatés

La formation vise un effectif de 16 alternants (apprentissage ou contrat professionnalisation), elle est particulièrement attractive (90 candidatures en moyenne). Elle attire prioritairement les BTS (deux-tiers des candidatures et des effectifs) mais très peu les L2 (problème identifié). Les DUT constituent le reste des effectifs.

Le taux de réussite est très bon (supérieur à 90 %) ; ce qui peut s'expliquer par la modalité de formation en alternance et la sélection assez forte d'abord par la formation (deux-tiers d'admis) puis, les entreprises (35 à 50 % des admis retenus). Cela explique également le faible taux d'abandon, les candidats ayant été en outre avertis sur la formation et préparés aux entretiens avant leur recherche de contrat.

Le suivi des diplômés est assuré en deux étapes : l'observatoire de la vie étudiante effectue classiquement une étude à 30 mois après la sortie de la formation mais la formation assure également un suivi cette fois-ci à six mois après la sortie du diplôme. Ces enquêtes ont lieu pour chaque promotion. Les enquêtes permettent toutes les deux de connaître la nature de l'emploi et du contrat de travail du diplômé. L'enquête à six mois permet de s'assurer de l'insertion professionnelle des diplômés dans l'entreprise d'apprentissage ou non et d'identifier les besoins industriels.

Les résultats des enquêtes à six mois montrent une très bonne insertion professionnelle (environ 90 %) mais pour une moitié seulement dans l'entreprise d'apprentissage. Il y a donc une vraie adéquation de la formation avec un besoin professionnel. Les objectifs d'insertion sont donc clairement atteints. Les résultats à 30 mois qui permettent de valider la pérennité de la professionnalisation ne sont pas fournis.

Les poursuites d'études sont l'exception ; ce qui est cohérent avec les objectifs de professionnalisation et d'insertion professionnelle de la formation. Aucune information sur les quelques poursuites d'études ayant eu lieu.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Une Très forte insertion professionnelle à la sortie du diplôme (90 % inférieur à 6 mois).
- Des partenariats académiques (3) et industriels (1).
- L'attractivité de la formation.

Principal point faible :

- L'absence d'intervenants professionnels dans les unités d'enseignement « cœur de métier ».

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La formation est clairement en adéquation avec un besoin industriel et le pilotage au plus près des industriels permet d'envisager la poursuite de ce succès. Des partenariats ont été mis en place afin de profiter au mieux de ressources pédagogiques et industrielles existantes.

Attention cependant à diversifier le vivier de recrutement des candidats (proportion élevé de BTS ; pas de L2) et à ouvrir les enseignements « de spécialité » à des intervenants professionnels. La formation pourrait aussi s'intéresser aux autres aspects des énergies renouvelables (thermique, biomasse, biocarburant, …).

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES : GESTION, PRODUCTION ET VALORISATION

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Industries agro-alimentaires : gestion, production et valorisation* (IAGPV) a un seul parcours : *Viticulture et Œnologie, innovation et Mondialisation* (VOIM). Cette formation vise à former des techniciens de la filière agroalimentaire spécialisés dans l'innovation en viticulture et, surtout, en œnologie. Elle est proposée en formation initiale classique et continue. Elle n'est pas ouverte à l'alternance. Les enseignements sont dispensés à l'Unité de Formation et de Recherche (UFR) des Sciences Pharmaceutiques de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) (25 %) et au Lycée des Territoires Agri-viticole de Cahors - Le Montat (75 %).

La formation n'est pas délocalisée.

ANALYSE

Finalité
Les objectifs de la formation sont clairement indiqués, avec comme élément essentiel l'innovation multidimensionnelle, que ce soit au niveau des techniques de pointe, vinification et produits dérivés qu'au niveau des techniques de marketing et de gestion. Les débouchés correspondent à ces objectifs professionnels : responsable de vinification, conseiller viti-vinicole, conseiller en génie des procédés, technicien de laboratoire d'analyses, etc. Le contenu des unités d'enseignements (UE) permettant d'acquérir les connaissances attendues est précisé. Les compétences à acquérir, notamment celles en lien avec l'innovation sont variées : techniques et scientifiques, pluridisciplinaires et transversales. Cette diversité de compétences constitue un bagage solide et un atout certain pour l'insertion professionnelle dans la filière viti-vinicole. Les débouchés sont variés, en adéquation avec la finalité de la formation et dans différentes structures de la filière viti-vinicole. Cette formation répond en effet aux besoins croissants de la filière en matière d'innovation pour répondre à des enjeux majeurs (évolution climatique, réduction d'intrants,…) et pour rester compétitive aux niveaux national et international. Malgré ce contexte favorable à l'insertion professionnelle, la poursuite d'études reste un objectif pour certains étudiants. Cette formation est dispensée sur deux sites (unité de formation et de recherche (UFR) des Sciences Pharmaceutiques - UPS et Lycée des Territoires Agri-viticole de Cahors – Le Montat), ce qui favorise la mixité entre enseignement académique adossé aux unités de recherche et enseignement pratique adossé au lycée

et à son domaine viticole situé sur site. L'articulation entre les deux sites est par contre peu explicitée.

Positionnement dans l'environnement

Cette LP est un parcours unique de la mention IAGPV sans mutualisation ni complémentarité possible avec d'autres formations de l'UPS. Unique en France de par son contenu, elle fait partie des rares LP à spécificité viti-vinicole complète. Elle permet aux étudiants diplômés BAC+2 d'accéder au niveau licence, notamment à ceux titulaires d'un BTS (brevet de technicien supérieur) *Viticulture Œnologie* ou de DUT (diplôme universitaire de technologie) *Génie biologique* ou *Génie chimique*. On peut toutefois regretter la faible présence d'étudiants issus de deuxième année de licence (L2). De par sa spécificité, elle s'intègre parfaitement dans l'offre de formation viti-vinicole aux niveaux régional (continuum avec les formations du Lycée des Territoires) et national. Son attractivité est surtout locale mais acquiert progressivement une dimension nationale permettant d'atteindre l'effectif souhaité. Sa visibilité au niveau national mérite d'être accrue.

Une interaction forte avec l'environnement recherche est à souligner, en lien avec les compétences attendues en matière d'innovation ; ce qui est tout à fait positif. Cette interaction se traduit par la présence, au sein de l'équipe pédagogique, d'enseignants-chercheurs de l'UPS et de l'Institut National Polytechnique de Toulouse lesquels sont rattachés à quatre laboratoires différents, notamment dans les domaines du génie des procédés ou du génie chimique. Les étudiants se voient également confier des projets grandeur nature dans ces équipes lors de projets tutorés ou des stages.

Les liens très forts existant avec l'environnement socio-économique (entreprises de la filière vitivinicole, interprofession, institut technique, anciens diplômés insérés) constituent une plus-value certaine pour la formation. Cette dernière est par ailleurs intégrée à un Cluster professionnel régional. De nombreux partenariats existent bien qu'ils ne fassent pas l'objet de conventions formalisées. Dans ce contexte très favorable, on peut regretter que cette formation ne soit pas encore ouverte à l'alternance.

Le positionnement à l'international reste très limité et mérite d'être développé (peu de mobilité entrante et sortante), d'autant plus que l'innovation vitivinicole a une dimension mondiale.

Organisation pédagogique

La formation associe des enseignements de mise à niveau (4 UE), des enseignements de spécialisation ciblés sur l'innovation (7 UE) ainsi que des mises en situation professionnelle avec un projet tutoré (150h) et un stage (14 semaines). Le volume horaire est important (plus de 500h par étudiant). La formation est réalisée en présentiel selon un rythme classique. Elle accueille des personnes en reconversion professionnelle (environ 30 % de la promotion). Les validations d'acquis partielles ou intégrales pour accéder à la formation sont possibles mais leur nombre est faible (sur la dernière période). Soixante-quinze pourcent des enseignements sont réalisés au sein du lycée, le reste (un jour par semaine) étant réalisé à Toulouse. Les modalités d'accueil spécifiques pour les personnes en situation particulière ne sont pas évoquées.

Les relations fortes avec l'environnement socio-économique (*via* des enseignants issus du domaine professionnel concernés, des projets tutorés, l'accueil de stagiaires, des visites, des conférences, la participation à des évènements organisés par la filière) offrent un fort potentiel en matière de professionnalisation et de mise en situation professionnelle. L'utilisation de l'exploitation viticole intégrée au Lycée des Territoires, second site de la formation, est un atout supplémentaire. Il faut aussi mettre en avant certaines pratiques pédagogiques, notamment des jeux de rôle et la sensibilisation à l'esprit entrepreneurial. La professionnalisation et la mise en situation professionnelle occupent donc une place conséquente dans la formation, conformément à ce qui est attendu d'une LP. Aucune certification professionnelle n'est proposée, ce qui est dommage dans ce contexte. Les stages et projets tutorés sont tous en lien avec des problématiques opérationnelles du secteur, toutefois les modalités de mise en place et de suivi ne sont pas précisées.

Le lien entre la formation et la recherche est assuré *via* le transfert de connaissances par les enseignants-chercheurs de l'équipe pédagogique, des intervenants issus d'un Institut technique de la filière, la mise en place d'expérimentations et la réalisation de projets grandeur nature. Une sensibilisation à l'intégrité scientifique et à l'éthique a par ailleurs été mise en place.

L'intégration du numérique dans la formation est limitée à l'utilisation et la production de ressources numériques dans certains enseignements et le travail personnel de recherche. La mise en œuvre d'innovations pédagogiques est plus soutenue avec, par exemple, le jeu de création d'entreprise virtuelle ou le jeu de rôle en anglais en situation oeno-touristique.

L'ouverture à l'international se traduit par le module d'anglais obligatoire et des visites de sites encadrées par des professionnels anglophones.

Pilotage

L'équipe pédagogique est constituée par des enseignants et enseignants-chercheurs (17 au total, relevant de manière équilibrée de l'Université, d'autres établissements de l'enseignement supérieur et du lycée, soit un nombre de 10 rattachés à deux composantes de l'Université et de sept à d'autres établissements et du lycée) et par des professionnels du domaine viti-vinicole (environ 50 intervenants occupant des postes à responsabilité). Elle est ainsi très diversifiée et spécialisée, ce qui permet de répondre aux besoins de compétences pluridisciplinaires et pointues de la formation. Les enseignements assurés par les professionnels représentent 56 % du volume global de la formation (hors projet tutoré et stage), les enseignants-chercheurs interviennent pour 33% des enseignements). Le pilotage est assuré par un professeur des universités et une chargée de mission du lycée, avec l'appui d'un secrétariat administratif de l'Université.

On peut regretter que le regroupement présentiel de l'ensemble de l'équipe pédagogique et du Conseil de perfectionnement soit contraint pour des raisons d'éloignement géographique. Les échanges se font en présentiel mais surtout lors de contacts téléphoniques et à l'occasion de salons. L'intérêt de telles réunions n'est de fait pas potentialisé au maximum. Le Conseil de perfectionnement, dont la constitution respecte le cadrage réglementaire, est considéré comme une structure dédiée au pilotage de la formation à moyen terme. Il permet clairement de faire évoluer le contenu des enseignements, par exemple en intégrant certaines innovations de la filière par exemple. L'insuffisance de la mise à niveau a par exemple été soulignée par les intervenants. Un Conseil pédagogique incluant des étudiants a aussi été mis en place pour le pilotage à court terme. La fréquence des réunions de ce conseil n'est toutefois pas précisée. L'évaluation des enseignements par les étudiants est réalisée *via* l'Université (périodicité non précisée). Il faut aussi souligner une initiative spécifique avec le recrutement d'une stagiaire pour la réalisation d'un bilan de la formation à 10 ans (réalisé en 2018) sur la base d'une enquête soumise aux entreprises et aux étudiants. L'autoévaluation de la formation est par ailleurs pertinente et les propositions faites pour améliorer cette dernière sont cohérentes.

L'évaluation des connaissances, la validation de crédits ECTS et la diplomation sont réalisées conformément aux règles en vigueur. La constitution, le rôle et les modalités de réunion des jurys d'examen ne sont pas précisés. La déclinaison de la formation en compétences a été réalisée (fiche répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)) mais sa structuration en blocs de compétences reste à finaliser. Le supplément au diplôme n'est pas fourni.

Les modalités de recrutement ne sont pas non plus précisées.

Résultats constatés

La formation est attractive puisque la sélection est réalisée parmi une centaine de dossiers de candidature (ce qui est non négligeable pour la filière viti-vinicole). L'effectif de la formation est volontairement limité à une vingtaine d'étudiants, en cohérence avec le potentiel d'insertion professionnelle. Le recrutement est volontairement très large et répond à une volonté de diversité de profils de formation (jeunes issus de BTS essentiellement, de DUT, en reconversion professionnelle ou complément de formation par les validations d'acquis) ; ce qui est positif pour une formation ciblée sur les innovations pluridisciplinaires au service de la filière viti-vinicole. L'origine des étudiants est nationale mais l'essentiel des effectifs est représenté par la Région Occitanie. La part des étudiants inscrits en fonction continue est très variable (10 à 58 % de l'effectif global, selon les années) mais reste limitée du fait que cette formation ne soit pas ouverte à l'alternance. Le taux de réussite est compris entre 90 et 100 %.

Le suivi des diplômés est réalisé par l'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE) de l'Université mais aussi par les responsables de parcours ; ce qui permet d'optimiser la collecte d'informations. Toutefois les tableaux fournis ne sont que ceux de l'OVE à 30 mois.

L'insertion professionnelle est variable selon les années avec 31 à 84 % de l'effectif répondant en emploi à 30 mois, majoritairement sur des postes correspondant à leur qualification dans la filière vitivinicole et pas exclusivement localement (50 % des effectifs employés hors Occitanie).

La poursuite d'étude reste par contre trop importante, variant de 16 à 60 % des enquêtés, 30 mois après l'obtention du diplôme) selon les années. Certains étudiants utilisent cette formation comme tremplin leur permettant d'accéder au Diplôme National d'Oenologue. Les quatre premiers sont d'ailleurs proposés par les responsables à cette formation.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Une formation qui répond aux attentes de la filière vitivinicole et qui est soutenue par cette dernière.
- Forte interaction avec les milieux professionnels.
- Complémentarité et pluridisciplinarité des enseignements.
- Relative bonne insertion professionnelle.
- Évolution pertinente des contenus pédagogiques suite aux conseils de perfectionnement.

Principaux points faibles :

- Formation non proposée en alternance.
- Internationalisation limitée au regard du domaine d'activité d'envergure mondiale affiché.
- Taux de poursuite d'études trop important certaines années.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La structuration de la formation en blocs de compétences est en cours de mise en œuvre, ce qui pourrait permettre de proposer des formations courtes d'acquisition de compétences pour la formation, tout au long de la vie. Cette dynamique ainsi qu'une évolution de la formation pour la proposer en alternance permettraient de la potentialiser davantage. Il faut aussi veiller à diminuer le taux de poursuite d'études, l'alternance devra y contribuer.

L'internationalisation mérite d'être développée surtout au vu du caractère international de l'innovation pour la filière viti-vinicole. Une démarche plus proactive de recherche de partenariats internationaux serait à considérer.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 23 JUILLET 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE LOGISTIQUE ET PILOTAGE DES FLUX

Établissements : Université Toulouse 1 Capitole ; Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Logistique et pilotage des flux*, parcours *Pilotage des activités logistiques industrielles*, forme des collaborateurs d'entreprises pour les métiers de la logistique et de l'approvisionnement des entreprises industrielles en France ou à l'international. La LP, co-accréditée avec l'Université Toulouse III - Paul Sabatier, est proposée en formation initiale (FI) par alternance et en formation continue (FC), sur les sites de l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Rodez et de l'IUT 'A' Paul Sabatier de Castres, co-concepteur du diplôme.

ANALYSE

Finalité
La LP est globalement bien construite, en regard de ses objectifs et leurs déclinaisons, aussi bien en compétences visées que dans les contenus des enseignements proposés dans chaque unité d'enseignement (UE). Les enseignements dispensés sont en parfaite cohérence avec les objectifs de cette formation et les attentes du monde professionnel. Les débouchés de la formation sont conformes aux connaissances transmises et aux compétences visées. L'ensemble des métiers visés (responsable de la logistique, acheteur, gestionnaire d'ordonnancement) répond clairement aux attentes de la fonction logistique des entreprises du bassin socio-économique. La formation n'est pas délocalisée.
Positionnement dans l'environnement
Cette formation est bien positionnée dans son environnement. Elle est la seule LP de ce type proposée au sein de l'établissement et au sein de la région Occitanie. Deux autres formations similaires sont proposées à l'IUT d'Aix-en-Provence (Université Aix-Marseille) et à l'Institut d'administration des entreprises (IAE) de Clermont-Ferrand (Université Clermont Auvergne). Au regard des distances géographiques, la LP n'est pas en concurrence avec ces deux formations. De plus, son positionnement sur le monde industriel lui permet de se démarquer de celles-ci. Cette LP, qui vise une professionnalisation immédiate dans un secteur où la demande est forte, offre ainsi une possibilité de poursuite d'études à des étudiants ayant le niveau BAC + 2 au profil varié.

Cela lui donne toute sa légitimité dans l'offre de formation de l'établissement.

La place de la recherche n'est pas privilégiée dans cette formation qui vise la professionnalisation. L'articulation avec la recherche se fait à travers les enseignements dispensés par des maîtres de conférences (MCF) sur les deux sites.

L'ancrage socio-professionnel de cette formation est solide à travers les partenariats établis et formalisés avec des entreprises reconnues au niveau local, national ou international, comme Robert Bosch à Rodez (équipementier automobile) ; Aubert et Duval à Pamiers (ferronnerie industrielle), Pierre Fabre à Castres (laboratoire pharmaceutique).

La coopération à l'international est faible. Cela s'explique par l'ouverture exclusivement en alternance de la formation, ce qui ne facilite pas l'accueil d'étudiants internationaux au regard des dispositions du droit du travail.

Organisation pédagogique

La structure de cette formation est, dans l'ensemble, équilibrée et bien pensée, tant en regard des unités d'enseignements (UE) et du nombre de crédits ECTS (*European credits tansfert system*) affecté à chacune, que du volume horaire. L'ensemble est clair et pertinent. Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) est effectif avec en moyenne une à deux VAE par an,

Cette LP, exclusivement organisée en alternance sur les deux sites, permet globalement à chaque étudiant d'allier acquisition des connaissances théoriques et des compétences pratiques. La professionnalisation de cette LP est renforcée par divers dispositifs : alternance entreprise - école, stage de 12 semaines, projets tutorés, approche par les compétences, intervention de professionnels, dispositifs d'accompagnement dans le cadre de l'alternance à travers le livret d'alternance, partenariat formalisé avec des entreprises de premier plan au niveau international, national, ou local.

La place de la recherche n'est pas prépondérante dans ce type de formation ; elle se limite aux enseignements assurés par des enseignants-chercheurs.

La place du numérique repose sur la description des moyens offerts par l'établissement. Rien n'est indiqué sur la façon dont la formation s'approprie ces éléments. La formation a recours à différents logiciels et progiciels permettant de former les étudiants aux problématiques des systèmes d'information logistiques. Ceci est globalement satisfaisant.

L'ouverture internationale devrait être renforcée par la préparation aux certifications en langue anglaise et ne pas se limiter au seul cours d'anglais.

Pilotage

Le pilotage de la formation est globalement satisfaisant. L'équipe pédagogique sur le site de Rodez est équilibrée, associant des enseignants, enseignants-chercheurs et des professionnels. La formation y est pilotée par un MCF et les intervenants professionnels ont un profil qui est en adéquation avec les enseignements dispensés. Sur le site de Castres, la formation est pilotée par un professeur agrégé (PRAG) du secondaire et l'équipe est composée de deux MCF, quatre enseignants et un professeur associé (PAST). L'équipe pédagogique comprend aussi six professionnels, dont trois auto-entrepreneurs et trois salariés. Le manque d'informations sur les professionnels ne permet pas d'apprécier leur compétence, leur niveau d'expérience et l'adéquation de ceux-ci aux enseignements qu'ils dispensent. Alors que cette formation se situe en sciences de gestion, les équipes pédagogiques ne comprennent aucun enseignant-chercheur en sciences de gestion.

L'animation de la formation est très satisfaisante. Le conseil de perfectionnement se réunit une fois par an à la fin de l'année universitaire. Siègent dans ce conseil : les responsables des deux sites, des enseignants et des professionnels et il tient un rôle efficace ; à noter également, chaque année, plusieurs réunions de suivi et d'animation. Le pilotage de la formation est globalement satisfaisant. L'évaluation des enseignements par les étudiants se fait en fin de semestre.

L'évaluation des étudiants en matière d'acquisition des connaissances et des compétences suit un processus conforme aux circulaires en vigueur et aux formations similaires, sans présenter de spécificités particulières. Le supplément au diplôme précise les compétences générales en logistique ainsi que les compétences transversales. L'acquisition des compétences est suivie dans le cadre du projet personnel et professionnel (PPP) et du livret de l'alternance.

Les dispositifs de recrutement sont bien définis et rigoureux. Outre le suivi de l'étudiant par un enseignant, la formation intègre des modules de mise à niveau.

Résultats constatés
Avec un effectif moyen de 42 étudiants sur ces cinq dernières années, la formation présente un niveau d'effectif satisfaisant, malgré une baisse de 18 % sur l'année 2018-2019. Les étudiants viennent majoritairement de diplôme universitaire de technologie - DUT (59 % en moyenne) et de brevet de technicien supérieur - BTS (28 % en moyenne). Le nombre d'étudiants en provenance de deuxième année de licence (L2) est très faible. Le taux de réussite est généralement supérieur à 82 % et se situe en moyenne à 92 % sur les quatre dernières années. Le taux de réussite est également satisfaisant. En ce qui concerne l'insertion professionnelle, il existe deux types d'enquêtes : enquêtes réalisées par l'établissement (enquête à 30 mois) et celles réalisées par les responsables de formation (enquête à 6 mois et à 12 mois). Les taux de réponses sont globalement satisfaisants car supérieurs à 60 % en moyenne sur ces dernières années. L'insertion professionnelle est satisfaisante, Elle se situe entre 60 % et 100 % suivant les années. La majorité des diplômés des trois dernières promotions ont un emploi dès la sortie de la formation (environ 40 %), ce taux atteint 60 % dans les trois mois suivants la fin de formation et 72 % dans les six mois. Les poursuites d'étude existent mais reste à un niveau raisonnable (environ 15 %). L'insertion professionnelle est de bonne qualité car les étudiants travaillent tous dans des secteurs en lien direct avec la formation et les métiers visés. Un taux de 8 % des diplômés qui sont au niveau cadre, 60 % en encadrement intermédiaire et 32 % dans la catégorie des employés. Les fourchettes de rémunération des étudiants sont dans la lignée de celles constatées pour les emplois auxquelles ils sont embauchés. Ces rémunérations se situent entre 15 000€ et 25 000€ ou entre 25 000€ et 30 000€ annuelles.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Formation en adéquation avec les besoins du marché du travail et une insertion professionnelle de qualité.
- Taux de réussite satisfaisant.
- Contenu pédagogique bien construit et bien structuré.

Principaux points faibles :

- Equipe pédagogique ne comprenant aucun enseignant-chercheur en sciences de gestion.
- Manque d'information sur les intervenants professionnels pour la formation dispensée à l'IUT de Castres.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La LP *Logistique et pilotage des flux, parcours Pilotage des activités logistiques industrielles*, est une formation de qualité ayant une bonne adéquation avec les besoins du monde de la logistique. Sa finalité, son positionnement, son contenu et sa gouvernance en font une formation offrant de sérieuses garanties d'acquisition de connaissances, de compétences et une bonne insertion professionnelle. Il convient, cependant, de travailler à une meilleure harmonisation du profil des intervenants professionnels sur les deux sites (Castres et Rodez). De même, il semble nécessaire d'assumer pleinement le positionnement de cette formation dans le champ sciences de gestion, en procédant à l'intégration, au sein de l'équipe pédagogique, d'enseignant-chercheur de cette discipline.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MAINTENANCE ET TECHNOLOGIE : TECHNOLOGIE MÉDICALE ET BIOMÉDICALE

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Maintenance et technologie : technologie médicale et biomédicale* de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) forme en formation initiale des techniciens de maintenance biomédicale. Elle apporte une base théorique scientifique et expérimentale qui permet d'appréhender le domaine de la santé. Elle se situe sur deux sites, Toulouse et Cahors, avec un partenariat avec le centre hospitalier de Cahors. Le pilotage de la formation est assuré conjointement par l'UPS et le Lycée Monnerville à Cahors. Aux 405 heures de présentiel, s'ajoutent plusieurs stages dans l'année (17 semaines) ainsi qu'un projet tutoré.

ANALYSE

Finalité
Les objectifs de la LP mention *Technologie médicale et biomédicale* parcours *Maintenance de matériel biomédical* (MMB) sont l'acquisition de compétences théoriques et techniques pour une insertion professionnelle de niveau II dans tous les secteurs du domaine biomédical ; ces derniers étant clairement exposés. La formation est proposée uniquement en formation initiale, et s'appuie sur le partenariat avec Cahors à travers le lycée technique de Monnerville et le centre hospitalier de Cahors. Des fabricants de matériel biomédical interviennent, complétant l'aspect technique et concret des interventions à l'hôpital. Cependant, les contacts avec les professionnels ne sont pas clairement exprimés. Les emplois visés sont en adéquation avec la demande, et il est stipulé qu'un très faible pourcentage d'apprenants effectuent des poursuites d'études.
Positionnement dans l'environnement
La LP MMB est la seule LP dans la région grand Sud-Ouest à former des techniciens biomédicaux. Elle s'inscrit dans l'environnement économique de la région de Toulouse–Cahors avec l'implication de l'hôpital de Cahors et des sociétés spécialisées dans la fabrication et la maintenance de matériel biomédical. Tous les ans, les apprenants de la LP participent aux journées de l'association des agents de maintenance biomédicale (AAMB) avec qui elle a conclu un partenariat conventionné. Ces quatre jours de formation contribuent à l'acquisition du métier et génère des relations avec les professionnels.

De plus, des ingénieurs biomédicaux d'hôpitaux voisins ainsi que les sociétés biomédicales transmettent, tous les ans, leur savoir aux étudiants en formation.

Organisation pédagogique

La formation s'adapte à la provenance et donc, aux connaissances des personnes suivant la formation à travers une sous-unité d'enseignement (sous-UE) de remise à niveau et d'un stage d'immersion de cinq semaines au centre hospitalier de Cahors (service biomédical) afin de découvrir la maintenance médicale.

Cependant, la notion d'adaptation aux étudiants ayant des contraintes particulières telles que celle du handicap ou les autres régimes spéciaux n'est pas abordée. De plus, les UE « formation professionnelle » et « communication » permettent aux étudiants de se préparer à leur insertion professionnelle.

Le projet tutoré et les stages sont encadrés par des professionnels et des tuteurs pédagogiques. Aucune précision n'est donnée quant à la situation géographique de ces derniers. Par ailleurs, le dossier n'aborde pas la notion de déplacement par le tuteur sur le lieu du stage.

L'acquisition de connaissances sur le numérique est abordée au travers de différentes UE disciplinaires et transversales.

L'anglais fait partie de l'enseignement mais la certification « *test of english for international communication* » n'est pas proposée.

Pilotage

L'année se déroule sur trois sites : l'UPS, le Lycée Monnerville à Cahors et l'hôpital de Cahors.

A travers une responsable de la LP sur le site de Toulouse et deux chefs de projets sur Cahors, l'équilibre de l'organisation est respecté.

Le pourcentage d'enseignement réalisé par les nombreux intervenants extérieurs ainsi que leur contenu n'est pas spécifié.

Une autoévaluation de la LP est réalisée chaque année par les étudiants. Les résultats sont analysés lors d'une commission *ad hoc* et sont discutés lors du conseil de perfectionnement annuel, réunissant enseignants, professionnels et étudiants. Cette autoévaluation permet de faire évoluer la formation.

Le portefeuille de compétences est absent. Cependant, l'acquisition des compétences apparait nettement à travers le suivi des évaluations, du projet et des stages. L'évaluation se déroule à la fois, par contrôle continu et contrôle terminal avec des épreuves de différents types, dont des évaluations pratiques.

Le supplément au diplôme fourni dans le dossier n'apporte aucune information supplémentaire.

Le recrutement est classique, principalement des titulaires de brevet de technicien supérieur, quelques étudiants de deuxième année de licence, très peu de titulaire de diplôme universitaire de technologies et des étrangers.

Résultats constatés

L'effectif est constant avec une promotion moyenne de 22 personnes. Le taux de réussite est très bon (90 %).

Le taux d'insertion à six mois est de 90 % dans le domaine d'activités (enquête à 36 mois). Les étudiants s'insèrent rapidement, sous un à trois mois, dans le secteur public ou privé.

Les poursuites d'études restent marginales avec un taux de 5 %. Aucune information n'est précisée quant à la réussite de ces derniers.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- La très bonne insertion professionnelle.
- L'intervention de nombreux professionnels.
- L'implication de l'hôpital de Cahors.
- La présence aux journées de l'AAMB.

Principaux points faibles :

- L'absence d'alternance.
- L'encadrement des stagiaires mal renseigné.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Il conviendrait d'étaler l'intervention des professionnels sur l'année. De plus, le devenir des dispositifs médicaux à travers le recyclage peut être aussi envisagé.

Par ailleurs, l'ouverture à l'alternance à la rentrée 2019 répond à des besoins. Même si l'organisation n'est pas facile, maintenir la formation en initiale en parallèle de l'alternance permet aux inscrits de ne pas perdre une année s'ils ne trouvent pas d'entreprise pour la formation par alternance. La mise en place d'une enquête d'insertion à 12 mois serait un plus pour la LP.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MAÎTRISE DE L'ÉNERGIE, ÉLECTRICITÉ, DÉVELOPPEMENT DURABLE

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable* forme en un an des techniciens supérieurs de niveau L3 dans les domaines de l'efficacité énergétique, de la maîtrise de la demande d'électricité et des énergies renouvelables électriques. Cette LP comporte deux parcours : *Gestionnaire de l'efficacité énergétique pour le bâtiment intelligent* (GEEBI ou G2EBI) et *Sciences et technologies des énergies renouvelables – systèmes électriques* (STER-SE). La LP est ouverte en formation initiale, continue ou en alternance. Le parcours G2EBI s'effectue sur plusieurs sites : au lycée Monnerville à Cahors et à la Faculté « Sciences et ingénierie » (FSI) *de* l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) à Toulouse. Le parcours STER-SE est dispensé à l'institut universitaire de technologie (IUT) de Tarbes.

ANALYSE

Finalité
Les fiches du répertoire national des certifications professionnelles des deux parcours évalués exposent clairement les objectifs de la formation. La formation permet d'acquérir les connaissances et les compétences attendues via les modules d'enseignement proposés. Les types d'emplois visés à l'issue des deux parcours sont bien présentés et correspondent à la formation. Étant donné son jeune âge d'existence, il n'existe pas de retour sur les métiers exercés suite à l'obtention de la LP pour le parcours G2EBI. Pour l'année universitaire 2014-2015, l'UPS a décidé de fermer le parcours G2EBI ; il a ré-ouvert lors de l'année universitaire suivante. Le dossier ne donne pas plus d'informations concernant la fermeture de ce parcours pendant un an. Concernant le parcours STER-SE (18 années d'existence), les métiers sont en correspondance avec l'objectif de la formation. La finalité de ce parcours a évolué. Aujourd'hui, les métiers sont plutôt orientés vers la réalisation, l'exploitation et la maintenance de centrales de production d'énergie renouvelable. Cependant, aucun module ne fait apparaître clairement la notion de maintenance.
Positionnement dans l'environnement
Les deux parcours de la LP recouvrent quelques compétences déjà présentes dans trois autres LP portées par l'UPS. La complémentarité est citée dans le dossier mais n'est pas suffisamment analysée ; ce qui interroge sur la place de cette LP au sein de l'UPS. On constate que l'évolution du parcours STER-SE se rapproche de la LP *Maintenance et exploitation des équipements dans les énergies renouvelables* (M3ER) dispensée à Tarbes où la

maintenance et l'exploitation sont le cœur de cette LP. Par ailleurs, l'étroite collaboration avec la LP *Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique* du même IUT se traduisant par des cours, des projets et des équipes pédagogiques en commun, permet de renforcer cette formation. Dans le Sud-Ouest, d'autres LP sont très comparables comme les LP *Maîtrise de l'énergie électrique et développement durable* (MEEDD) en Languedoc Roussillon (information peu claire dans le dossier mais citée dans le compte-rendu du conseil de perfectionnement) et en Aquitaine.

Le lien avec la recherche est très faible et assez peu précisé dans le dossier. Cependant, le parcours G2EBI cite comme partenaire académique le commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives de Gramat, les laboratoires d'analyse et d'architecture des systèmes, et de plasma et conversion d'énergie de l'UPS sans expliquer les liens effectifs qui existent.

L'interaction avec le milieu socio-économique existe pour les deux parcours et se traduit principalement par l'intervention de professionnels dans la formation ou l'accueil de stagiaires ou d'alternants dans les entreprises. Le parcours STER-SE s'appuie également sur des partenaires académiques (lycées) et la communauté d'agglomération Tarbes Pyrénées.

La LP n'a pas actuellement d'ouverture internationale malgré un accueil de quelques étudiants étrangers mais ce n'est pas surprenant pour une LP.

Organisation pédagogique

Les deux parcours de cette LP sont complètement indépendants sans aucun tronc commun. La raison évoquée concerne les lieux de formation différents : Cahors/Toulouse et Tarbes. L'organisation pédagogique des deux parcours est lisible. Chaque parcours commence par un module d'adaptation.

Pour accueillir à la fois des étudiants en formation initiale et en alternance, le calendrier comporte des périodes de formation et des périodes entreprise/projet tutoré avant une longue période de 16 semaines en entreprise pour tous. Les deux parcours présentent une articulation entre le projet tutoré et l'activité en entreprise pour les alternants. Ce choix semble pertinent pour l'alternant qui peut effectuer son projet tutoré dans son entreprise. Cependant, le dossier est peu clair sur deux points importants : l'évaluation et la nature des projets tutorés pour l'alternant. L'évaluation des projets tutorés est différente entre les étudiants en formation initiale qui travaillent en groupe et les alternants qui ont une note individuelle. De plus, il n'est pas suffisamment discuté des différences entre un projet tutoré donné par l'entreprise et les activités « classiques » de l'alternant pendant sa période en entreprise. Les deux parcours sont accessibles par une validation des acquis professionnels (VAP 1985) sans apporter plus de détails sur ce point.

Le parcours G2EBI a accueilli un sportif de haut niveau mais aucune précision n'a été apportée sur les modalités d'enseignement mises en place.

La préparation à l'insertion professionnelle est un point fort de la LP avec des simulations d'entretiens professionnels et de réunions, et l'approche de cas concrets dans les modules d'enseignement. Pour une préparation à l'international, un module en anglais technique est dispensé.

Le parcours G2EBI s'effectue sur deux sites dans un lycée à Cahors et à l'UPS. La répartition des enseignements au lycée et à l'UPS a fait l'objet de changement aux cours des années. Le rythme était de quatre jours à Cahors et un jour à Toulouse. Le rythme s'est inversé pour un meilleur fonctionnement. Une réflexion est menée pour qu'à l'avenir, le parcours G2EBI s'effectue intégralement à Toulouse.

Le lien avec la recherche n'apparait pas dans le dossier. Pour le parcours STER-SE, aucun enseignant-chercheur n'est mentionné au sein de l'équipe pédagogique d'après les documents fournis dans le dossier.

L'utilisation du numérique reste très traditionnelle avec une plateforme de dépôt de supports de cours. Aucune indication n'est apportée sur de nouvelles méthodes pédagogiques.

Pilotage

Le responsable de la LP est un enseignant-chercheur. Cependant, il est étonnant de ne pas voir son nom dans la liste des enseignants de l'équipe pédagogique. Il est regrettable de n'avoir aucun pourcentage sur la répartition des enseignements entre les enseignants-chercheurs, les enseignants, les vacataires professionnels et académiques. La LP reçoit le soutien de partenaires industriels renommés. Leur intervention est de l'ordre de 30 %. Le dossier n'est pas clair sur les domaines enseignés par les intervenants professionnels. Le tableau récapitulatif met seulement en évidence le nom de la personne, son domaine de compétences et le site de l'enseignement et non pas le statut.

Il n'existe pas de pilotage commun au sein de la LP car les parcours évoluent chacun de leur côté. Les deux parcours se retrouvent uniquement pour le jury final et le conseil de perfectionnement.

Chaque parcours est dirigé par un responsable. Le dossier est très peu clair sur la composition et l'équilibre des équipes pédagogiques. La composition de l'équipe pédagogique se trouve uniquement dans le compte-rendu du conseil de perfectionnement. Pour le parcours G2EBI, l'équipe pédagogique est constituée de 13 universitaires, 3 professeurs agrégés détachés dans le supérieur et 7 professionnels. Concernant le parcours STER-SE, la question du caractère « universitaire » se pose : aucun enseignant-chercheur n'intervient dans la LP. L'équipe pédagogique est quant à elle composée de 4 enseignants et de 16 vacataires professionnels.

Chaque responsable de parcours a une charge importante de travail qui est clairement détaillée dans le dossier et cela remet en cause la pérennité de la formation. En 2018/2019, le parcours STER-SE n'a pas pu ouvrir suite à la mutation de son responsable qui n'a pas pu être remplacé.

Pour chaque parcours, des réunions pédagogiques ont lieu pour le suivi de la formation pour s'assurer de la cohérence et du suivi des étudiants (en présence ou non des étudiants).

Le conseil de perfectionnement est en place dans cette formation mais peu efficace. Le dossier présente uniquement un compte-rendu et l'ordre du jour est bien construit. Cependant, les échanges durant ce conseil s'effectuent uniquement entre les deux responsables. La présence d'un seul étudiant et d'un seul vacataire professionnel ne permet pas de faire un bilan général pertinent.

Les modalités de contrôle des connaissances, ainsi que le fonctionnement des jurys, sont conformes aux attentes pour une LP.

La formation est évaluée par les étudiants via l'outil LimeSurvey. Les résultats de l'enquête sont traités puis soumis à une commission paritaire qui se réunit à la fin de l'année universitaire. Le parcours STER-SE doit mettre en place de façon formelle ce conseil paritaire. L'évaluation par les étudiants est abordée très rapidement et sans précisions pendant le conseil de perfectionnement.

Le parcours STER-SE dispose de l'agrément FORMATEREE, agrément soulignant la qualité des formations liées aux énergies renouvelables.

Lors des périodes de recherche de stage, les étudiants sont accompagnés et coachés. Le suivi en stage est effectué de façon soutenue.

Les aspects de portefeuille de compétences de l'étudiant et approches par compétences ne sont pas abordés dans le dossier.

Résultats constatés

Le parcours STER-SE accueille environ 24 étudiants par an avec une majorité de brevet de technicien supérieur (BTS). La filière est assez attractive avec un nombre moyen de dossiers reçus de 110 en légère augmentation. Les demandes viennent en majorité d'étudiants de BTS (70 %). En 2018-2019, le parcours n'a pas ouvert suite à la mutation de son responsable qui n'a pas pu être remplacé.

Le parcours G2EBI compte environ 12 étudiants (80 % de BTS). Le parcours G2EBI est moins attractif avec environ 30 dossiers reçus. Ce parcours souffre d'un problème de communication au sein de l'université. En effet, dans le dossier de champ *Technologie*, ce parcours n'est pas cité.

Les L2 déposent très peu de dossiers dans la formation et la majorité des étudiants sont en formation initiale. Le taux de réussite n'est pas clairement indiqué dans le dossier et se trouve dans une remarque dans le compte-rendu du conseil de perfectionnement. Il est de l'ordre de 90 %.

Le suivi des premiers diplômés, effectué par l'observatoire de la vie étudiante (OVE), n'est pas très significatif pour le parcours G2EBI. Même si le taux de retour est de 82,40 %, il représente une seule promotion dont 28,50 % des étudiants poursuivent leurs études. Il y a actuellement une réflexion sur le suivi des étudiants via une enquête interne. Le parcours STER-SE mène, en plus de l'enquête de l'OVE à 30 mois, une enquête tous les ans sur le devenir des diplômés à 6 et 18 mois après le diplôme. Le taux de retour est très important : 80 % des diplômés travaillent dans leur domaine d'étude et 55 % ont été embauchés en sortie de formation par l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur stage. Le taux de retour est suffisamment significatif pour permettre un pilotage efficace de la formation. Cette enquête interne vient compléter l'enquête OVE qui a un taux de réponse remarquable de presque 100 % tous les ans. Le parcours remplit son rôle de former des cadres intermédiaires.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- La forte insertion professionnelle en adéquation avec les objectifs de la formation.
- La forte interaction avec le milieu socio-économique et les collectivités.
- La bonne préparation des étudiants à l'insertion professionnelle.

Principaux points faibles :

- L'absence de pilotage au niveau de la mention : deux parcours pilotés de façon totalement indépendante.
- Un conseil de perfectionnement peu efficace (pas suffisamment de professionnels présents).
- Peu de diversité dans les équipes pédagogiques (répartition milieux académique et socio-économique).
- La faible attractivité pour le parcours G2EBI due à une communication compliquée.
- L'essoufflement de l'équipe pédagogique pour le parcours STER-SE : difficulté de remplacer l'ancien responsable et donc fermeture pendant une année du parcours.
- Peu d'étudiants en alternance.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Les deux parcours sont complètement indépendants et se retrouvent uniquement pour le jury final et le conseil de perfectionnement. Actuellement, le retour du conseil de perfectionnement n'indique pas la volonté de construire un projet commun entre les deux parcours. Les deux parcours pourraient réfléchir à harmoniser des pratiques communes (évaluation des stages et des projets tutorés, conseil paritaire) et à construire un tronc commun. Les deux parcours ont un déséquilibre dans leur équipe pédagogique : le parcours G2EBI a peu d'intervenants professionnels alors que le parcours STER-SE souffre d'un sous-encadrement d'enseignants du supérieur. Le parcours STER-SE a une équipe pédagogique très restreinte. Un risque d'essoufflement est à craindre. Un projet d'ouverture d'un parcours orienté sur la réhabilitation énergétique de bâtiments anciens (compte-rendu du conseil de perfectionnement) est surprenant et non justifié par rapport aux problèmes actuels (faible attractivité d'un parcours, encadrement insuffisant d'une des formations, domaine d'expertise différent, ...).

Pour le parcours G2EBI, il est urgent de faire une enquête interne sur le devenir des diplômés. Le responsable du parcours devrait se rapprocher du responsable du parcours STER-SE qui a développé une expertise sur le devenir des diplômés. La décision d'effectuer la totalité de la formation à l'UPS permettra à la LP d'être plus lisible. Une campagne de communication devra être accentuée : le nombre de dossiers est très faible actuellement.

Les responsables devraient également analyser les raisons de l'absence de professionnels (présence d'un professionnel sur trois) au conseil de perfectionnement. Un seul étudiant a été présent. Il est important de pouvoir comprendre pourquoi étudiants et professionnels n'ont pas pu être présents : désintérêt, horaire de la réunion, objectifs peu clairs, ...

La formation pourrait également élargir l'utilisation des outils numériques.

Il faudrait augmenter le taux d'alternants pour les deux parcours et mettre en place un portefeuille de compétences recueillant l'ensemble des acquis d'expérience ainsi que les méthodes utilisées pour évaluer ces acquis. Enfin, le positionnement de cette LP est à revoir par rapport à la LP *Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique*.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS

Établissements : Université Toulouse III - Paul Sabatier ; Université Toulouse 1 Capitole

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Management et Gestion des Organisations* (MGO) de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) est une formation en un an ayant pour objectif de former des cadres intermédiaires en entreprise dans le domaine de la gestion. La formation propose deux parcours, le parcours *Gestion Financière et Commerciale des Risques des Organisations* (GFCRO) et le parcours *Systèmes d'Information Intégrés et Communication* (SIIC). Le parcours GFCRO est proposé en formation initiale classique et en formation continue. La formation a lieu à l'IUT A sur le site d'Auch. Le parcours SIIC est proposé en formation initiale classique et en alternance (contrat de professionnalisation) et est dispensé à l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Tarbes. Cette formation n'est pas délocalisée.

ANALYSE

Finalité
La LP MGO a pour objectif de former des cadres intermédiaires capables de participer à la gestion des entreprises et à la communication interne et externe. Le parcours GFCRO est destiné à former des gestionnaires financiers pouvant faire face aux risques présents dans les organisations, tandis que le parcours SIIC a vocation à former des assistants ou techniciens maîtrisant les outils informatiques et de communication susceptibles d'être utilisés par différents départements managériaux des entreprises. Les connaissances acquises à l'issue de la formation sont clairement exposées. Les compétences correspondant aux attentes des entreprises dans le domaine sont clairement présentées. Les métiers visés à l'issue de la formation sont bien identifiés et décrits. Ils répondent aux attentes des entreprises dans le domaine. Ainsi, le parcours GRCRO forme des gestionnaires (de trésorerie, de risques, de processus) alors que la parcours SIIC forme à des postes d'assistants ou de techniciens de service support (chaine logistique, projet). Les enseignements dispensés semblent être à même de répondre aux objectifs professionnels de la formation.

Positionnement dans l'environnement

Au niveau local, la formation est proposée au sein de l'IUT A site d'Auch et de l'IUT de Tarbes selon le parcours. Elle se décline en deux parcours. Ces deux parcours semblent tout de même bien se distinguer des autres formations au niveau régional. Sur le plan national, la LP MGO est clairement positionnée : si certaines licences d'autres universités proposent des compétences proches, les débouchés, et notamment les secteurs d'activités visés, sont toutefois différents.

L'interaction de la formation avec la recherche prend la forme d'intervention d'enseignants-chercheurs (cinq enseignants-chercheurs (EC) au niveau de la mention). Ces EC appartiennent à des laboratoires de différentes disciplines (Sciences économiques et Sciences sociales : Laboratoire Gouvernance et Contrôle Organisationnel, Laboratoire d'Etudes et de Recherche Appliquée en Sciences sociales, Informatique : Laboratoire Institut de Recherche en Informatique de Toulouse). Un séminaire sur le thème de la blockchain a été organisé en 2019 ce qui est une initiative louable.

La formation est bien intégrée dans son environnement socio-économique grâce à des liens étroits noués avec le secteur privé et des collectivités locales. Des partenariats intéressants ont été développés pour chacun des parcours. Ainsi un partenariat non formalisé a été conclu entre la formation et la banque de France, notamment par l'intermédiaire du directeur général du Gers. Deux partenariats formalisés ont été conclus pour :

- Le parcours SIIC avec par l'Université suisse HES-SO agissant comme centre de compétences, avec un éditeur de progiciels intégrés qui met à disposition ses outils professionnels.
- Le parcours GFCRO avec l'Association Française de Crédit Managers et de Conseils qui participe activement à la conception et à la mise en œuvre du programme.

Il existe des possibilités de mobilité étudiante.

La mobilité sortante prend la forme de stages pour le parcours GFCRO, et d'une année d'étude à l'étranger pour le parcours SIIC. A cet égard, le parcours SIIC dispose d'un partenariat avec l'Université de Carlow en Irlande, permettant à deux étudiants d'y faire leur année d'études.

Par ailleurs, le parcours SIIC accueille chaque année deux étudiants mexicains dans le cadre du programme MEXPROTEC de l'ADIUT.

Organisation pédagogique

La formation est déclinée sous forme d'Unités d'Enseignement (UE) qui permettent un développement des connaissances et des compétences ainsi qu'une spécialisation progressive des étudiants pour chacun des deux parcours. Il n'existe aucun enseignement commun dans la mention à l'exception de deux cours : communication et anglais. Par ailleurs, le nombre d'UE diffère selon les parcours notamment par le fait que l'UE mise en situation professionnelle soit scindée en deux dans le parcours SIIC.

Chaque parcours se compose uniquement de cours de tronc commun et met en œuvre des dispositifs d'intégration des étudiants. Ainsi, dans le parcours GFCRO, la première unité d'enseignement permet une remise à niveau et dans le parcours SIIC, une intégration des étudiants à travers un jeu de simulation est proposée.

La formation ne se déroule qu'en présentiel. Pour le parcours GFCRO, elle est proposée en formation initiale classique et en formation continue. Concernant le parcours SIIC, elle est proposée en formation initiale classique et en alternance (Contrat de Professionnalisation) et se met en œuvre en un seul groupe.

La formation propose des aménagements, notamment en termes d'horaires, pour les étudiants ayant des contraintes particulières, tels que les sportifs de haut niveau. La LP GMO accueille régulièrement des étudiants en reprise d'études à l'issue d'une Validation des Acquis Professionnels (VAP). Plusieurs dossiers de validation des acquis de l'expérience (VAE) ont également été partiellement ou totalement validés.

La professionnalisation occupe une place importante au sein des deux parcours par l'intervention de nombreux professionnels d'horizons très divers. Une dizaine d'intervenants pour chaque parcours venant principalement de la banque/assurance pour le parcours GFCRO et des systèmes d'information et de la qualité pour le parcours SIIC. Il convient toutefois de s'interroger, dans le parcours GFCRO, de l'intervention importante de deux consultants (115h). Les contacts avec le milieu socioéconomique sont nombreux et riches. Des enseignements fondés sur des études de cas sont proposés. En outre, la formation favorise le développement de compétences pratiques à travers la réalisation d'un projet tutoré au sein de chaque parcours.

L'insertion professionnelle est favorisée par la présence de modules dédiés notamment à la réalisation de

curriculum vitae et une simulation d'entretien destinée à la recherche de stage est proposée pour les étudiants en formation initiale. La réalisation d'un stage d'une durée de seize semaines est obligatoire dans les deux parcours pour les étudiants en formation initiale classique. Son évaluation est réalisée à l'issue d'une soutenance devant un jury composé d'enseignants et de professionnels. Concernant les alternants du parcours SIIC, nous ne disposons pas d'information relative à leur accompagnement et leur suivi, ce qui est regrettable.

Chacun des parcours est en lien avec la recherche grâce à la participation d'enseignants chercheurs au sein des équipes pédagogiques. Leur implication reste toutefois faible du fait de leur nombre et des heures qu'ils assurent. A ce sujet, les informations montrent une incohérence au niveau des heures assurées par les EC. Quatre-vingt-quatre heures sont déclarées alors que le tableau de l'équipe pédagogique montre 74h pour la parcours GFCRO et 78h pour la parcours SIIC.

La place du numérique est variable selon le parcours. Dans le parcours GFCRO, le numérique est peu présent, et se limite uniquement par l'utilisation de la plateforme Moodle et la délivrance d'une séance de formation à l'utilisation des ressources en ligne de l'université. La place du numérique est en revanche plus importante dans le parcours SIIC : les étudiants sont ainsi formés à l'utilisation de logiciels professionnels, et plusieurs enseignements favorisent l'utilisation de MOOC. De plus, une salle de pédagogie active contenant du matériel informatique est utilisée pour plusieurs enseignements.

La formation est ouverte sur l'international. Un module d'anglais professionnel est présent dans la formation et des certifications en anglais, gratuites ou payantes, sont proposées pour les étudiants intéressés. Le parcours SIIC dispose par l'intermédiaire de l'IUT de différents dispositifs pour favoriser la dimension internationale au sein de la LP (un centre de ressources en langue mutualisé et une association étudiante).

Les étudiants sont accompagnés dans leur démarche par le service Relations Internationales de chaque IUT.

Les étudiants étrangers accueillis suivent des cours de Français Langue Etrangère (FLE).

A priori, deux étudiants en moyenne font leur stage à l'étranger. On regrette toutefois le manque d'information plus précise sur ces stages à l'étranger.

Pilotage

L'équipe pédagogique est composée pour moitié d'enseignants et EC (professeurs agrégés (PRAG), maître de conférences associé (MAST), maître de conférences (MCF)) et pour moitié de professionnels. Les intervenants extérieurs occupent, pour la plupart, des postes en adéquation avec leurs domaines d'intervention.

La coordination du parcours GFCRO est assurée par un PRAG et un MAST, tandis que celle du parcours SIIC est assurée par un MAST. Les responsables de chaque parcours assurent la plus grande partie des tâches, mais certaines d'entre eux, telles que l'organisation des projets tutorés, sont déléguées à d'autres enseignants de la formation. De nombreuses réunions sont organisés : réunissant responsables de la formation et étudiants (deux fois par an) ou avec les autres enseignants de la formation et/ou de l'IUT.

Un conseil de perfectionnement au niveau de la mention réunissant quatre enseignants de la mention, deux étudiants, quatre professionnels et une secrétaire pédagogique a été mis en place en 2018. Il est difficile d'apprécier au regard du compte rendu de ce conseil ses modalités de fonctionnement, mais il semble que des évolutions de la formation aient été discutées.

Seul le parcours SIIC met en place un système d'évaluation des enseignements par les étudiants par l'intermédiaire d'une enquête commune à l'ensemble des LP de l'IUT de Tarbes. On peut regretter qu'un tel système ne soit pas mis en œuvre dans le parcours GFCRO.

Aucune autoévaluation de la formation n'a été réalisée.

Les modalités de contrôle des connaissances sont communiquées aux étudiants par chaque enseignant et affichées sur le tableau d'affichage de la formation. Il faut toutefois noter certaines incohérences entre le dossier et les annexes fournies notamment en ce qui concerne les tableaux des UE et les crédits ECTS. En effet, pour le parcours GFCRO, il est difficile d'évaluer la correspondance entre ECTS et heures d'enseignement alors que le parcours SIIC propose soixante et un ECTS.

Un travail important a été réalisé au cours de la présente accréditation en ce qui concerne les compétences que les étudiants doivent acquérir. Une méthodologie pour décrire les compétences et structurer la formation en compétences a été mise en œuvre et se retrouve dans la maquette, la fiche RNCP et le supplément au diplôme, qui sont bien renseignés, ce qui est un effort à souligner.

Concernant le parcours SIIC et seulement pour les alternants, il existe un livret de l'alternant qui permet de suivre l'acquisition des compétences. Aucun dispositif ne semble exister pour les étudiants en formation initiale

classique, quel que soit le parcours, ce qui est regrettable.

Le jury d'examen, dont les modalités de réunion ne sont pas connues, est composé d'enseignants (dix) et de professionnels (quatre).

Les étudiants de la licence GMO proviennent principalement de BTS, et dans une moindre mesure, de DUT.

Des dispositifs de mise à niveau sont proposés dans le parcours GFCRO ; ces dispositifs sont soit communs à tous les étudiants, soit spécifiques selon leur cursus antérieur. En revanche, le parcours SIIC ne propose pas de dispositifs particuliers d'aide à la réussite, en dehors de quelques dispositifs mineurs, tels que la réalisation de groupes de niveau en anglais ou la possibilité de participer à la plateforme Voltaire.

Les modalités de recrutement sont explicitées pour la mention. Ils sont identiques pour chacun des parcours. On peut regretter que l'admission en contrat de professionnalisation du parcours SIIC ne propose qu'un recrutement sur dossier sans entretien de motivation.

Résultats constatés

Les effectifs de la formation, de l'ordre de vingt-cinq étudiants par parcours, sont relativement stables sur les dernières années. Le parcours GFCRO accueille une VAE par an. Concernant le parcours SIIC, les contrats de professionnalisation n'ont pas progressé depuis trois ans (16% de l'effectif).

L'attractivité de la formation semble s'être renforcée avec un nombre de dossiers reçus en hausse de 70 % (en 2018-19, cent soixante-seize dossiers reçus).

Le taux de réussite au sein de la formation est relativement élevé, de l'ordre de 85% à 90% selon les années pour le parcours GFCRO et de plus de 95% pour le parcours SIIC. Les raisons des échecs sont la difficulté des étudiants à trouver un stage malgré une aide importante de l'équipe pédagogique. Cela soulève la question de l'adaptation du diplôme aux besoins des milieux professionnels ou du recrutement des étudiants qui sont peu mobiles et/ou motivés.

Le suivi des diplômés est réalisé principalement par l'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE) sur une base annuelle. Une seconde enquête « plus succincte » est réalisée à six mois pour les deux parcours. Toutefois, ni les modalités de réalisation de l'enquête, ni son contenu, ni ses résultats ne sont pas disponibles, ce qui est regrettable. Les taux de réponse sont bons (en moyenne proche de 80 %).

Les taux de poursuite d'études sont assez élevés dans les deux parcours (en moyenne, 35 % pour le parcours GFCRO et 39 % pour le parcours SIIC). On observe d'ailleurs que ces taux de poursuite d'études peuvent atteindre des niveaux très importants : 55 % en 2014 pour le parcours GFCRO et 58 % en 2016 le parcours SIIC. Il semble y avoir une fragilité potentielle du diplôme sur ces dernières années.

Le taux d'insertion à trente mois varie de 51 % à 77 % selon les années pour le parcours GFCRO et de 58 % à 71 % pour le parcours SIIC. Il est regrettable que l'information sur les types d'emplois occupés après le parcours GFCRO ne soit pas connue. Il est donc difficile d'apprécier l'adéquation des débouchés professionnels effectifs aux objectifs affichés par la formation. En revanche, les emplois occupés après le parcours SIIC sont cohérents avec les objectifs poursuivis.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Un fort taux de réussite.
- Le suivi des compétences (pour le parcours SIIC).
- Une formation peu exposée à la concurrence régionale ou nationale.

Principaux points faibles :

- Un taux de poursuite d'études assez élevé et en croissance ces dernières années.
- Un taux d'insertion professionnel instable et insuffisant.
- Les dispositifs de suivi des diplômés perfectibles.
- L'implication des enseignants chercheurs relativement faible, particulièrement dans les enseignements.
- La mobilité internationale effective.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La licence GMO a gagné en attractivité au cours du temps. Elle offre des débouchés professionnels relativement bien identifiés, notamment pour le parcours SIIC. D'ailleurs, un certain déséquilibre apparait entre les deux parcours (suivi des diplômés, évaluation des enseignements et alternance). L'insertion professionnelle des étudiants est correcte, mais doit être surveillée d'autant plus que l'on observe ces dernières années un accroissement du taux de poursuite d'études pour les deux parcours. Il paraît important que la licence GMO analyse de façon plus approfondie ces poursuites d'études pour mettre en place des actions pour permettre aux étudiants d'intégrer directement le marché du travail. L'apprentissage peut être une voie envisageable et devrait être développée et mise en œuvre dans les deux parcours de la mention. Un suivi des diplômés plus important pourrait également permettre de construire un réseau de professionnels qui permettrait cette insertion mais également d'instruire la question des abandons de formation pour les étudiants en formation initiale classique. La licence GMO devrait par ailleurs accroître la présence d'enseignants-chercheurs dans les enseignements.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'ÉLECTRONIQUE : COMMUNICATION, SYSTÈMES EMBARQUÉS

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués* proposée par l'institut universitaire de technologie (IUT) A de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) et l'IUT de Tarbes forme des cadres intermédiaires dans le domaine des systèmes de radiocommunication notamment hyperfréquences pour le parcours *Infrastructures des systèmes de radiocommunications* (ISR), et dans le domaine des systèmes électriques embarqués pour le parcours *Conception commande réalisation de systèmes électriques embarqués* (CCRSEE).

Cette formation est proposée en alternance sous forme de contrat de professionnalisation, en formation initiale sous statut étudiant, et en formation continue.

ANALYSE

Finalité
Les objectifs de la formation sont clairement établis ; les emplois visés de niveau assistant ingénieur dans les domaines des systèmes de radiocommunication et des systèmes électriques embarqués, sont explicités et fournis. Les compétences développées et validées lors de la formation par les étudiants sont bien listées et organisées selon les unités d'enseignement (UE) et leurs modules. Ces compétences correspondent parfaitement avec le niveau, le format et le contenu de la formation. Cette formation est présente sur les sites de Toulouse (IUT) et de Tarbes (IUT).
Positionnement dans l'environnement
Les deux parcours de la LP sont suffisamment spécialisés pour ne pas entrer en concurrence avec d'autres formations au niveau régional et même, national. La cartographie des LP ayant des objectifs similaires, elle a été correctement menée et montre une faible concurrence potentielle avec des formations qui sont majoritairement dans la moitié nord de la France et surtout, en région parisienne. Au niveau des cursus amont, les deux parcours restent surtout liés à l'IUT avec ses diplômes universitaires de technologie (DUT) et aux lycées via leurs brevets de technicien supérieur (BTS). Le parcours ISR profite cependant de la proximité de la Faculté des sciences d'ingénierie (FSI) et de l'IUT de Blagnac pour leurs plateformes pédagogiques.

L'implantation des deux parcours est principalement de niveau régional. Ils se sont bien intégrés dans les pôles de compétitivité au niveau régional concernant les télécoms, l'aéronautique et l'aérospatial. Les liens entre les acteurs majeurs du domaine, et les deux parcours sont forts d'où une forte implication des professionnels du domaine et quelques conventions entre le parcours CCRSEE et trois entreprises. Les liens avec le milieu professionnel sont forts, les professionnels interviennent grandement (plus de 30 % du volume horaire dans le cœur de métier) dans la LP mais aussi, en étant très actifs dans les choix pédagogiques de la formation.

Cette LP a un lien avec la recherche par le biais d'enseignants-chercheurs issus des laboratoires de recherche reconnus d'Occitanie : l'Institut de Recherche en Astrophysique et Planétologie (IRAP) ; le laboratoire d'Analyse et d'Architecture des Systèmes (LAAS-CNRS) ; le laboratoire PLAsma et Convertion d'Energie (LAPLACE) ; le laboratoire Génie de Production (LGP) ; le laboratoire Contraintes Électromagnétiques et Électronique Mobile (LABCEEM). Au niveau international, le parcours CCRSEE se distingue aussi par une mobilité entrante récurrente de quelques étudiants notamment mexicains grâce au programme Mexprotec.

Organisation pédagogique

La mention est clairement le résultat d'une concaténation du parcours ISR opéré par l'IUT de Toulouse et du parcours CCRSEE opéré par l'IUT de Tarbes. Ce constat est justifié par la distance géographique entre les deux IUT et par la nécessité d'unicité des mentions au sein d'un même établissement. Mais leur regroupement sous une seule mention peut porter préjudice à la lisibilité de la formation bien que l'identité propre de chaque parcours soit forte.

Les deux parcours ISR et CCRSEE sont bien structurés en six UE : quatre UE académiques, une UE pour le projet et une UE pour le stage. Ces UE permettent une progressivité adaptée à l'hétérogénéité du public en proposant des remises à niveau scientifique. Des modules complémentaires sont aussi proposés dans le parcours CCRSEE mais leurs évaluations ne sont pas exposées. L'UE projet et l'UE stage sont clairement séparées et évaluées indépendamment même pour les étudiants en alternance comme stipulé dans l'arrêté du 17 novembre 1999 relatif aux LP. Pour les alternants, le projet se déroule pendant la période en entreprise.

Des dispositifs particuliers sont proposés par l'UPS pour accueillir des étudiants en situation de handicap ainsi que des étudiants sportifs de haut niveau mais concernant la mise en œuvre, peu de détails figurent dans le dossier.

La professionnalisation dans les deux parcours est particulièrement bien développée grâce notamment aux trois plateformes pédagogiques (plateforme Hyperfréquence et transmission pour le parcours ISR, plateforme de recherche et d'innovation en mécatronique, énergie et systèmes (PRIMES) et LABCEEM pour le parcours CCRSEE), ainsi qu'à la participation des professionnels qui assurent plus de 30 % du volume horaire dans le cœur de métier pour chaque parcours. Ils proposent aussi des sujets de projet et participent à leur suivi pour les étudiants en formation initiale. Certains professionnels extérieurs participent à la définition de certains travaux pratiques tout en fournissant parfois du matériel. À cela s'ajoutent des visites d'entreprises et des conférences thématiques pour des extérieurs.

12 validations des acquis de l'expérience (VAE) ont été délivrées depuis l'existence des 2 parcours de la LP.

Les étudiants sont soutenus lors de leur recherche personnelle de stages par des enseignements classiques (curriculum-vitae, lettres de motivation) et par des simulations d'entretien ; ils sont aussi épaulés par un bureau d'aide à l'insertion professionnelle.

Les étudiants disposent d'un espace numérique de travail (*moodle*) mis en place par l'UPS, mettant des outils numériques à leur disposition ; ce qui reste assez classique.

La place de l'international dans la formation comprend classiquement l'enseignement de l'anglais et la possibilité de faire des stages à l'étranger grâce à quelques accords internationaux. Ces opportunités restent peu saisies par les étudiants ; ce qui s'explique par le fort régionalisme de la formation.

Le nombre d'enseignants-chercheurs des laboratoires intervenant dans la formation est important.

Pilotage

Les équipes pédagogiques de chaque parcours sont bien équilibrées avec une diversité des intervenants appréciable et un partage des enseignements cohérent entre eux. Deux enseignants par parcours se partagent la gestion et la responsabilité : un responsable pédagogique et un responsable pour l'alternance et les relations avec les entreprises pour ISR, et un responsable pédagogique et un responsable projet, stage et emploi du temps pour CCRSEE.

Il est surprenant que chaque parcours dispose de son propre conseil de perfectionnement au sein d'une même mention. Cela renforce le sentiment de juxtaposition de deux parcours indépendants au sein d'une même mention sans réelle cohérence. La constitution de celui d'ISR est particulièrement bien fournie et diversifiée tandis que celle du parcours CCRSEE reste plus restreint et manque de diversité sur la représentation des professionnels. À la vue des comptes rendus, les conseils sont effectifs et jouent correctement leurs rôles. Les enseignements sont évalués par les étudiants au travers d'enquêtes analysées lors de commissions paritaires. Les résultats alimentent les discussions lors des conseils de perfectionnement.

Le partage des crédits ECTS sont en accord avec le nombre d'heures étudiant avec de 11 à 18 heures par crédits ECTS. Le projet et le stage sont crédités de respectivement 10 et 20 crédits ECTS pour mettre l'accent sur leur importance dans cette formation visant à la professionnalisation. Le parcours CCRSEE propose un choix pour l'UE4 qui n'est pas suffisamment décrit dans le dossier et sa justification manque alors que cela concerne 9 crédits ECTS. Il est difficile de juger de la pertinence d'une telle structure sans donnée chiffrée sur la répartition des étudiants, leur réussite et leurs débouchés. Les compétences sont attachées aux modules et aux UE, et sont évaluées selon des modalités tout-à-fait courantes.

Le supplément au diplôme correspond à la mention et concerne donc les deux parcours. Par conséquent, il manque de lisibilité surtout pour des personnes extérieures pour qui la notion d'unicité de nom de mention dans un établissement, est inconnue.

Les recrutements se font sur dossier qui proviennent principalement de DUT et de BTS. Vu le nombre de dossiers traités, les deux parcours s'avèrent attractifs. Les demandes venant de titulaires de deuxième année de licence (L2), sont faibles et étrangement, il existe des candidatures de L3 ou de master. Cela suggère un certain attrait de la formation pour une reconversion ; des actions d'information et de sensibilisation aux changements d'orientation à destination de ces publics devraient être envisagées à l'avenir.

Résultats constatés

Les effectifs d'environ 24 étudiants par parcours et par an sont stables. Au niveau de la mention, les deux flux de DUT et de BTS sont grossièrement équivalents mais le parcours ISR s'adresse majoritairement à des DUT, et le parcours CCRSEE à des BTS. Les taux de réussite de plus de 85 % sont satisfaisants mais une attention particulière devrait être portée aux abandons qui restent limités mais récurrents.

Le suivi des diplômés est effectué par un observatoire dédié. Le taux de réponses aux enquêtes à 30 mois est bon car supérieur à 80 %. Seul le parcours CCRSEE complète ces données par une enquête interne à 6 mois après l'obtention du diplôme. Il s'avère que les emplois des diplômés correspondent bien à ceux visés par la formation tant au niveau du domaine que du type. Ces emplois sont principalement en région Occitanie.

À 6 mois, deux-tiers des diplômés sont en emploi et ce taux monte à 85 % après 18 mois. Ces résultats, bien que corrects, pourraient être améliorés d'autant plus que la professionnalisation de la formation est forte et qu'une grande partie des étudiants sont en apprentissage. Une analyse fine des résultats est manquante pour pouvoir imaginer des actions pour l'amélioration des taux d'insertion.

Le nombre de poursuites d'études reste limité : de l'ordre de 20 % pour le parcours ISR, et de 10 % pour le parcours CCRSEE. Les raisons de ces poursuites d'études sont expliquées dans le dossier mais aucune action pour les éviter n'est menée auprès des étudiants.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Le bon positionnement local pour les débouchés et les relations avec le milieu socioprofessionnel.
- La place de la professionnalisation avec un bon équilibre entre la partie académique et la partie professionnalisante.
- De nombreuses VAE délivrées pour les deux parcours.

Principaux points faibles :

- Une juxtaposition de deux parcours au sein d'une même mention sur deux sites différents, qui manque d'unité et limite la lisibilité extérieure.
- Un conseil de perfectionnement par parcours et non au niveau de la mention de la LP.
- Des abandons limités mais récurrents et inexpliqués.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Les deux parcours ISR et CCRSEE proposés par la LP *Métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués* sont deux formations solides qui répondent bien à une demande régionale de techniciens supérieurs et d'assistants ingénieurs dans le domaine des radiocommunications et des systèmes électriques embarqués. Les interactions avec les professionnels sont nombreuses et de qualité.

Seuls quelques points méritent une attention plus particulière. Premièrement, le regroupement au sein d'une même mention des deux parcours est discutable, étant donné le peu d'interaction entre eux. Le conseil de perfectionnement propre à chaque parcours ne fait qu'accentuer ce constat. Une réflexion doit être menée pour mettre en place un fonctionnement unifié de la mention.

Par ailleurs, quelques abandons sont inexpliqués et leur récurrence nécessite des corrections vraisemblablement sur la sélection des dossiers ou sur d'autres aspects qu'une analyse pertinente révélerait.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'ÉLECTRONIQUE : FABRICATION DE CARTES ET SOUS-ENSEMBLES ÉLECTRONIQUES

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers de l'électronique : fabrication de cartes et sous-ensembles électroniques,* parcours *Conception et production de systèmes électroniques* (CPSE) a pour objectif de former des cadres intermédiaires dans le domaine de l'industrialisation, des méthodes et procédés dans les bureaux d'études et les entreprises d'assemblage électronique. Cette formation n'est ouverte qu'à l'apprentissage et se situe dans les locaux du Lycée Antoine Bourdelle accueillant la plateforme technologique régionale MICROPACC à Montauban. Les enseignements se déroulent en présentiel sous forme de cours magistraux, travaux dirigés, travaux pratiques (TP) et sont constitués de 460 heures réparties sur deux semestres.

ANALYSE

Finalité
La LP CPSE forme des techniciens exerçant un métier lié aux méthodes et procédés d'industrialisation. Les métiers visés concernent l'ensemble des industriels travaillant dans les bureaux d'études des groupes électroniques ou dans les entreprises de sous-traitance en production de cartes électroniques (assistant ingénieur méthodes et procédés, technicien industrialisation, responsable d'ateliers d'assemblage, assistant chef de projet pour la conception et la fabrication de produits électroniques). D'après le tableau de l'insertion professionnelle fourni au dossier, le taux de poursuite d'études reste faible et plusieurs emplois sont directement pourvus au sein de l'entreprise dans laquelle les diplômés ont effectué leur apprentissage ; ce qui met en avant une bonne adéquation entre les métiers visés et les emplois occupés. Cependant, les emplois occupés par les autres diplômés, tout comme les noms des entreprises ayant recruté, n'apparaissent pas clairement et il serait souhaitable d'affiner l'enquête sur le devenir des diplômés. Toutefois, le cursus et les enseignements proposés correspondent bien aux objectifs affichés par la formation et mettent en avant une bonne cohérence de l'ensemble.
Positionnement dans l'environnement
La LP CPSE est axée sur l'industrialisation de cartes électroniques et est unique en France. Il n'y a donc pas au niveau national de concurrence ni de complémentarité à part le parcours *Production et assemblage de systèmes électroniques* (PASTEL) de la LP *Mécatronique et robotique* de l'Université de Rennes qui elle, repose sur les tests de systèmes électroniques.

Plusieurs enseignants-chercheurs interviennent dans la formation et deux laboratoires de recherche (LAAS CNRS et LAPLACE UMR UPS-CNRS-INP) sont en appui, ce qui est un atout pour le suivi technologique y compris au niveau d'une LP.

De nombreux partenaires industriels (LATECOERE, ACTIA, FEDD, THALES, Alenia Space, CEP COFIDUR, CONTINENTAL, CRDE, INOVELEC, SELHA, AIRBUS) interviennent dans la formation depuis plusieurs années au niveau des enseignements (plus de 30 %), des jurys, des projets, du conseil de perfectionnement et des contrats d'apprentissage. Ce lien fort avec le monde industriel est également renforcé par le soutien du syndicat national des entreprises de sous-traitance électroniques d'où une bonne intégration de la formation dans le milieu socioéconomique régional répondant ainsi à un réel besoin en terme de marché de l'emploi. Il serait peut-être intéressant d'élargir les collaborations au niveau national afin d'augmenter le nombre de contrats d'apprentissage qui apparait en baisse sur les dernières années.

Aucun lien n'est établi avec l'international, cette formation se déroulant uniquement en apprentissage. Les phases d'alternance lieu de formation/entreprise rendent difficile de telles collaborations.

Organisation pédagogique

Cette LP n'est accessible qu'en apprentissage avec 3 périodes en entreprise représentant 30 semaines. Elle se compose de modules de remise à niveau, d'un bloc académique regroupant cinq unités d'enseignements (UE). Cela concerne les notions fondamentales, les outils et la formation technologique et un second bloc regroupant une UE de formation générale (anglais, connaissance de l'entreprise, ...) et deux UE professionnelles (projet tutoré et projet en entreprise). Cette formation ne présente pas de blocs optionnels et s'effectue en présentiel. Elle n'est pas adaptée aux personnes en fauteuil roulant du fait que la commande de machines industrielles se fait en position debout avec l'usage des deux mains. Concernant la validation des acquis de l'expérience (VAE), trois demandes ont été déposées entre 2014 et 2018 et une seule personne a été diplômée par cette voie.

Une part importante de la formation est consacrée à la professionnalisation par l'intermédiaire du module « connaissances de l'entreprise », la visite d'entreprises et de laboratoires, et l'implication des industriels dans les enseignements. L'utilisation de la plateforme technologique MICROPACC apparait également comme un atout pour la découverte et les échanges avec les intervenants du monde professionnel, tout comme la mise en place d'un groupe sur le réseau social Linkedin. La fiche du répertoire national des certifications professionnelles reprend également les métiers visés par la formation et les compétences spécifiques.

Le projet tutoré représente une UE de 10 crédits ECTS pour un volume de 140 heures. Il s'effectue par groupe de trois à cinq étudiants et est proposé par l'équipe pédagogique. Il est évalué par un rapport et une soutenance à mi-parcours puis, en fin de projet. De la même façon, le projet en entreprise représente 15 crédits ECTS pour une durée de 30 semaines (1 050 heures). Il est évalué à partir d'une note donnée par le maitre d'apprentissage, puis, d'une note de rapport et de soutenance. Des grilles d'évaluation sont utilisées afin d'harmoniser les notes et plusieurs enseignants de l'équipe pédagogique participent à la notation des soutenances et des rapports.

Il est à noter également qu'aucune certification n'est pour l'instant mise en place que ce soit dans le cœur de métier ou dans les matières transverses (anglais par exemple).

La formation étant de type LP, elle n'est que peu concernée par la recherche. Toutefois, sept enseignants-chercheurs interviennent dans les enseignements et le pilotage de la formation et deux laboratoires de recherche viennent en appui (LAAS-CNRS et LAPLACE UMR UPS-CNRS-INP) ; ce qui permet de tenir compte des avancées technologiques dans les domaines concernés.

L'utilisation du numérique repose essentiellement sur l'exploitation de la plateforme moodle pour le dépôt de fichiers (supports de cours, compte-rendu de TP, ...) et une expérience de e-formation a été mise en place par l'utilisation de vidéos pour un module spécifique.

Les enseignements se déroulent uniquement en alternance, ce qui rend difficile les échanges avec les partenaires internationaux. Aucun module n'est enseigné en anglais et la pratique de la langue s'effectue par l'intermédiaire de l'étude de documentations techniques en anglais. Toutefois, le volume horaire attribué à ce module n'apparait pas clairement.

Pilotage

L'équipe pédagogique est constituée à proportion égale d'universitaires et de professionnels du cœur de métier (en volume horaire hors module de remise à niveau). L'équipe se réunit deux fois par an en moyenne en s'appuyant notamment sur les conclusions du conseil de perfectionnement et des comptes rendus sont rédigés

et mis à disposition. Le pilotage de la formation est assuré par un enseignant-chercheur de la Faculté de sciences. La forte implication des industriels permet de tenir compte des avancées technologiques et de maintenir un bon niveau technique au niveau du contenu de la formation. Les vacataires sont issus du Lycée Bourdelle disposant de la plateforme technologique MICROPACC ; ce qui permet de compléter les enseignements dispensés par les enseignants-chercheurs de l'unité de formation et de recherche de la Faculté des sciences et ingénierie. Les responsabilités pédagogiques sont réparties entre cinq enseignants ; ce qui offre une diversité et richesse pour le développement de la formation.

Le conseil de perfectionnement de la formation se réunit une fois par an à la suite des soutenances de projets et du jury final afin d'accueillir également les maitre d'apprentissage de l'année courante. Il est constitué d'enseignants intervenant dans la formation, de deux représentants étudiants et d'au moins quatre industriels. Il a pour rôle de faire le bilan de l'année, de proposer des évolutions et une large place est donnée aux représentants étudiants afin d'exprimer les remarques et critiques sur le contenu de la formation. Mis à part ce conseil, il n'apparait pas de procédure d'évaluation des enseignements où chaque étudiant pourrait s'exprimer de façon anonyme.

Les UE sont évaluées en contrôle continu à l'aide de partiels, de travaux pratiques et de contrôles terminaux pour les matières académiques et à l'aide de rapports et de soutenances pour les UE professionnelles. Les rapports et soutenances sont évalués par plusieurs enseignants et à l'aide d'une grille d'évaluation afin d'assurer l'équité de la notation. Il en est de même pour la note de projet attribuée par le maître d'apprentissage. L'attribution du diplôme repose sur l'obtention de la moyenne générale sur chacun des deux semestres. Les modalités de contrôle sont présentées aux étudiants mais ne sont pas suffisamment détaillées. Il faudrait faire apparaitre plus clairement les éléments constitutifs et la nature de chaque épreuve ainsi que la composition du jury d'attribution du diplôme.

La description de la formation par bloc de compétences est en cours et la première étape réalisée permet aux apprenants de mettre en évidence le lien entre les modules d'enseignement et les compétences visées. Le suivi est assuré à l'aide du livret de l'apprenti tout au long de la formation.

Le supplément au diplôme reprend cette liste des compétences acquises pendant la formation mais ne fait pas apparaitre la liste des UE ni le nombre de crédits ECTS attribués à chaque UE.

Initialement déposées sur le site de l'établissement, les candidatures se font à présent à partir de l'application e-candidat. Les apprentis sont recrutés après examen des dossiers sur l'application et entretiens avec l'équipe pédagogique et les professionnels proposant des contrats d'apprentissage. Le nombre de dossiers de candidatures en baisse depuis plusieurs années est repassé à la hausse depuis la mise en place de e-candidat mais le nombre effectif d'apprentis est continuellement à la baisse (10 pour la rentrée 2018/2019).

Des modules de remises à niveau ont été mis en place afin d'accueillir les différents publics (maths physique pour les étudiants issus de brevet de technicien supérieur (BTS) et diplôme de technicien supérieur (DUT), dessin industriel pour le public de deuxième année de licence qui reste cependant très marginal. Un suivi personnel de chaque étudiant est également à souligner grâce à un dispositif de tutorat entre apprenti et enseignant. Aucune passerelle n'est prévue à la sortie de la formation ; ce qui est cohérent avec la finalité du diplôme qui reste l'insertion professionnelle.

Résultats constatés

Les étudiants recrutés sont essentiellement issus de BTS *Systèmes numériques* et DUT *Génie électrique informatique industrielle*, la part de ces derniers étant toutefois en baisse. Depuis 2018, le recrutement se fait par l'intermédiaire de l'application e-candidat et a vu une nette hausse des dossiers de candidature reçus. Cependant, le rapport nombre d'inscrits sur nombre d'admis est paradoxalement le plus faible (28,50 %). L'ensemble de l'équipe pédagogique doit rester vigilante par rapport à cette baisse d'effectifs et tirer profit du fait que cette formation est unique en France en élargissant le recrutement géographique.

Le taux de réussite est supérieur à 92 % sur les quatre dernières années, ce qui est lié probablement aux modules de remise à niveau et à l'encadrement par l'équipe pédagogique. Le taux d'abandon est faible mais il est important de noter que pour l'année 2018/2019 sur les 10 apprentis recrutés à la rentrée, deux ont démissionné et un a subi une rupture de contrat de la part de l'entreprise.

Le suivi des diplômés se fait par l'intermédiaire du réseau Linkedin et 2 enquêtes sont menées à la suite du jury, à six mois et à un an. IL n'y a apparemment pas de lien avec l'observatoire des étudiants de l'établissement. Le taux de retour de l'enquête n'est pas constant et peut varier de 70 % à 100 % selon les années. Il serait également intéressant de mener une enquête à 30 mois afin de suivre l'évolution des diplômés au sein de leurs entreprises. Pour 2017/2018, l'enquête reste trop superficielle car elle ne fait pas apparaitre les noms des

entreprises qui ont recruté. Elle ne permet pas non plus de vérifier la bonne adéquation entre les métiers visés et les postes occupés car ces derniers n'y figurent pas clairement. Le taux d'insertion reste toutefois très satisfaisant et varie de 70 % au moment de l'obtention du diplôme à 85 % au bout de six mois. La durée moyenne de recherche d'emploi est de 4 mois ce qui est là encore, satisfaisant.

Aucune poursuite d'études de type L3 ou master n'est à signaler, ce qui est un point positif pour une LP. Les seules poursuites d'études sont des poursuites en école d'ingénieur mais en alternance avec très souvent la même entreprise que celle de la LP (et qui ne représente que 10 à 15 % des diplômés).

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Une formation unique au niveau national.
- Le fort lien avec les professionnels au niveau enseignement et apprentissage.
- Très peu de poursuites d'études.

Principaux points faibles :

- Le nombre d'apprentis en baisse.
- L'absence d'enquête sur l'évaluation des enseignements.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La LP CPSE répond à tous les critères fondamentaux d'une LP. Le taux d'insertion professionnelle est élevé et les poursuites d'études sont minoritaires. Le lien avec les industriels et le monde socioéconomique est fort, ce qui permet de suivre les évolutions technologiques et de répondre aux besoins du marché du travail. Il faut cependant être attentif à la baisse d'effectifs et peut-être, envisager un recrutement géographique plus large, les compétences de cette formation pouvant intéresser de nombreuses entreprises sur tout le territoire. Un autre levier pour augmenter le recrutement serait de développer la VAE et la voie de la formation tout au long de la vie en s'appuyant sur les partenaires industriels. Mettre en place une certification rendrait également plus attractive la formation.

L'équipe pédagogique est réactive et les organes de pilotage suffisants. Toutefois, il manque à mettre en place, dans le cadre de la démarche qualité des formations, une évaluation personnelle et anonyme par les étudiants sur les enseignements et leurs contenus.

L'enquête sur le suivi de diplômés est à affiner en précisant les noms des entreprises qui recrutent et les métiers occupés afin de vérifier la bonne adéquation avec les métiers visés. Il serait nécessaire de mener une enquête à 30 mois afin de suivre l'évolution des diplômés. Cette enquête est souvent réalisée dans les établissements par l'observatoire de la vie étudiante.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'ÉNERGÉTIQUE, DE L'ENVIRONNEMENT ET DU GÉNIE CLIMATIQUE

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique* est portée par le département « Génie civil - construction durable » (GCCD) de l'institut universitaire de technologies (IUT) de Tarbes où sont dispensés les enseignements. Cette formation, avec 41 autres LP, fait partie du champ *Technologie* des deux IUT de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS), l'IUT A (Toulouse-Auch-Castres) et l'IUT de Tarbes, est ouverte à l'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et en formation initiale.

L'objectif de cette formation est de former des cadres intermédiaires dans les domaines de l'efficacité énergétique, de la maitrise de la demande d'énergie et des énergies renouvelables.

La LP s'articule autour de 6 unités d'enseignement (UE) de 450 heures de cours/travaux dirigés/travaux pratiques (TD/TP) dont 2 UE sont basées sur un travail de mise en situation en entreprise sous forme d'un rapport et soutenance de stage, et enfin d'un projet tutoré de 150 heures.

ANALYSE

Finalité
A l'issue de la LP, les étudiants sont capables de monter, de participer ou de réaliser des projets de développement d'installations dans les domaines du solaire thermique, des bioénergies et de la cogénération. De plus, ils doivent être capables de réaliser des audits énergétiques de bâtiments, d'un point de vue thermique, dans le but de chercher à minimiser la consommation d'énergie. Les diplômés s'orientent alors vers des métiers de chargé d'études de réalisation, chargé de mission, chargé de clientèle, chargé d'affaires, gestionnaire de projets dans les collectivités et entreprises du génie climatique, économe de flux, technico-commercial. La fiche du répertoire national des certifications professionnelles, jointe au dossier, rappelle et développe les compétences attendues. Cette formation, conçue dans un objectif d'insertion professionnelle directe, forme les futurs professionnels à s'adapter aux enjeux techniques et économiques en forte évolution actuellement. Elle s'inscrit dans un métier en pleine croissance ; ce qui répond à de nouveaux besoins techniques et professionnels en progression constante. Des enquêtes réalisées avec quelques années de recul, jointes au dossier, permettent de vérifier que le devenir des diplômés est bien en accord avec la formation.

Les 6 UE, totalisant 600 heures effectives, couvrent bien les objectifs scientifiques et professionnels de la LP.

Positionnement dans l'environnement

La LP *Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique* se positionne dans l'offre globale de l'IUT de Tarbes et de Toulouse, dans une logique de complémentarité régionale et nationale. La particularité de cette formation centrée sur une méthodologie de pédagogie active en mode projet ou bien, sur la possibilité du double cursus pour les étudiants entrepreneurs lui permet une assise en Occitanie qui laisse espérer une bonne pérennité. Par ailleurs, l'étroite collaboration avec le parcours *Sciences et technologies des énergies renouvelables - systèmes électriques* (STER-SE) de la LP *Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable* du même IUT se traduisant par des cours, des projets et des équipes pédagogiques en commun, permet de renforcer cette formation. Même si la formation vise avant tout à former des professionnels de terrain et une insertion professionnelle immédiate, la LP s'appuie sur des compétences locales grâce à la présence sur site d'un laboratoire de recherche spécialiste des matériaux bio-sourcés.

Dans l'équipe pédagogique, les enseignants-chercheurs sont à la marge. Les professionnels sont très investis dans la LP. Ce ne sont pas moins de 20 entreprises qui participent chaque année à la formation au travers d'interventions pédagogiques, en soutien de l'équipe pédagogique pour les suivis des étudiants en stage et des soutenances finales.

Par ailleurs, la LP dispose de l'agrément « formations de la transition énergétique » (Format'eree) dont les objectifs visent à fédérer en réseau les formations respectant un certain nombre d'engagements sur le plan des contenus pédagogiques, du suivi des diplômés et de la participation des professionnels dans la formation. Par ailleurs, une place importante est laissée aux intervenants professionnels puisque le dossier fait état de 50 % des heures « cœurs de métiers » qui sont dispensées par des intervenants professionnels ; ce qui permet aux étudiants de travailler sur des études de cas réels et des méthodes opérationnelles pour répondre aux demandes.

La place de l'international est faible dans la LP et se traduit par l'accueil d'un à deux étudiants étrangers chaque année. Le dossier ne fait pas état de mécanisme de mobilité des étudiants et des enseignants.

Organisation pédagogique

La LP valide 60 crédits ECTS répartis sur 6 UE pour un total de 600 heures effectives dont 2 UE sont le projet tutoré et le stage. En amont du début de la formation, une semaine (20 heures) de remise à niveau est proposée afin de pallier les origines différentes des étudiants (diplôme universitaire de technologie - DUT/brevet de technicien supérieur - BTS) et ainsi, leur permettre d'entamer la formation avec les mêmes connaissances théoriques indispensables. Le contrôle des connaissances est continu. Le dossier ne précise pas la répartition cours/TD/TP, ni le rythme d'alternance pour les étudiants sous contrat. Bien que la formation soit proposée en alternance chaque année, seulement 7-8 étudiants sont alternants sur 25 étudiants. Les difficultés principales pour signer des contrats d'alternance semble s'expliquer par une forte présence de petites et moyennes entreprises et très petites entreprises ainsi qu'une faible visibilité de charge de travail des structures susceptibles de prendre des alternants.

La LP a fait le choix de mettre un fort accent sur la pédagogie active par projet pour en devenir même une identité de la formation. La majorité des modules est conçue dans une logique pédagogie par projet impliquant des méthodes qui dynamisent l'apprentissage, la concentration et l'implication des étudiants. Pour ce faire, des professionnels du secteur proposent des sujets issus du monde professionnel. Des liens plus étroits avec la recherche seraient souhaitables puisque localement possibles.

Concernant l'environnement numérique de travail, le dossier ne fait pas état d'une utilisation particulière de plateforme numérique pédagogique ou autre outil numérique. En revanche, il fait état d'un projet de mise en place d'un livret électronique de l'alternant qui permet de produire numériquement un suivi de l'alternant.

Il y a très peu de mobilité étudiante et le dossier ne donne pas de renseignements sur la mobilité enseignante.

Pilotage

Le pilotage de la LP est composé de deux enseignants, d'un enseignant-chercheur et d'un professionnel.

Chaque année, l'équipe pédagogique s'appuie sur un conseil de perfectionnement avec deux délégués étudiants (un représentant la formation initiale, l'autre représentant les alternants) et un conseil pédagogique dont les compte-rendu sont annexés au rapport pour adapter les contenus et proposer des voies d'amélioration de la formation. A cela, s'ajoutent les discussions avec l'ensemble des intervenants, les échanges avec les

professionnels lors des visites de stage ainsi que le suivi des anciens étudiants insérés professionnellement qui permettent de piloter agilement le parcours.

Concernant les modalités d'évaluation des étudiants et les règles de délivrance des crédits, elles correspondent aux critères standards des formations de LP. Le stage et les projets sont évalués par plusieurs intervenants et donnent lieu à des soutenances. La formation est évaluée par les étudiants au moyen d'une enquête réalisée en utilisant l'outil LimeSurvey. Il est dommage que les résultats de ces enquêtes ne soient pas joints au dossier.

Concernant le recrutement, sur les cinq dernières années le dossier fait apparaître un taux de pression qui varie entre 3 et 6. En 2014, les chiffres montrent que 20 % des admis venait de DUT et 68 % de BTS. Ces chiffres ont évolué et en 2019, 44 % des étudiants étaient issus d'un DUT contre 37 % de BTS. Les 19 % restants provenant d'autres types de formations. D'une manière plus générale, le nombre de dossiers reçus est conséquent et en augmentation d'une année à l'autre. L'explication semble se trouver par la multiplication des formations dans le domaine des énergies renouvelables ; un travail de communication pour booster l'attractivité devrait être mené.

Concernant la proportion alternant/formation initiale, le responsable de formation se veut vigilant afin d'avoir un équilibre soutenable. Le nombre d'alternants n'a cessé d'augmenter ces dernières années pour atteindre 36 % des effectifs en 2019.

Résultats constatés

Les effectifs de la LP sont à peu près stables depuis l'ouverture de la formation. Chaque année, 25 et 30 étudiants composent la promotion. Très peu d'abandons sont à noter et le taux de réussite depuis 2015 oscille entre 88 et 98 %. Par ailleurs, les étudiants majoritairement recrutés en vue d'une insertion professionnelle immédiate répondent bien à une mise en situation professionnelle qui convient. Une enquête interne faite par l'observatoire de la vie étudiante à 1 an montre un taux d'insertion de 85 %, de 92 % à 18 mois et de 100 % à 30 mois. Les anciens diplômés sont également contactés. Sur 50 % répondants, 93 % sont en poste, 4 % en poursuite d'études et 3 % en recherche d'emploi. On note également au travers de ces enquêtes jointes au dossier une augmentation des poursuites d'études avec en 2017, 12 % de poursuite d'études contre 4 % en 2014.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- L'intérêt de la formation au regard de la loi pour la transition énergétique.
- La pédagogie par projet innovante.
- La forte implication des entreprises et des associations professionnelles du secteur.

Principal point faible :

- Le positionnement de cette LP par rapport à d'autres LP du site (thématiques proches).

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Cette formation répond à une demande forte des industriels du secteur qui s'y investissent de manière importante ; elle a toutes les raisons de continuer à répondre à ces besoins. Il faut cependant rester vigilant sur l'attractivité de la formation. La formation présente une identité « propre » ayant peu ou pas de recouvrement en termes de finalité avec les autres formations du site mais plutôt une complémentarité intéressante qu'il faut préserver. L'utilisation de méthodes pédagogiques centrées sur l'apprentissage par projet renforce cette identité.

Par ailleurs, concernant le taux moyen d'alternants, il doit pouvoir être amélioré en envisageant de créer un réseau d'entreprises via un club d'entreprises ou autre rapprochement. Enfin, le positionnement de cette LP est à revoir par rapport à la LP *Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable* notamment.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'IMMOBILIER : GESTION ET ADMINISTRATION DE BIENS

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens* a pour objectif de former des cadres et employés dans le domaine de la gestion et de l'administration de biens immobiliers. La formation se déroule en un an et propose deux parcours : le parcours *Métiers de gestion et d'administration dans l'immobilier* (MGAI) et le parcours *Gestion du patrimoine bâti* (GPB), mais seul le premier parcours est ouvert à ce jour. La formation est proposée en formation initiale, en formation continue et en alternance, et les enseignements ont lieu au sein de l'Institut universitaire de technologie (IUT) A de Toulouse.

ANALYSE

Finalité
La formation a pour objectif de former aux métiers de la gestion et de l'administration de biens immobiliers, en offrant aux étudiants issus de filières tertiaires des compétences techniques dans le domaine de la construction et aux étudiants issus de filières techniques des compétences en management de projets immobiliers. Les objectifs et compétences attendues sont clairement exposés. Les métiers visés à l'issue de la formation sont renseignés et inscrits notamment dans la fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les unités d'enseignements de la LP parcours MGAI, organisées en blocs de compétences, sont en cohérence avec les objectifs professionnels.
Positionnement dans l'environnement
La LP MGAI est bien positionnée au niveau local et régional. L'Université de Montpellier et l'Université de Perpignan, proposent des LP voisines de ce cursus, ainsi que des établissements privés avec majoritairement des Bachelor. Les contenus permettent à la LP MGAI d'afficher sa légitimité sur les compétences ciblées. Au niveau national, 10 LP ont été recensées, mais la LP MGAI se distingue grâce à l'importance de ses aspects techniques et ses conférences thématiques. Une convention de partenariat a été établie avec le Lycée Henri Matisse de Cugnaux qui dispense un BTS

(brevet de technicien supérieur) professions immobilières, vivier important pour cette LP.

Le partenariat avec le CFA (Centre de formation par l'apprentissage) n'est pas évoqué. On ignore s'il s'agit d'un CFA en lien avec la branche des métiers préparés, ou un CFA universitaire, ou tout autre type de CFA.

Quatre enseignants-chercheurs de l'équipe de recherche sur les politiques urbaines soutenables (ERPURS) du laboratoire LERASS (laboratoire d'étude et de recherches en sciences sociales) sont intégrés dans l'équipe pédagogique et développent dans leur cours les thématiques en lien avec leurs travaux.

La LP s'appuie sur un partenariat avec des professionnels bien ancré mais non formalisé.

Les grandes enseignes et petites enseignes du secteur d'activité, les bailleurs sociaux, les promoteurs-constructeurs de la Région apportent un soutien qui se concrétise par l'animation de cours, l'intégration des étudiants en stage ou en alternance puis en insertion professionnelle, ou encore sur le rayonnement de la licence en terme de communication.

Des coopérations internationales existent, à la fois avec des agences immobilières de quatre pays, et avec des Universités dans le cadre du programme d'échange Mexprotec, ou encore du programme ERASMUS. Il est cependant difficile d'apprécier la mobilité sortante effective des étudiants en l'absence d'éléments statistiques, même si l'on perçoit que les responsables du diplôme font le lien avec les anciens étudiants implantés à l'étranger pour trouver des stages. La mobilité entrante apparaît très limitée mais a le mérite d'être impulsée.

Des investigations sont annoncées pour examiner la faisabilité d'une délocalisation du diplôme pour un groupe d'étudiants espagnols à Barcelone.

Organisation pédagogique

Tous les enseignements de la LP MGAI sont organisés en tronc commun, mais l'ouverture du second parcours impliquerait une part d'enseignements spécifiques pour chaque parcours. Les enseignements sont dispensés en présentiel à l'exception d'un module de formation dispensé à distance, et sont ouverts à la formation continue.

En outre, la structure horaire des enseignements (deux jours par semaine) permet d'accueillir des étudiants en alternance, les autres jours étant consacrés pour les étudiants en formation classique notamment à leurs projets tutorés. Une attention particulière semble portée aux étudiants ayant des contraintes particulières. La formation propose une validation des acquis de l'expérience (VAE) totale ou partielle pour les professionnels de l'immobilier, qui ont l'opportunité de suivre certaines unités d'enseignement ou toutes celles leur permettant d'obtenir le diplôme.

La LP MGAI est tout à fait professionnalisante, avec la présence de projets tutorés axés sur des problématiques professionnelles liées au secteur de l'immobilier, d'ateliers de présentations des métiers, de simulations de situations professionnelles ou encore la rédaction de newsletters destinées aux professionnels de l'immobilier à un rythme très régulier. Étant donné les liens forts avec les professionnels du secteur, les étudiants ne rencontrent aucune difficulté à trouver un stage, dont la durée n'est cependant pas précisée. Un ensemble de dispositifs destinés à accompagner les étudiants dans l'élaboration de leur projet professionnel, tels que des ateliers, la réalisation d'une synthèse professionnelle incluant CV et lettre de motivation, sont mis en place.

La fiche RNCP est de qualité et tout à fait informative.

La recherche est peu présente dans le diplôme, ne proposant pas par exemple de formation à la recherche, ce qui n'est pas surprenant étant donné la nature professionnelle de la licence. Cependant, des enseignants-chercheurs dont la recherche est orientée vers des thématiques proches de la LP y interviennent.

Le numérique et les innovations pédagogiques occupent une place satisfaisante dans la formation : au-delà de l'utilisation de plateformes de cours classiques, les étudiants sont formés à l'utilisation de certains outils informatiques pertinents pour le secteur de l'immobilier, tels que la réalisation de cas concrets avec des visualisations en trois dimensions ou des jeux de rôle informatisés. En outre, des tablettes sont mises à disposition des étudiants de la LP.

La formation est assez peu ouverte à l'international. La mobilité entrante et sortante est peu développée, et l'apprentissage d'une langue étrangère est limité à un cours d'anglais ou d'espagnol, ainsi qu'à une autoformation possible via le centre de relations internationales et de langues.

Pilotage

La formation est co-dirigée par deux enseignants-chercheurs qui gèrent la coordination de toutes les tâches liées à la formation, avec le support d'une secrétaire pédagogique. Cependant, la responsabilité de chaque unité d'enseignement est déléguée à un membre permanent de l'équipe pédagogique dont le rôle est de veiller au bon fonctionnement de l'unité. Un certain équilibre entre enseignants-chercheurs, enseignants et professionnels est respecté. Le rééquilibrage amorcé sur l'année 2018-2019 portant la part des enseignements assurés par des professionnels de 64 à 58% et celle des enseignements assurés par des enseignants-chercheurs de 22 à 32% apparaît judicieuse. Les postes occupés par les professionnels intervenant dans la formation sont en adéquation avec les objectifs de la LP.

Les réunions formelles de l'équipe pédagogique sont rares. En revanche, des tables rondes visant à répondre à des points spécifiques, tels que la présentation des projets aux entreprises, sont organisées de façon régulière.

Un conseil de perfectionnement, composé d'enseignants, de professionnels et d'étudiants, se réunit une fois par an, en fin d'année universitaire afin d'élaborer un bilan de l'année passée dans une perspective d'amélioration. Les comptes rendus disponibles témoignent d'une volonté de prise en compte des points abordés par les différents membres du conseil, y compris les étudiants. Le CFA partenaire de l'apprentissage n'est pas représenté. Il n'est pas indiqué si sur les deux étudiants présents l'un des deux est un alternant. Ces deux points ont leur importance dans le cadre des thématiques liées à l'alternance qui se développent de façon conséquente depuis deux ans.

L'évaluation des enseignements est réalisée chaque année par l'administration d'une enquête en présentiel ou à distance. Les résultats de cette enquête sont discutés par le conseil de perfectionnement et par une commission paritaire se réunissant également à la fin de l'année.

Les modalités de contrôle des connaissances sont mises à disposition des étudiants en début d'année. Le jury d'examen est composé d'enseignants et de professionnels. L'information sur la fréquence de tenue de ce jury n'est pas connue. Les compétences devant être acquises par les étudiants sont clairement explicitées dans le supplément au diplôme, ainsi que dans la maquette de la formation. De plus, les étudiants se voient proposer dans l'année un module portant sur le portefeuille expériences et compétences (PEC).

La formation accueille des étudiants venant de cursus variés. Le recrutement est réalisé sur dossier et entretien éventuel pour les étudiants en formation initiale et obligatoire pour ceux en formation continue. Des cours d'adaptation des étudiants à la formation sont proposés en début d'année et portent sur la gestion de projet, la culture technique et architecturale, la fiscalité et la communication, ce qui paraît tout à fait pertinent. D'autres dispositifs d'aide à la réussite existent, comme par exemple la distribution de syllabus pour chaque matière et de références bibliographiques utiles pour une mise à niveau. L'équipe pédagogique participe également à un projet, mis en place au sein de l'IUT, d'aide à la réussite des étudiants provenant principalement de filières technologiques.

Résultats constatés

La LP recrute des étudiants provenant en très grande majorité de BTS et de DUT. Les effectifs sont satisfaisants, et la formation est attractive, y compris pour des salariés qui suivent la formation continue (22 % des effectifs en moyenne depuis 2012), le taux d'admission étant compris entre 8 et 16 % selon les années.

Les effectifs sont les plus nombreux en contrats de professionnalisation. Les taux de réussite sont extrêmement élevés, de l'ordre de 95 à 100 % et le taux d'abandon est le plus souvent nul.

Le devenir des diplômés est analysé par l'observatoire de la vie étudiante 30 mois après la diplomation, ainsi que par les responsables du diplôme dans les mois suivant son obtention.

Le taux de diplômés en emploi à 30 mois est élevé, supérieur à 80% et régulièrement égal à 100 %. La durée moyenne de recherche d'emploi est courte, la grande majorité des étudiants trouvant un emploi en moins de trois mois et la moitié des étudiants en trouvant un immédiatement à l'issue de la formation. Les emplois sont généralement en adéquation avec les objectifs affichés de la formation.

Les poursuites d'études, relativement élevées en 2014 (36 %) et 2015 (30 %), se sont réduites depuis (0 % sur le dernier exercice sur un taux de réponse de 60 %), notamment grâce au développement de l'alternance.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Une insertion professionnelle très élevée.
- Des liens étroits avec les professionnels de l'immobilier avec un développement important de l'alternance durant les deux dernières années.
- Une place importante accordée au numérique et aux innovations pédagogiques.

Principal point faible :

- Un manque de lisibilité sur la nature de la convention de partenariat avec le lycée Henri Matisse de Cugnaux.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La LP *Métiers de l'Immobilier : gestion et administration de biens* se compose de deux parcours, le parcours *Métiers de gestion et d'administration dans l'immobilier* et le parcours *Gestion du patrimoine bâti*, qui n'a jamais été ouvert à la demande de la direction de l'IUT. Il serait pertinent que l'équipe pédagogique mène une réflexion autour de la pertinence de ce second parcours notamment en termes de vivier de candidats, afin de trancher sur l'ouverture de ce parcours ou sa suppression éventuelle.

En outre, la LP doit poursuivre ses efforts en termes d'innovation pédagogique afin de continuer à répondre aux attentes des professionnels de l'immobilier.

Enfin, le développement vers l'international pourrait être accentué, à travers une plus grande mobilité sortante et entrante des étudiants, inexistante à ce jour.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'INDUSTRIE : CONCEPTION DE PRODUITS INDUSTRIELS

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) sur une année est dispensée sur les sites de l'institut universitaire de technologie de Tarbes (Toulouse III). Elle délivre 60 crédits ECTS. Orientée conception mécanique en 3D, elle est actuellement proposée essentiellement en alternance mais aussi en formation initiale. Elle est ouverte aux étudiants titulaires d'un diplôme universitaire de technologie, d'un brevet de technicien supérieur (BTS) ou de deuxième année de licence du domaine. Elle a pour objectif d'être un trait d'union entre le parcours universitaire et un emploi en entreprise. Les diplômés ont vocation à travailler dans les bureaux d'études des entreprises spécialisées du secteur.

ANALYSE

Finalité
Les objectifs de la formation sont déclinés de manière détaillée, mais uniquement pour les compétences professionnelles acquises et les taux d'insertion à la suite du cursus. Il est sans doute possible de préciser davantage ceux-ci en les déclinant, par exemple, en trois niveaux de finalité, pédagogique d'une part, scientifique d'autre part et enfin, professionnelle. Cependant, les compétences délivrées, les métiers et les postes visés sont clairement identifiés et voulus, en adéquation avec les exigences des autorités de tutelle et les demandes de petites et moyennes industries, petites et moyennes entreprises essentiellement locales.
Positionnement dans l'environnement
La connexion de la formation avec le monde académique est bien détaillée. Cette LP est assise sur un socle solide constitué d'un département « Génie mécanique et productique » fort et protecteur en ce sens qu'il offre un important réservoir de recrutement. Elle ne souffre pas de concurrence dans un voisinage direct. En externe et dans le cadre du *continuum* Bac-3 à Bac+3, il n'est pas fait mention de lien privilégié (type passerelle) avec un BTS *Conception de produits industriels* de l'académie par exemple. Le lien avec la recherche est établi et il est remarquable de noter la description d'un exemple où c'est la formation qui a nourri la recherche. La connexion avec le monde professionnel est très forte et elle se traduit, comme attendu, par des corrections et ajustements dans les enseignements au fil du temps.

Il n'est pas fait mention d'appartenance à des méta-structures, de type plateforme technologique ou campus des métiers. Outre la formalisation de partenariats industriels, cette appartenance aurait l'avantage de mettre en place une stratégie de filière locale, cette dernière étant présente mais peu mise en avant.

La formation est tournée vers l'international via, principalement, les réseaux tissés par l'établissement. Malgré l'accueil régulier d'étudiants mexicains, la formation ne semble pas être en recherche d'autres coopérations ni favoriser la mobilité de ses étudiants (stages à l'étranger, par exemple).

Organisation pédagogique

La structuration du cursus et son organisation pédagogique en unité d'enseignement sont bien équilibrées, entre enseignements professionnalisants et enseignements plus transversaux. La mise en place d'initiatives originales est très positive, telles que l'organisation de mini-projets en parcours classique, l'organisation de jeux de rôles ou encore la formation à l'entreprenariat.

L'équipe pédagogique est cependant sensibilisée à la nécessité d'harmoniser les connaissances du public forcément hétérogène en début de cursus, la possibilité pour les nombreux étudiants issus de BTS, de suivre des modules d'adaptation complémentaires est un fait remarquable.

L'accompagnement pédagogique des étudiants pour le stage et les projets est pensé en termes de réunions nombreuses.

L'accès au numérique est bien présent et facilité. Le plateau informatique est maintenu à niveau grâce notamment aux revenus de l'alternance. Mais rien n'est dit sur les ressources disponibles en ligne.

La certification en anglais est encouragée à des fins d'insertion mais l'encouragement à la mobilité vers l'international pourrait être développé.

Les dispositifs de contrôle des connaissances sont conformes aux attentes. Le supplément au diplôme est bien édité. De même, les dispositifs d'aide à la réussite et de suivi sont bien en place.

La mise en œuvre de la validation d'acquis, totale ou partielle, est effective et fonctionne raisonnablement (validation des acquis professionnels notamment).

La problématique de la mise en cohérence de la politique de recrutement de la composante (enseignants-chercheurs – EC - et personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques), donc son soutien avec les objectifs pédagogiques du cursus, n'est hélas pas abordée.

Pilotage

En remarque préliminaire, il faudra souligner qu'avant recrutement, chaque étudiant est reçu en entretien et cet effort est notable. Dommage que ce point positif ne soit pas suffisamment mis en lumière dans le document, ainsi que le type de communication.

Le niveau d'encadrement pédagogique et administratif est suffisant pour le mettre en œuvre, tant en potentiel qu'en diversité. Mais si l'encadrement de la formation est réalisé par une équipe bien équilibrée en formateurs académiques, plus de 60 % des interventions sont effectuées par des professionnels. Ce choix assumé mérite peut-être d'être re-débattu, ce taux constituant une limite supérieure à ne pas dépasser. En effet, une LP doit proposer aussi un approfondissement des connaissances dans les secteurs concernés, point généralement acquis aux universitaires.

De nombreuses réunions sont régulièrement organisées et certaines ont lieu en présence des étudiants. Ces actions destinées à mieux accompagner ceux-ci sont propices à la prise en compte des remontées de terrain mais ce point n'est hélas pas détaillé. Ceci aurait l'avantage d'illustrer que la formation, connectée à son environnement industriel et disposant d'un adossement à la recherche, est aussi connectée à son public.

Le conseil de perfectionnement est mis en place et fonctionne de façon dynamique. Pour le reste, la formation respecte le cadre classique mis en place par l'établissement : édition, diffusion et application des modalités de contrôle des connaissances (on ne décèle pas d'effort particulier pour les expliquer davantage aux étudiants), enquête de satisfaction auprès des étudiants et suivi des diplômés à 6 puis, à 30 mois, …

Résultats constatés
Les effectifs de la formation sont importants et stables, le vivier de recrutement est conséquent, les BTS sont majoritaires. L'attractivité de la formation est prouvée. La formation continue est en forte progression relativement à la formation initiale. Une carte décrivant la provenance géographique des étudiants serait bienvenue. L'insertion professionnelle est bonne (80 %) et le taux de poursuites d'études est un peu élevé tout en restant contenu (inférieur à 20 %). Les emplois des diplômés correspondent dans 94 % des cas au cœur de métier défini dans les objectifs de la formation sur un panel large de secteurs d'activités ; ce point constitue un vrai avantage. Une carte décrivant le lieu de ces emplois serait également bienvenue. Dans ces résultats, la formation initiale et la formation continue ne sont pas distinguées. La question du maintien de la formation initiale serait un élément de décision important quant à l'avenir.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Le lien fort avec l'industrie.
- La remise à niveau pour un public hétérogène.
- La pédagogie innovante.

Principal point faible :

- Pas assez d'interventions d'enseignants et EC.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Les principaux indicateurs décrivant la formation sont satisfaisants. Cependant, le fort taux d'intervention de professionnels est à surveiller, le pourcentage d'enseignants et d'EC est à revoir (trop faible actuellement). L'introduction des fondamentaux de l'écoconception mérite sans doute réflexion dans une LP bâtie sur le concept de l'innovation et dans un monde où la construction durable et la protection de l'environnement sont devenus des enjeux majeurs. La formalisation de partenariats doit être renforcée.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'INDUSTRIE : CONCEPTION ET PROCESSUS DE MISE EN FORME DES MATÉRIAUX

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers de l'industrie : conception et processus de mise en forme des matériaux* de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) est une formation sur une année dont l'objectif est l'insertion professionnelle des étudiants de niveau Bac+3. La licence propose un unique parcours *Innovation, matériaux et structures composites* (IMSC) qui vise la formation de cadres intermédiaires polyvalents dans le domaine des matériaux et des structures composites. Cette formation est rattachée à l'institut universitaire de technologie (IUT) de Tarbes et est accessible en alternance et en formation initiale (FI) pour une capacité d'accueil de 24 étudiants. Elle comprend 450 heures (travaux dirigés et travaux pratiques) de formation divisées en 5 unités d'enseignement (UE) hors projets tuteurés et stage en entreprise. Les enseignements se déroulent sur deux sites : le département « Génie mécanique et productique » de l'IUT et le lycée Jean Dupuis de Tarbes.

ANALYSE

Finalité
Les activités visées et les compétences attendues sont clairement exposées, et le contenu des enseignements, bien détaillé, est concordant. Les compétences attestées et transversales correspondent à la formation, ainsi que l'objectif d'insertion professionnelle. Le nombre d'alternants est cependant faible. On comprend que la culture « Matériaux composites » (matériau et mécanique) est dispensée au travers des enseignements plus technologiques, mais elle devrait mieux apparaître. Les emplois visés sont habituels pour ce type de formation quant aux services ou quant aux postes ; bien sûr, il est précisé que ces postes sont liés aux matériaux et structures composites.
Positionnement dans l'environnement
Sur le plan national, la LP IMSC de l'UPS connaît des formations équivalentes, sans être citées, près des sites de production majeurs de structures composites. Plus localement, il existe la LP *Conception, technologies de mise en œuvre et assemblage des structures* à Bordeaux dont le contenu se rapproche le plus (même si elle est consacrée aux composites à matrice organique). La LP IMSC s'illustre en ouvrant également sur les matériaux céramiques et les traitements de surface. De façon plutôt inhabituelle, la LP IMSC profite d'un environnement fort de recherche par l'Institut Clément ADER (ICA UMR-CNRS 5312) membre des groupes « matériaux et structure composites » (MSC) et « métrologie, identification, contrôle et surveillance » (MISC). Cela se justifie par l'environnement industriel et par sa particularité de formation en créativité et innovation, revendiquée comme unique en France.

Les enseignants-chercheurs intervenant dans la formation sont rattachés à l'ICA, qui accueille régulièrement des étudiants en projet. L'environnement socio-économique est bien identifié, et le réseau bien étendu depuis près de 20 ans. Les liens à l'international (entrants et sortants) sont importants en comparaison d'autres LP, en raison du secteur d'activité et de son rayonnement mondial.

Organisation pédagogique

L'organisation pédagogique est tout à fait claire avec un seul parcours accueillant jusqu'à 24 étudiants en FI, en formation continue ou en contrat de professionnalisation. Le parcours se décline en cinq UE : deux technologiques, une transversale et deux professionnelles. Les modalités d'enseignements et d'évaluation (contrôle continu) sont classiques tout comme la mise en œuvre de dispositifs d'accueil des étudiants ayant des contraintes particulières. Le processus de validation des acquis de l'expérience est décrit dans le dossier d'autoévaluation du champ. En dépit d'un fort potentiel de candidats, leur nombre est faible.

La professionnalisation est bien entendu très présente avec 140 heures de projet tuteuré et 12 semaines minimum (pour FI) en entreprise, l'intervention de professionnels du cœur de métier, des visites d'entreprise, l'enseignement de l'anglais. La fiche du répertoire national des certifications professionnelles est homogène avec le dossier. Le projet tuteuré a un volume important, mais on regrette que ceux-ci semblent être souvent réalisés en milieu académique (besoin en recherche ou en pédagogie). A nouveau, ce point s'explique par la spécificité « innovation » de la formation qui apparaît dans un panel de compétences transversales étoffé et pertinent. Les dispositifs d'aide sont opérants au vu du faible taux d'échec sur les cinq dernières années.

L'utilisation du numérique est traditionnel ; il n'est pas fait mention à la pédagogie innovante bien que des opportunités existent en lien avec le tissu industriel. En vue de favoriser l'internationalisation, la LP s'appuie sur le service « relations internationales » de l'IUT, qui favorise les stages à l'étranger et tente d'établir des partenariats pour favoriser les mobilités entrantes et sortantes.

Pilotage

L'équipe pédagogique est bien diversifiée (24 pour 689 heures en 2018-2019), constituée d'enseignant-chercheurs (5 pour 195 heures) principalement de l'IUT de Tarbes, d'enseignants (6 pour 130 heures) principalement du lycée Jean Dupuy et de professionnels du secteur. La forte présence de professionnels (11 sur 24, 316 heures sur 689) est primordiale pour la visée professionnalisante de la formation. Les volumes horaires sont bien répartis. La gestion administrative est répartie également entre un maître de conférences et un professeur associé, actuellement à la retraite. Des réunions régulières ont lieu tout au long de l'année avec ou sans étudiants en conseil plus ou moins élargi, sans que l'on connaisse les participants et les modalités de cet élargissement. Le conseil de perfectionnement se réunit annuellement en fin d'année, consécutivement au jury de délivrance du diplôme en présence des membres du jury, des responsables pédagogiques de la licence et de deux étudiants. La constitution, le rôle et les modalités de réunion sont incomplètes. Deux types d'évaluation sont mises en place : enquêtes auprès des étudiants, sans que soit spécifiées les modalités, évaluation externe (dernière accréditation en 2015) sans détail. Les modalités d'évaluations sont rassemblées classiquement dans le document modalités de contrôle des connaissances. Le tableau des enseignements et le supplément au diplôme fournissent une information claire sur les volumes et les crédits ECTS. Un déséquilibre apparaît entre crédits ECTS et volume en particulier sur les enseignements transversaux. Les modalités de suivi des compétences ne sont pas clairement établies, et les dispositions de remise à niveau se font au cas par cas lorsque le besoin est détecté.

Résultats constatés

Sur les 5 dernières années, les effectifs sont en moyenne au-dessus de 24 étudiants (qui constitue le nouvel objectif). Le taux de pression est élevé montrant une bonne attractivité. Une baisse sensible de recrutés en FI est manifeste depuis 2017, concordant avec une volonté d'accroître le nombre d'alternants. Le taux de réussite est bon, plus de 88 % en 2014-2015. Le suivi des diplômés se fait par une enquête d'insertion à six mois (le nombre de répondants est satisfaisant). Le pourcentage d'étudiants en emploi est très bon, sauf sur l'année 2018-2019, en cohérence avec l'objectif de la formation. Une enquête à 30 mois vient conforter ces résultats quant à la non-poursuite d'études. On ne dispose pas d'informations quant au type de postes occupés.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- De très bons taux de réussite et d'insertion professionnelle.
- Une formation bénéficiant fortement de l'environnement recherche.
- L'équipe pédagogique diversifiée.

Principaux points faibles :

- Peu d'alternants.
- Le manque d'éléments quant à l'organisation des jurys et réunions (membres et calendrier).

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La LP *Métiers de l'industrie : conception et processus de mise en forme des matériaux* de l'UPS est une formation plutôt traditionnelle dans son organisation et dans sa gestion, à l'exception de sa spécificité « créativité et innovation » qui s'accompagne d'un lien marqué avec la recherche.

Concernant la volonté d'accroître le nombre d'étudiants en alternance, l'une des meilleures pistes, qui n'est pourtant pas mentionnée, est l'ouverture de la licence en apprentissage.

Le travail doit se poursuivre quant à la mise en place des compétences, de leur évaluation, le planning annuel des réunions, la constitution des différents comités. Un retour sur le devenir des étudiants et sur le profil des postes occupés apportera également un recul supplémentaire sur le pilotage.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'INDUSTRIE : INDUSTRIE AÉRONAUTIQUE

Établissements : Université Toulouse III – Paul Sabatier ; Université Toulouse – Jean Jaurès

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers de l'industrie : industrie aéronautique* parcours *Techniques industrielles en aéronautique et spatial* (TIAS) a pour objectif de former des assistants ingénieurs dans le domaine du génie mécanique en conception, fabrication et contrôle avec une forte orientation pour les métiers de l'aéronautique et du spatial. Cette formation fonctionne essentiellement en alternance et se situe dans les locaux du département « Génie mécanique et productique » de l'institut universitaire de technologie (IUT) de Toulouse. Les enseignements se déroulent en présentiel sous forme de cours magistraux, travaux dirigés (TD), travaux pratiques (TP) et représentent 330 heures de tronc commun et 120 heures de spécialisation réparties sur deux semestres (hors projets tutorés et activités en entreprise).

ANALYSE

Finalité
La LP parcours TIAS forme des assistants ingénieurs exerçant un métier lié aux domaines du génie mécanique avec des compétences dans la conception, la fabrication et le contrôle d'un produit mécanique. Ces cadres intermédiaires ont également des connaissances approfondies sur des méthodes de travail spécifiques au milieu aéronautique et spatial. Compte-tenu du nombre d'étudiants (plus d'une centaine), différents orientations sont possibles permettant ainsi une spécialisation dans les domaines de la qualité, l'amélioration continue, l'industrialisation, les bureaux d'études ou encore la métrologie et le contrôle. Les emplois occupés concernent l'ensemble des entreprises ayant une activité dans le domaine de l'aéronautique et l'enquête sur le devenir des diplômés montre une très bonne adéquation avec les métiers visés. Le cursus et les enseignements proposés correspondent donc bien aux objectifs affichés par la formation et mettent en avant une bonne cohérence de l'ensemble. Les débouchés sont nombreux et concernent en particulier les métiers de techniciens qualité, responsables de production, essais, dessinateurs projeteurs, techniciens méthodes ou encore métrologues. Notons toutefois que malgré le fort besoin du marché de l'emploi dans ce domaine, le taux de poursuite d'études est en augmentation constante ; ce qui est paradoxal vis-à-vis des besoins industriels et de la finalité du diplôme.

Positionnement dans l'environnement

La LP parcours TIAS bénéficie du fort contexte aéronautique et spatial implanté en Occitanie. Cette formation intégrera dès septembre 2021 la maison de la formation Jacqueline Auriol au sein du campus universitaire « Toulouse Aerospace » afin de gagner en attractivité et en lisibilité. Cette LP est complémentaire à la LP *Maintenance aéronautique* de l'IUT de Blagnac formant des cadres intermédiaires qui interviennent sur les avions après la commercialisation. Elles font partie de la même mention et les responsables pédagogiques participent aux conseils de perfectionnement des deux formations. Au niveau national, on peut noter l'existence des LP *Conception et production aéronautique* (IUT Le Creusot), *Structures aéronautique et spatiales* (IUT Ville d'Avray) et *Maintenance des systèmes pluritechniques* (IUT GAP) mais l'originalité de la LP parcours TIAS vient de la formation de techniciens qualité en amont de la livraison de l'avion.

Plusieurs enseignants-chercheurs interviennent dans la formation et différents laboratoires de recherche reconnus viennent en appui (ICA, IMT, IMFT, LAPLACE, LMDC, LERASS, CRITT) par la proposition de projets, l'accueil de stagiaires et la mise à disposition de matériel. Ces liens multiples offrent également un suivi sur les évolutions technologiques des domaines concernés.

La formation bénéficie du fort environnement industriel lié à la présence du groupe Airbus à travers plus de 650 établissements et plus de 100 000 salariés. De nombreux partenaires industriels (plusieurs dizaines) apportent ainsi leurs soutiens à différents niveaux : enseignements (plus de 35 %), jurys, projets, conseil de perfectionnement, financement de matériel et organisation de différents évènements comme des visites d'entreprises, des journées de formation ou encore, des salons et forums (*speed-jobbing* pour les alternants par exemple). Ce lien étroit avec les industriels est également renforcé à travers une collaboration avec le pôle de compétitivité Aerospace Valley, la signature de plusieurs conventions de partenariats (sept convention signées entre 2018 et 2019) et la mise en place d'un système de parrainage depuis 2015. La réussite de ces collaborations se concrétise par un nombre remarquable de 120 apprentis pour l'année 2018/2019 traduisant ainsi les forts besoins du marché de l'emploi dans ces domaines.

La LP fonctionnant essentiellement en alternance, il est difficile d'établir des liens avec l'international compte-tenu des phases d'alternance lieu de formation/entreprise. Cependant, plusieurs enseignants de la formation interviennent dans le programme d'échange Mexprotec dans les étapes de recherche de LP en France, de sélection et de suivi des étudiants mexicains. D'après le tableau des effectifs, un étudiant mexicain est recruté par année pour suivre les enseignements de la LP parcours TIAS ; ce qui reste marginal.

Organisation pédagogique

La LP parcours TIAS ne fonctionne pratiquement que sous la forme de l'alternance, mis à part quelques étudiants en formation initiale (dont un étudiant issu du programme Mexprotec). Afin de répondre aux attentes de certaines entreprises et de respecter le volume horaire hebdomadaire de 35 heures, la période d'enseignement à l'IUT est passée de 19 semaines en 2017 à 15 semaines en 2019. Le rythme de l'alternance a été choisi lors d'un conseil de perfectionnement et repose sur une période de quatre semaines à l'IUT suivie de quatre semaines en entreprise entre septembre et avril puis, d'une période intégralement effectuée en entreprise jusqu'à fin août. La formation s'effectue en présentiel et se compose de 330 heures de tronc commun constitué de trois UE (« Contexte aéronautique et spatial » ; « Communication scientifique et professionnelle » ; « Bureau d'études et production ») et d'une orientation spécifique permettant d'approfondir un des thèmes du tronc commun et représentant 120 heures d'enseignement. Deux modules professionnels (projets tutorés et stages professionnels) viennent compléter la formation. Au niveau des validations des acquis de l'expérience (VAE), on dénombre une seule VAE complète depuis 2014 malgré une vingtaine de dossiers déposés chaque année. Toutefois, sur cette vingtaine de candidatures, seul un quart atteint l'étape de faisabilité encadrée par l'équipe pédagogique. Même si la procédure de VAE est complexe, il est important de développer et de soutenir cette voie face au nombre élevé de demandes en utilisant notamment les services de la mission « formation continue et apprentissage » de l'université afin de réaliser des VAE partielles et de compléter les parcours par l'intermédiaire de blocs de compétences.

Le dossier ne fait pas apparaitre d'adaptations spécifiques pour les personnes en situation de handicaps ni pour les sportifs.

Une part importante de la formation est donnée à la professionnalisation par l'intermédiaire du module « Découverte des métiers » représentant 25 heures et consacré à la découverte des métiers du domaine de l'aéronautique par l'intermédiaire de conférences données par d'anciens diplômés. Des visites d'entreprises

sont également organisées et la part des industriels dans les enseignements est proche de 40 %. La fiche du répertoire national des certifications professionnelles reprend également les métiers visés par la formation et les compétences spécifiques. Un accompagnement personnel de type projet personnel et professionnel pourrait être mis en place afin d'améliorer le dispositif.

Les projets tutorés représentent 12 crédits ECTS pour un volume de 150 heures et s'effectuent en entreprise pour les alternants et à l'IUT pour les étudiants de la formation initiale. Pour chaque étudiant est mise en place une triplette constituée de l'étudiant lui-même, d'un tuteur pédagogique et d'un maître d'apprentissage en entreprise. Des bilans réguliers sont réalisés, notamment lors des visites en entreprise (trois minimum par an) et des fiches de suivi sont remplies dans le livret électronique de l'alternant. L'évaluation est constituée d'une note de soutenance, d'une note de rapport et d'une note d'activité à partir de grilles d'évaluation disponibles dans le livret. Pour chaque soutenance, le jury est constitué du tuteur universitaire, du tuteur industriel et des personnes ayant encadré au sein de l'entreprise l'alternant. Le stage professionnel est évalué de façon similaire et représente 18 crédits ECTS.

Il est à noter également que la certification en langue *test of english for international communication* (TOEIC) est proposée et soutenue financièrement pour les étudiants ayant obtenu auparavant un score suffisant à un TOEIC blanc. De plus, le département offre la possibilité de préparer l'examen du brevet d'initiation aéronautique (BIA).

La formation étant de type LP, elle n'est que peu concernée par la recherche. Toutefois, le tableau récapitulatif de l'équipe pédagogique fait apparaitre neuf enseignants-chercheurs impliqués dans les enseignements et issus principalement de deux laboratoires (IMT, ICA). Ce lien avec la recherche se traduit par la proposition de sujets de stages ou de projets, le prêt de matériel et permet de suivre les évolutions technologiques dans les domaines concernés.

Concernant l'usage du numérique, chaque étudiant a accès à la plateforme *moodle* afin d'échanger des documents (supports de cours ou dépôt des travaux des étudiants). Cette plateforme offre d'autres possibilités mais elles ne semblent pas être exploitées par la formation (QCM formatif par exemple). Toutefois, le rapport fait apparaître plusieurs innovations pédagogiques comme le e-learning (aide à la réussite, TOEIC) ou la mise en place de jeux, notamment pour l'enseignement en anglais mais il serait intéressant de faire un retour sur le ressenti des étudiants face à ces innovations. Deux à trois journées d'échange sur les pratiques pédagogiques innovantes sont également organisées dans le cadre du module « Apprendre autrement ». L'IUT est également porteur du projet SRESRI (Schéma Régional de L'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation), ce qui permettra au département, et donc à la LP, de s'équiper de différents matériels dédiés à l'innovation numérique comme un studio de captation vidéo, d'un *Learning Lab*. et de matériel de réalité augmentée.

Les enseignements se déroulent essentiellement en alternance ; ce qui rend difficile les échanges avec les partenaires internationaux. Toutefois, la formation accueille un étudiant mexicain par année par l'intermédiaire du programme Mexprotec et certains enseignants intègrent ce programme à différents niveaux (sélection des candidats, recherche de formations, …). Des intervenants en LP parcours TIAS ont également participé aux missions françaises au Mexique pour ces phases de recrutement et de développement. L'enseignement en anglais représente 30 heures sous forme de TD et TP auxquelles se rajoutent des heures d'anglais technique (volume non précisé) concernant spécifiquement les domaines technologiques étudiés. Ces enseignements se déroulent dans le cadre du programme « Enseignement d'une matière intégrée à une langue étrangère » et sont complétés par la présentation de l'entreprise en anglais lors de la soutenance finale. Cette large part consacrée à l'apprentissage de l'anglais peut également être mise en valeur par l'intermédiaire de la certification TOEIC qui est proposée et soutenue financièrement aux étudiants volontaires.

Pilotage

L'équipe pédagogique est constituée de professionnels, d'enseignants-chercheurs et d'enseignants du secondaire. Sa composition n'est pas clairement définie en ce qui concerne les volumes horaires attribués à chacun mais le dossier fait toutefois apparaitre une forte implication des industriels dans les enseignements se traduisant par un nombre d'heures proche de 40 % sur le total de la formation. Plus d'une centaine de contacts ont été établis avec des industriels dans de nombreux secteurs et modules y compris le cœur de métier. Les tâches administratives sont réparties entre plusieurs enseignants (une dizaine) ; ce qui offre une diversité et une richesse pour le développement et l'animation de la formation. L'équipe se réunit environ quatre fois par an et des comptes rendus sont rédigés et mis à disposition à l'issue de ces rencontres. D'autres organes de contrôle ont également été mis en place comme le conseil pédagogique réunissant l'ensemble de l'équipe pédagogique et ayant pour but de faire un bilan à mi-parcours sur les résultats des étudiants ou encore, la commission paritaire regroupant des enseignants et des étudiants et destinée à faire un bilan à l'issue de

l'évaluation des enseignements par les étudiants.

Le conseil de perfectionnement est constitué d'enseignants et de professionnels du domaine (une dizaine de personnes pour les deux parties). Sa constitution ne fait pas apparaitre de représentants étudiants ; ce qui est un point négatif même si les étudiants ont l'occasion de s'exprimer lors de la commission paritaire. Ce conseil s'appuie sur les résultats de l'enquête, sur le devenir des diplômés et sur l'enquête liée à l'évaluation des enseignements. Il a pour rôle de faire le bilan de l'année, de donner les grandes orientations à suivre pour la formation et d'émettre des recommandations sur les points à améliorer. Il a ainsi permis de valider le planning de l'alternance en augmentant le nombre de semaines en entreprise et proposé de présenter l'entreprise en anglais lors de la soutenance finale des apprentis. La fréquence des réunions du conseil de perfectionnement n'est pas précisée dans le dossier.

Une enquête sur l'évaluation en ligne des enseignements est réalisée annuellement à l'aide de l'outil Lime survey. Cette enquête est commune à l'ensemble des formations mais chaque enseignant est incité à proposer un questionnaire propre à son module. Le taux de retour est significatif (86 % en 2018) et les résultats, fournis dans le dossier, sont exploités par la commission paritaire et le conseil de perfectionnement. Les résultats sont positifs puisque 62 % des étudiants estiment que l'année de formation est conforme à leurs attentes et 14 % au-delà de leurs attentes. 17 % des étudiants se considèrent toutefois comme un peu déçus par rapport à leurs attentes. Ces enquêtes sont parfaitement prises en compte par l'équipe pédagogique à travers la mise en place de plusieurs actions comme le changement de contenu de certains modules, la préparation à la certification TOEIC, la création de soutien ou encore, la création du conseil pédagogique.

La validation de la LP se fait sur l'année et les informations concernant les évaluations des connaissances et les principes de validation du diplôme sont présentées aux étudiants le premier jour de formation. Les modalités de contrôle des connaissances sont détaillées et font apparaitre clairement les types d'épreuves, leurs durées et les crédits ECTS associés. Les projets tutorés et le travail en entreprise sont évalués à l'aide d'une note d'oral, une note d'activité et une note de rapport et des fiches d'évaluation sont mises à disposition des membres du jury et connues des alternants. Ces jurys sont composés d'industriels et d'enseignants mais la composition du jury d'attribution n'apparait pas dans le dossier, tout comme les fiches d'évaluation. La formation valorise également l'engagement étudiant à l'aide d'un système de bonus en fonction de l'implication des étudiants dans la vie du département : participation aux forums, aux différentes commissions, soutien entre étudiants, ...

La formation est intégralement décrite à partir des blocs de compétences et des compétences attendues pour chaque module et le suivi est assuré à l'aide du livret de l'apprenti tout au long de la formation. Le supplément au diplôme reprend cette liste détaillée des compétences acquises pendant la formation mais ne fait pas apparaitre la liste des unités d'enseignement ni le nombre de crédits ECTS attribués à chaque UE.

Le recrutement se fait à l'aide de l'application e-candidat. Les étudiants sont recrutés après examen des dossiers et entretien avec l'équipe pédagogique puis, les candidats retenus participent à un forum industriel afin de trouver un contrat d'alternance.

Des modules de remises à niveau ont été mis en place afin d'accueillir les différents publics de BTS et de DUT. Ces modules reposent sur du e-learning permettant de s'auto-former et de s'autoévaluer dans différents domaines comme les sciences de l'aéronautique ou les sciences des matériaux et un forum est également mis à disposition des étudiants. Des séances en présentiel viennent compléter ces dispositifs afin de tester les acquis mais le volume horaire consacré à ces séances n'apparait pas. Aucune passerelle n'est mise en place pour recruter des étudiants issus de deuxième année de licence, ni à la sortie de la formation. Ce dernier point est cohérent avec la finalité du diplôme qui reste l'insertion professionnelle. Un bilan individuel est également effectué lors du conseil pédagogique en fin de semestre 5. A l'issu de ce conseil, chaque étudiant se voit attribuer un code couleur sur le livret électronique de l'apprenti en fonction de ses résultats provisoires et de son comportement en entreprise.

Résultats constatés

Les étudiants recrutés sont titulaires à plus de 50 % de DUT *Génie mécanique et productique* avec un fort recrutement local. Les autres profils généralement recrutés sont titulaires de BTS *Aaéronautique, Industrialisation des produits mécaniques* et *Conception de produits industriels*. Même si les candidats sont majoritairement issus de la région Midi-Pyrénées, la tendance actuelle est à la baisse des candidatures locales au profit de DUT extérieurs et de BTS. Les effectifs sont globalement en hausse (122 en 2018 dont 120 alternants) depuis plusieurs années et sont largement au-delà de la moyenne observée pour les LP. Le rapport nombre d'inscrits/nombre de dossiers reçus est d'environ 30 % et la formation se montre attractive au niveau national.

Le taux de réussite est proche de 100 % et traduit un bon encadrement de l'équipe pédagogique et un bon recrutement en amont.

Le suivi des diplômés se fait directement à la fin de la formation par l'équipe pédagogique puis à 30 mois par l'observatoire de la vie étudiante de l'établissement. Les taux de retour sont satisfaisants (75 % sur l'enquête à 30 mois) et mettent en évidence un taux d'insertion professionnelle très satisfaisant lié à la forte demande du marché de l'emploi dans le domaine aéronautique. Une application « Liverezo » permet également de garder le contact avec les anciens étudiants. Ces enquêtes ne font pas apparaitre les noms des entreprises qui recrutent mais mettent en évidence une très bonne concordance entre les métiers occupés par les diplômés et les emplois et les compétences visées par la formation. L'enquête de 2018 en sortie de formation montre un taux d'insertion professionnelle proche de 60 % qui est cohérent avec les résultats des enquêtes de l'observatoire et affichant des taux d'insertion de 76 %, 90 % et 91,50 % respectivement à 6, 18 et 30 mois (dont 70 % et 80 % de CDI à 18 et 30 mois). 95 % des emplois sont des emplois de techniciens conformément au niveau visé.

Cependant, il faut rester vigilant face au taux de poursuite d'études qui est en constante augmentation. En effet, entre 2014 et 2018, 8 à 21 % des diplômés reprennent leurs études en licence ou école d'ingénieur ou poursuivent leurs études en master ou deuxième année d'école d'ingénieur.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Le fort lien avec les industriels et les partenaires socio-économiques.
- Le nombre élevé d'alternants.
- L'excellent taux de réussite.
- L'enseignement de l'anglais technique et technologique et la possibilité de certification (TOEIC).
- La place importante de l'innovation pédagogique dans les enseignements.
- La possibilité de préparer l'examen du BIA.

Principaux points faibles :

- L'absence de représentation étudiante dans le conseil de perfectionnement.
- Le taux de poursuites d'études en hausse.
- Le taux de VAE finalisé extrêmement faible.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La LP parcours TIAS répond parfaitement à de nombreux critères d'une LP. Son lien fort avec le milieu industriel se traduit par un nombre d'alternants élevé et un fort taux d'insertion professionnelle. Le taux de réussite est très satisfaisant grâce à une équipe pédagogique réactive et fortement impliquée dans les nouvelles pratiques pédagogiques.

Toutefois, il faut rester vigilant face au taux de poursuites d'études qui est en constante augmentation depuis plusieurs années. Il est également dommage que le nombre de diplômés par la voie de la VAE soit si faible alors que plusieurs dizaines de demandes sont déposées chaque année. Il est important de développer cette voie en s'appuyant notamment sur les services de l'établissement (mission « formation continue et apprentissage ») afin d'accompagner les candidats, puis de développer la VAE partielle et les parcours par blocs de compétences.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'INFORMATIQUE : APPLICATIONS WEB

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers de l'informatique : applications web* est une formation créée en 2016, venant de diplômer sa première promotion. Elle recrute des étudiants ayant au préalable validé un cursus Bac+2 à forte dominante en informatique, multimédia ou statistiques. Cette LP a été créée pour une promotion de 12 étudiants suivant la formation en alternance. La maquette prévoit 450 heures d'enseignement en présentiel (majoritairement des travaux pratiques), 150 heures de travail sur des projets tutorés, ainsi que de 32 semaines en entreprise. A l'issue de la formation, les étudiants pourront justifier de compétences pointues dans le domaine du développement d'applications mobiles.

ANALYSE

Finalité
L'objectif de la formation est bien exposé avec un contenu bien détaillé et décomposé en blocs de compétences. La formation se positionne dans un des secteurs d'avenir autour du développement d'applications mobiles pour lequel il y a de gros besoins en recrutement. On apprécie le partenariat avec des entreprises locales pour définir les trois principaux métiers visés avec les compétences requises associées, mettant en évidence l'adéquation entre les contenus, les emplois visés, et les attentes du monde socio-professionnel. La formation se déroule au sein du site universitaire de Castres.
Positionnement dans l'environnement
La LP profite d'un environnement très favorable puisque dans la région il y a de nombreux diplômes à Bac+2 avec une spécialité informatique, multimédia ou statistique, mais aucune LP spécialisée dans le développement d'applications mobiles, ce qui lui donne un bassin de recrutement très étendu. Rattachée au département « Métiers du multimédia et de l'internet » (MMI) de l'institut universitaire de technologie (IUT) de Castres, elle offre naturellement une poursuite d'études aux diplômés du diplôme universitaire de technologies (DUT) MMI mais a réussi à diversifier son recrutement en s'ouvrant à d'autres formations comme les DUT *Informatique*, les DUT *Statistiques et informatique décisionnelle* et les brevets de technicien supérieur (BTS) *Informatique*. Sur les deux premières promotions, elle accueille environ 50 % d'étudiants venant de BTS. Quatre enseignants-chercheurs de l'institut de recherche en informatique de Toulouse (IRIT) interviennent dans la formation et garantissent le lien avec la recherche. Les partenaires professionnels ont joué un grand rôle dans l'ouverture de cette nouvelle licence en garantissant des contrats d'alternance et en participant à l'élaboration des contenus pédagogiques ainsi qu'à leur présentation aux étudiants.

Aucune coopération à l'international n'est pour le moment développée, mais l'anglais de spécialité y est enseigné.
Organisation pédagogique
L'organisation pédagogique est clairement présentée avec un découpage en sept unités d'enseignement (UE) sur deux semestres. Le premier semestre est dédié aux cinq UE en présentiel avec en particulier une première UE de mise à niveau et une dernière d'accompagnement professionnel. Entre les deux se trouvent les trois UE correspondant aux trois blocs de compétences métier identifiés, architecture, design et développement mobile, afin d'accéder aux métiers visés. Cette organisation semble bien fonctionner même si les étudiants pointent quelques problèmes de synchronisation inévitables lors du lancement d'une nouvelle formation. Le second semestre est consacré à l'UE du projet tutoré et à celle du stage en entreprise. On se demande cependant, dans ce contexte, quel est le rythme proposé pour l'alternance. On note en particulier que cette formation est ouverte uniquement en alternance mais que dans la première promotion 5 étudiants sur 12 étaient en formation initiale. Le dossier ne mentionne pas ce que font les étudiants non alternants pendant les périodes en entreprise des alternants et comment sont valorisées les périodes de formation en entreprise dans la maquette pédagogique. Il faudrait préciser si la cohabitation des deux modalités de formation a vocation à persister et dans ce cas, identifier les différences en termes de maquette pédagogique et de calendrier. Dans le cadre de leur formation, les étudiants ont accès à de nombreux équipements numériques comme des smartphones, des objets connectés ainsi que des plateformes collaboratives. Le dossier ne mentionne pas de convention de coopération internationale, ce qui est cohérent avec l'objectif d'insertion professionnelle immédiate de la formation, mais l'accent est mis dans la formation sur l'enseignement d'anglais de spécialité.
Pilotage
L'équipe pédagogique est bien diversifiée avec 50 % des heures dispensées par des enseignants et enseignants-chercheurs provenant de l'IUT, de l'université et d'une école d'ingénieur, et 50 % des heures dispensées par des professionnels du secteur. De plus, trois personnes assurent la gestion administrative de la formation et deux personnes techniques assurent la gestion des ressources informatiques. Cette formation étant nouvelle, quelques soucis ont été pointés par les étudiants, mais des améliorations ont d'ores et déjà été proposées par l'équipe pédagogique. L'équilibre entre les volumes horaires des UE, leurs coefficients et les crédits ECTS correspondants est bien respecté. On regrette cependant de ne pas avoir plus de précisions sur les modalités de contrôle des connaissances ; il est question de formation continue et de blocs de compétences mais rien de plus. On apprécie que des outils de détection de plagiat et de similitude de code soient utilisés pour mieux évaluer les rendus des étudiants. La procédure de recrutement est bien présentée, les étudiants recrutés proviennent d'horizons différents et l'UE de mise à niveau a semble-t-il bien contribuée à la complète réussite de la première promotion. On regrette que le dossier n'apporte aucun éclairage sur la tenue des conseils de perfectionnement conforme en tout point aux attendus réglementaires ni sur les modalités d'évaluation des enseignements.
Résultats constatés
La formation semble attractive avec 110 puis 94 candidatures reçues pour un effectif visé de 12 étudiants. L'objectif affiché est d'être une formation proposée uniquement en alternance même si la première promotion n'était composée que de 50 % d'alternants, la seconde ne compte elle plus qu'un seul étudiant en formation initiale. En termes de taux de réussite, seule une promotion a été diplômée et son taux de réussite est de 100 %. La formation étant nouvelle, il n'y a pas à proprement parlé de procédure de suivi des diplômés, mais une enquête effectuée par l'équipe pédagogique montre que 6 mois après l'obtention du diplôme, neuf étudiants occupent un emploi, un est en poursuite d'études et deux recherchent un emploi.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Une formation bien positionnée pour répondre aux attentes des entreprises locales.
- Une équipe pédagogique diversifiée avec 50 % d'intervenants extérieurs.
- De nombreux équipements numériques mis à disposition des étudiants.
- Un très bon taux de réussite.

Principaux points faibles :

- Aucune précision sur l'existence d'un conseil de perfectionnement.
- Aucune précision sur l'évaluation des enseignements.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Cette LP, en formant des étudiants à Bac+3 spécialisés dans le développement d'applications mobiles, est parfaitement positionnée et répond à une demande. De plus, son environnement local et régional lui offre de bonnes perspectives de recrutement puis d'insertion professionnelle. Les contenus pédagogiques sont en adéquation avec les métiers visés et avec la demande du milieu socio-professionnel environnant. Nul doute que les nombreux intervenants issus du monde professionnel seront les garants du maintien de cette adéquation. Il serait important de préciser plusieurs points sur le pilotage de la formation (conseil de perfectionnement, évaluation des enseignements).

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'INFORMATIQUE : CONCEPTION, DÉVELOPPEMENT ET TESTS DE LOGICIELS

Établissements : Université Toulouse III - Paul Sabatier ; Université Toulouse – Jean Jaurès

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers de l'informatique : conception, développement et tests de logiciels* recrute principalement des étudiants disposant d'un diplôme universitaire de technologies (DUT) I*nformatique* et plus minoritairement provenant d'un cursus Bac+2 *Informatique*. La formation est proposée en alternance et en formation initiale. A l'issue de la formation, les étudiants auront complété leur formation d'analystes programmeurs et pourront justifier de compétences pointues dans les domaines de la qualité du logiciel et du développement « Agile ». Les enseignements sont dispensés sur le campus de Rangueil et se décomposent en un volume de 450 heures en présentiel (principalement en travaux dirigés), 150 heures de projet tutoré et un stage en entreprise de 16 semaines pour les étudiants en formation initiale.

ANALYSE

Finalité
L'objectif de la formation est bien exposé et les compétences visées correspondent bien à la mention de la formation ainsi qu'aux attentes du milieu socio-économique. On apprécie la distinction entre les compétences purement métiers et les compétences transversales, ainsi que la particularité de la formation vis-à-vis de la mention : la qualité et la méthode « Agile ». Les emplois visés sont clairement présentés et l'objectif affiché est l'insertion professionnelle directe.
Positionnement dans l'environnement
Bien que la LP soit dans un environnement géographique avec de nombreuses formations sous la mention *Métiers de l'informatique : conception, développement et tests de logiciels*, elle se démarque par sa spécialisation dans le domaine de la qualité et des méthodes « Agile », ainsi que par une offre de formation aussi bien initiale que par alternance. L'équipe pédagogique est composée de chercheurs actifs dans l'équipe *Advancing Rigurous Software and System Engeneering* (ARGOS) de l'institut de recherche en informatique de Toulouse (IRIT) dont le domaine de recherche concerne justement la qualité des logiciels. Des acteurs du milieu professionnel participent également activement à l'élaboration des contenus, à leur présentation aux étudiants ainsi qu'aux différents conseils et commissions de pilotage de la formation. Le besoin en développeurs des entreprises locales fait que la LP ne s'est pas tournée vers l'international, ce qui est cohérent avec l'objectif affiché d'insertion professionnelle immédiate. Néanmoins, l'acquisition de la compétence linguistique se fait dans le cadre d'enseignements d'anglais de spécialité.

Organisation pédagogique
L'organisation pédagogique est clairement présentée avec cinq unités d'enseignement (UE) en présentiel (450 heures), une UE « projet de synthèse » (150 heures) et une UE « stage en entreprise ». Les UE en présentiel se décomposent elles-mêmes en trois catégories : l'une concernant les compétences transversales (117 heures), une autre sur la remise à niveau en informatique (120 heures) et enfin, une dernière catégorie sur le cœur de métier (213 heures). Une partie importante des enseignements « cœur de métier » sont pris en charge par des intervenants professionnels. Le dossier annonce la présence d'enseignements de remise à niveau qui ne sont pas clairement identifiés dans la maquette présentée. Toutes les UE en présentiel font l'objet de 6 ECTS indépendamment du nombre d'heures associées. On note que les enseignements ne se font qu'en cours magistraux et travaux dirigés. L'absence de travaux pratiques mériterait d'être expliquée. Un soin tout particulier est mis sur le projet tutoré qui est piloté en appliquant les bonnes pratiques enseignées, ce qui permet de vérifier les acquis mais également d'adapter éventuellement les contenus. La recherche de stage et/ou d'alternance est facilitée par la mise en place de forums. Le calendrier de la formation est bien présenté ; on regrette cependant de ne pas savoir ce que font les étudiants non-alternants pendant les périodes en entreprise des alternants. On notera enfin que la réussite des étudiants est bien aidée par un accès aux technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement, l'inscription au projet Voltaire, les innovations pédagogiques et une importante UE de mise à niveau, si bien que pratiquement tous les étudiants obtiennent le diplôme. On note que la LP accueille en mobilité entrante quelques étudiants étrangers.
Pilotage
L'équipe pédagogique est composée d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, la plupart rattachés à l'équipe ARGOS du laboratoire IRIT qui dispense une grande partie des enseignements, 34 % étant dispensés par des professionnels du secteur. On note également un déficit en encadrement administratif pour les affaires courantes. Le conseil de perfectionnement associe encadrants et étudiants, et permet de contrôler l'équilibre de la formation et procède également à l'analyse du questionnaire annuel de satisfaction des étudiants. Les volumes horaires ainsi que les modalités de contrôle des connaissances sont bien présentées. On note cependant un déséquilibre entre les volumes horaires et les crédits ECTS associés pour certaines UE. Le recrutement s'effectue au niveau des titulaires d'un DUT *Informatique* (52 %), et des titulaires de BTS en informatique (28 %). L'admission d'étudiants titulaires de deuxième année de licence *Informatique* reste marginale. Pour les étudiants venant d'autres formations que le DUT *Informatique*, la formation a mis en place dans le cadre de l'UE1 une remise à niveau. On regrette que le dossier ne précise pas ce que font les étudiants titulaires d'un DUT *Informatique* pendant les heures dévolues à la remise à niveau.
Résultats constatés
L'attractivité de la formation est bien démontrée surtout depuis la dématérialisation des candidatures puisqu'elles ont été multipliées par trois. L'effectif global reste relativement stable entre 20 et 30 étudiants (un groupe de travaux dirigés) chaque année. On note une belle progression du nombre d'alternants dans les deux dernières promotions. Le taux de réussite est quasiment de 100 %. Le suivi des diplômés met en évidence une bonne insertion professionnelle immédiatement après l'obtention du diplôme et généralement dans l'entreprise suite au stage ou à l'alternance. On note tout de même un nombre significatif d'anciens étudiants qui ont finalement repris des études pour accéder à des postes réservés aux développeurs plus qualifiés.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Des enseignants-chercheurs fortement actifs en recherche dans le domaine enseigné.
- Le très bon taux de réussite.
- La très bonne insertion professionnelle locale.

Principaux points faibles :

- Le déséquilibre entre les volumes horaires et les crédits ECTS associés.
- L'absence de travaux pratiques (à l'exception du projet de synthèse).

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La LP *Métiers de l'informatique : conception, développement et tests de logiciels,* en formant des analystes programmeurs spécialisés sur la qualité et le développement agile satisfait un gros besoin en développeurs dans les entreprises locales. Un nombre non négligeable de diplômés reprend des études après une première insertion professionnelle afin de monter en compétences. L'établissement doit s'interroger sur l'opportunité d'un master dans le domaine. L'équipe pédagogique est bien investie mais pourrait être davantage complétée par des professionnels du secteur. Les contenus et les méthodes pédagogiques sont efficaces mais la maquette devrait évoluer afin de mieux équilibrer les volumes horaires et les crédits ECTS associés, et de prévoir obligatoirement des travaux pratiques.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'INFORMATIQUE : SYSTÈMES D'INFORMATION ET GESTION DE DONNÉES

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers de l'informatique : systèmes d'information et gestion de données* propose deux parcours, *Gestion de données massives* (GDM) et *Management de données cliniques* (MDC). Le second parcours n'a pas ouvert depuis 2017, faute de candidatures conformes aux prérequis de la formation et faute de disponibilité des professionnels fortement impliqués jusque-là dans la formation. La LP recrute quasi exclusivement des étudiants titulaires d'un diplôme universitaire de technologie (DUT) *Informatique* ou d'un DUT *Statistiques et informatique décisionnelle* (STID).

L'année universitaire se décompose en 460 heures de présentiel, 150 heures de projet et 16 semaines de stage pour les non-alternants (8 mois sur 12 pour les alternants). A l'issue de la formation, les étudiants seront des analystes programmeurs spécialisés dans le domaine du traitement des données massives ou *Big Data*. La formation se déroule sur le site de Rangueil de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS).

ANALYSE

Finalité
L'objectif de la formation est bien exposé et les compétences visées correspondent bien à la mention de la formation. Les deux parcours se situent autour de la gestion des données massives (*Big Data*) et sont proposés essentiellement par alternance. On apprécie la distinction entre les compétences purement métiers et celles transversales ainsi que la distinction des métiers visés en fonction du parcours. Quel que soit le parcours, l'insertion professionnelle immédiate est recherchée.
Positionnement dans l'environnement
La LP profite d'un environnement favorable puisque même s'il existe de nombreuses formations en informatique dans la région toulousaine, aucune n'est spécialisée dans la gestion des données massives et encore moins orientée recherche en oncologie (parcours non-ouvert depuis 2017). Les enseignants-chercheurs intervenant font partie de l'institut de recherche en informatique de Toulouse (IRIT), et le parcours MDC était géré par des professionnels de l'Oncopole garantissant le maintien des contenus au plus près des besoins. Des professionnels du secteur sont aussi sollicités pour faire des enseignements à hauteur de 30 %. Aucune coopération à l'international n'est mentionnée.

Organisation pédagogique
L'organisation pédagogique est clairement présentée avec les trois premières unités d'enseignement (UE) de 250 heures de présentiel pour la remise à niveau et les compétences transversales, puis une dernière UE (210 heures de présentiel) correspondant aux spécialités GDM ou MDC. Le projet tutoré, d'octobre à juin, est bien présenté, est bien organisé et occupe les étudiants pour un équivalent de 150 heures. Il s'inscrit parfaitement dans les objectifs de la formation. Un stage en entreprise de 16 semaines termine la formation pour les non-alternants, alors que les alternants auront alterné 1 mois en centre et 1 mois en entreprise de sorte qu'ils auront au final fait 8 mois sur 12 en entreprise. On regrette cependant de ne pas savoir ce que font les non-alternants pendant les périodes en entreprise. On note que l'accès aux technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement, la préparation à l'insertion professionnelle ainsi que les différents livrets mettent les étudiants dans de très bonnes conditions pour réussir. L'ouverture internationale n'est pas présente dans la formation.
Pilotage
L'équipe pédagogique est composée de sept titulaires (enseignants et enseignants-chercheurs rattachés majoritairement au laboratoire IRIT) et de 15 professionnels extérieurs. Les extérieurs interviennent surtout dans les UE de compétences complémentaires et de mise à niveau. On regrette en particulier qu'ils soient pratiquement absents de l'UE de spécialité GDM alors qu'à l'inverse les titulaires sont complètement absents dans celle de spécialité MDC. Les différentes commissions et conseils de perfectionnement, organisés conformément aux attendus réglementaires, permettent une bonne évolution de la formation notamment en prenant en compte les éléments négatifs soulevés par les étudiants. On note un bon équilibre entre les volumes horaires et les crédits ECTS associés ; on regrette simplement de ne pas avoir de répartition cours magistraux/travaux dirigés/travaux pratiques dans les différents modules, d'autant plus que c'est un des points négatifs relevés par les étudiants. Les modalités de contrôle des connaissances sont bien présentées. Les candidats proviennent pour environ 50 % du département, ils sont pour la plupart titulaires d'un DUT *Informatique* ou d'un DUT STID et réussissent en grande majorité à trouver une alternance.
Résultats constatés
L'attractivité d'un parcours de la formation est bien démontrée avec un effectif qui est passé de 12 étudiants en 2013 à une vingtaine depuis trois ans pour le parcours GDM, le parcours MDC n'ayant pas ouvert depuis 2017 faute de candidats. Le taux de réussite est très bon (95 %). Le suivi des diplômés, organisé par l'observatoire de la vie étudiante de l'université, montre une très bonne insertion professionnelle, même si on observe que certains étudiants poursuivent des études (environ 20 %).

CONCLUSION

Principaux points forts :

- L'équipe pédagogique active en recherche dans le domaine enseigné.
- Les très bons taux de réussite.
- La très bonne insertion professionnelle.

Principaux points faibles :

- Le parcours *Management de données cliniques*, fermé depuis deux ans.
- Le taux non-négligeable (20 %) de poursuites d'études.
- Le manque de visibilité dans la maquette entre cycle en présentiel et alternance.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Le parcours GDM est bien positionné et n'a pas de problème pour recruter ni pour placer ses étudiants. Un effort pourrait être fait pour impliquer davantage de professionnels dans le parcours GDM. Le parcours MDC étant fermé depuis 2017, il serait pertinent de recentrer la LP sur le seul parcours GDM. Si la cohabitation de formation initiale et en alternance persiste, il sera nécessaire de clarifier les différences existantes entre les deux modalités de formation au niveau des maquettes et des calendriers. Le taux non négligeable de poursuite d'études est aussi à prendre en considération.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'INSTRUMENTATION, DE LA MESURE ET DU CONTRÔLE QUALITÉ

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers de l'instrumentation, de la mesure et du contrôle qualité* (MIMCQ) vise à former des cadres intermédiaires capables d'une part, de concevoir et réaliser des bancs de test et d'autre part, de qualifier les moyens de mesures et les mesures effectuées. Elle est déclinée en deux parcours visant ces deux objectifs, portés par l'institut universitaire de technologie (IUT) A de Toulouse : le parcours *Instrumentation et tests en environnement complexe* (ITEC) et le parcours *Métrologie et qualité de la mesure* (MQM).

La formation est accessible en formation initiale sous statut étudiant ou par alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) et également en formation continue.

ANALYSE

Finalité
Les connaissances et compétences acquises à l'issue de la LP MIMCQ sont très clairement définies, tant au niveau des métiers liés aux techniques de tests embarqués en environnement sévère pour le parcours ITEC, que ceux plutôt orientés vers la certification des mesures et moyens de mesure dans le parcours MQM. L'organisation des enseignements est tout-à-fait cohérente par rapport aux objectifs professionnels visés par la formation. Les emplois cibles accessibles sont clairement listés.
Positionnement dans l'environnement
Nationalement, d'autres LP de la même mention existent mais les parcours liés à cette mention sont multiples avec des spécificités différentes et la demande industrielle est importante. La spécialisation de cette LP vers les environnements complexes en fait son originalité et lui donne donc un positionnement régional et local très favorable. Bien que ce ne soit pas son objectif premier, la formation bénéficie d'un environnement recherche solide qui se traduit surtout par la participation aux enseignements des enseignants-chercheurs issus d'au moins quatre laboratoires du site toulousain. La formation a également un accès intéressant à des bancs de tests et d'instrumentation de pointe présents dans ces laboratoires.

L'environnement socio-économique est riche et se traduit par un nombre important de partenaires industriels de la formation. Ce partenariat se décline essentiellement par la participation aux enseignements des professionnels industriels ainsi que par leur soutien fort au développement de l'apprentissage, renforcé par celui des branches professionnelles telles que l'union des industries et des métiers de la métallurgie, l'union des industries chimiques, et la confédération des petites et moyennes entreprises de Haute-Garonne. On peut toutefois regretter qu'aucun de ces soutiens ne soit réellement formalisé.

Assez classiquement pour ce type de formation, il n'y a pas de liens à l'international.

Organisation pédagogique

La structure de la formation permet d'identifier cinq unités d'enseignements (UE) pour le parcours MQM et quatre UE pour le parcours ITEC auxquelles s'ajoutent, pour chacun, deux UE respectivement dédiées au projet tutoré et au stage. Cette organisation est tout-à-fait règlementaire. La formation est dispensée en formation initiale sous statut étudiant et en alternance. Il est regrettable que les deux calendriers ne soient pas précisés, ce qui permettrait d'apprécier l'articulation entre les deux modes de formation et ainsi, la cohérence de l'organisation.

La validation des acquis de l'expérience est possible mais ne représente qu'une très faible part des diplômés (un cas par an). Cette situation est surprenante compte-tenu de l'environnement socioéconomique plutôt favorable.

La formation bénéficie des dispositifs mis en place par l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) pour l'accueil d'étudiants en situations particulières (étudiants en situation de handicap, sportifs haut niveau). Cela ne concerne toutefois que très peu d'étudiants ; ce qui ne conduit pas à une analyse par la formation de l'efficacité des dispositifs.

Le lien avec le monde socio-économique passe classiquement par l'intervention de vacataires issus de l'industrie qui permettent aux étudiants de prendre conscience des contraintes et des spécificités du milieu industriel. La formation propose également un dispositif intéressant de simulations d'entretiens d'embauche réalisés par des professionnels.

L'organisation du suivi des étudiants en entreprise, notamment en stages, est difficile à apprécier, par manque d'informations (nombre de semaines, encadrement, ...). De même, l'organisation du projet tutoré, bien décrite pour la formation initiale sous statut étudiant, l'est beaucoup moins pour les alternants qui réalisent ce projet en entreprise. L'articulation entre le projet et la mission plus générale en entreprise ainsi que la distinction dans l'évaluation sont difficiles à cerner, faute d'informations suffisantes.

On peut apprécier la possibilité pour les étudiants du parcours ITEC d'accéder à la première étape de la certification Labview de National Instrument, largement utilisée dans le milieu industriel.

La place du numérique dans la formation est classique, matérialisée par l'accès à la plateforme *moodle* et à des salles dédiées. Elle est renforcée, dans le parcours MQM, par l'accès à l'outil informatique SAGAWEB pour visualisation de toutes les normes AFNOR.

La dimension internationale est peu présente dans la formation. L'enseignement de la langue anglaise apparait dans les deux parcours mais avec des volumes horaires modestes, voire faibles pour le parcours MQM (16 heures).

Pilotage

L'équipe pédagogique est équilibrée, composée d'enseignants-chercheurs, d'enseignants et de professionnels non académiques dont les interventions se situent bien dans le cœur de métier de la formation. Si la part de ces intervenants industriels peut être évaluée à un taux très correct de 35 % pour le parcours MQM, il est très difficile de l'évaluer pour le parcours ITEC car les volumes horaires donnés des différents intervenants vont au-delà du total de la maquette. La mention est pilotée par les responsables des deux parcours. Un conseil de perfectionnement existe. Toutefois, les deux comptes rendus versés au dossier font apparaitre le manque d'étudiants dans ce conseil, ce qui est très regrettable et surtout, non règlementaire. La commission paritaire citée qui ne regroupe que deux enseignants et deux étudiants ne saurait remplacer la présence d'étudiants dans l'organisme central de pilotage que représente le conseil de perfectionnement. Le compte-rendu du conseil de perfectionnement de l'année 2016-2017 fait état d'un questionnaire d'évaluation de la formation par les étudiants, affichant ses résultats mais sans précision sur son organisation et sur les évolutions éventuelles qui en ont été tirées. Il n'est plus question de ce type d'évaluation pour les promotions suivantes ; ce qui laisse penser que cette évaluation par les étudiants n'est plus réalisée, ce qui nuit à la qualité du pilotage.

Les modalités de contrôle des connaissances ainsi que la délivrance des crédits ECTS sont clairement affichées. Les suppléments au diplôme des deux parcours sont également fournis et complètent les informations. On aurait apprécié plus de détails sur la constitution et les modalités de réunion des jurys. La déclinaison de la formation en compétences apparait clairement dans le dossier. La fiche du répertoire national des certifications professionnelles, versée au dossier, est la fiche nationale complétée de façon lisible pour chaque parcours. Les étudiants sont efficacement sensibilisés à cette approche et utilisent le portefeuille d'expériences et de compétences pour améliorer leur suivi. Cette initiative est très appréciable. Il est regretté le manque d'informations concernant les modalités de recrutement ; ce qui ne permet pas d'apprécier correctement l'efficacité du pilotage dans ce domaine. Une UE de remise à niveau favorise l'harmonisation des nombreux profils.
Résultats constatés
L'attractivité de la formation est suffisante pour permettre un recrutement sans difficulté apparente, avec un nombre d'inscrits important (en moyenne 45 par an répartis pour moitié entre les deux parcours). Les effectifs de la formation sont stables sur la période d'évaluation. Ils montrent un recrutement exclusivement de titulaires de DUT et de BTS, et on peut regretter l'absence d'étudiants issus de licence. Depuis l'ouverture de la formation à l'alternance, le nombre de recrutés augmente pour ce type de voie, en accord avec la volonté affichée de la formation. Le taux de réussite est très bon : 91 % en moyenne sur la mention. Il est un peu plus fort dans le parcours MQM que dans le parcours ITEC, sans analyse particulière. Le devenir des diplômés est suivi par 2 enquêtes, une interne à la formation, réalisée 6 à 9 mois après la diplomation et l'enquête nationale à 30 mois réalisée par l'observatoire de la vie étudiante de l'établissement. Les résultats montrent un taux d'insertion professionnelle plutôt bon, à environ 80 % à 9 mois pour les diplômés des deux parcours, avec un taux de réponses annoncé à 95 % par la formation. Les emplois sont en bon accord avec les objectifs de la formation et la durée de recherche d'emploi faible (un mois). Étonnamment, l'enquête à 30 mois révèle un taux d'insertion professionnelle légèrement plus bas pour le parcours MQM, et beaucoup plus bas pour le parcours ITEC avec 59 %. Le pourcentage de répondants est certes plus faible (75 %) mais reste suffisant pour une analyse pertinente. Le taux de poursuite d'étude de 41 % à 30 mois pour le parcours ITEC reste donc beaucoup trop important pour ce type de formation à visée d'insertion professionnelle immédiate.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- L'environnement industriel très riche.
- La très bonne attractivité.
- La mise en place efficace de l'approche par compétences.
- La possibilité laissée aux étudiants d'accéder à la première étape de la certification.

Principaux points faibles :

- Le manque de clarté en matière d'articulation projet tutoré/mission en entreprise pour les alternants.
- L'absence d'étudiant dans le conseil de perfectionnement.
- Le taux de poursuite d'études trop important pour le parcours.
- Le manque d'évaluation de la formation et des enseignements.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La LP MMICQ bénéficie d'un environnement industriel riche et répond à une demande de compétences dans les métiers liés d'une part, aux tests de systèmes embarqués en environnements sévères et d'autre part, à la certification qualité des mesures réalisées. La proposition de deux parcours complémentaires est pertinente.

Toutefois, il est regretté que l'insertion professionnelle dans le parcours ITEC ne soit pas durable avec un taux de poursuite d'études beaucoup trop fort (plus de 40 %) à 30 mois. Une réflexion sur le recrutement pourrait améliorer cette situation avec notamment le développement de passerelles à destination des étudiants issus de deuxième année de licence et souhaitant s'insérer professionnellement.

La place de la professionnalisation dans la formation ne fait aucun doute, renforcée par le développement avec succès de l'alternance depuis deux ans. La formalisation de partenariats avec le monde socio-économique (branches professionnelles, groupes industriels, ...) serait de nature à la pérenniser. L'articulation entre le projet tutoré et la mission en entreprise pour les alternants mériterait toutefois d'être clarifiée de façon à bien séparer les deux objectifs pédagogiques qui ne sont pas les mêmes. Le pilotage pourrait également être renforcé par une mise en place lisible de l'évaluation de la formation et des enseignements ainsi que la participation règlementaire des étudiants au conseil de perfectionnement.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE LA GESTION ET DE LA COMPTABILITÉ : FISCALITÉ

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité* est dispensée par l'IUT département GEA de l'Université Paul Sabatier Toulouse III (Site de Ponsan).

Cette licence a pour vocation de former aux fonctions que l'on rencontre dans les cabinets d'expertises comptables et de commissariat aux comptes, dans les directions administratives comptables ou financières de PME, ou encore dans les Centres de gestion.

Elle est enseignée sur la base de quatre unités d'enseignement (UE) dont une UE Mise en situation professionnelle,

Cette licence professionnelle peut être suivie en formation initiale classique, en alternance avec des contrats de professionnalisation, ainsi que dans le cadre de la formation continue et pour des demandeurs d'emploi.

ANALYSE

Finalité
Cette licence est axée sur ces compétences ciblées : • Le traitement comptable des opérations économiques • La rédaction de documents fiscaux obligatoires • Le Conseil client, et la préparation des éléments du volet fiscal d'études client La pertinence et la cohérence des enseignements sont en lien avec ces trois cibles de savoir-faire des métiers du secteur. La maquette a été définie en blocs de compétences, qui peuvent être suivis séparément notamment dans le cadre de la formation continue. Cette licence professionnelle fait l'objet d'un partenariat avec le conseil supérieur de l'ordre des experts comptables.

Positionnement dans l'environnement

Cette LP s'intègre dans la cohérence de l'offre de l'Université, mais se situe dans un contexte très concurrentiel notamment avec le DCG (Diplôme de comptabilité et de gestion) diffusé dans différents lycées sur Toulouse et Tarbes, ou encore l'IUT de Rodez ou le CFA de TBS de Toulouse.

Cette concurrence capte les étudiants de DUT (Diplôme universitaire de technologie) GEA (gestion des entreprises et administrations) qui constitue un des sourcing de cette formation.

Quatre enseignants chercheurs de trois laboratoires sont présents dans l'équipe pédagogique, dont deux en lien direct avec l'activité professionnelle ciblée.

Le cursus a été élaboré en collaboration avec l'ordre des experts comptables, lui conférant ainsi une crédibilité en terme de cohérence sur les compétences préparées. Ce partenariat n'est pas formalisé.

Le lien étroit avec la profession se caractérise également avec le développement de l'alternance depuis 2015 sous forme de contrats de professionnalisation.

Les professionnels (experts comptables, avocat) assurent 37 % des enseignements de la maquette pédagogique, avec une prédominance dans l'unité d'enseignement fiscalité, pour laquelle ils animent 89 % des heures (140 heures sur 157 heures)

La nature du diplôme ne voue pas le cursus à l'international, et la mobilité des étudiants est très limitée.

Organisation pédagogique

La maquette de la licence est structurée en trois blocs de compétences équilibrés auxquels s'ajoute le projet tuteuré.

L'autoévaluation mentionne 405 heures, hors le total des trois blocs (145 heures + 157 heures + 148 heures) comptabilise 450 heures.

La promotion est constituée d'étudiants en formation initiale classique avec un stage de quatre mois, mais également d'alternants exclusivement en contrat de professionnalisation qui représentent 46,2 % des effectifs sur la promotion 2018-2019.

Toutefois l'organisation n'est pas présentée explicitement. Il est difficile d'appréhender la présence ou pas, de deux groupes distincts. S'il n'y a qu'un seul groupe mutualisé, il serait judicieux d'expliquer la synchronisation du rythme de l'alternance des alternants mentionné et qui est adossé à la période des travaux fiscaux des cabinets comptables, avec le stage de quatre mois des étudiants en formation classique dont la période n'est pas évoquée. Le calendrier des enseignements qui n'est pas joint, aurait pu apporter cet éclairage. Un compte-rendu de la commission paritaire 2017-2018 évoque uniquement le calendrier de la formation initiale classique.

La VAE (validation des acquis et de l'expérience) n'est pas développée sur ce cursus, bien que la possibilité soit prévue.

L'autoévaluation du diplôme ne mentionne pas de dispositifs d'accueil spécifiques pour des étudiants en situation de handicap ou autre situation particulière. Cette information est présente dans l'autoévaluation du Champ.

L'animation des cours se réalise fréquemment sur la base de cas d'entreprises concrets.

Le projet tutoré est structuré de manière pertinente selon le profil de l'étudiant. Les alternants ont en charge une problématique d'entreprise à analyser, tandis que les étudiants en formation initiale classique s'inscrivent dans une démarche d'insertion professionnelle et de développement de connaissances via des conférences animées par des professionnels. Pour ces derniers une Directrice des ressources humaines les accompagne en les sensibilisant au monde l'entreprise et à la méthodologie de la recherche d'emploi.

La place du numérique se matérialise par la plateforme MOODLE de l'IUT, où les supports de cours, les corrections d'exercices ou encore les quizz sont en ligne. Un logiciel comptable professionnel est à disposition et permet une transposition immédiate de situations professionnelles à traiter.

Les liens à l'international ne sont pas développés. C'est logique, compte tenu de la nature du diplôme. Toutefois deux enseignants chercheurs enseignent l'anglais appliqué au juridique, à la comptabilité et au droit de l'entreprise.

Pilotage

L'équipe pédagogique animée par deux responsables est composée pour un tiers en nombre de professionnels experts comptable ou avocat spécialisé en droit du travail et social, et pour 37 % en volume horaire avec une forte concentration (89 %) sur les modules de fiscalité, dont les connaissances sont incontournables pour les métiers ciblés.

Les enseignements académiques (63 %) sont assurés par des enseignants du second degré, et par des enseignants chercheurs (EC). Il n'y a cependant aucun EC en sciences de gestion dans l'équipe pédagogique, ce qui est problématique s'agissant d'une formation universitaire relevant précisément des sciences de gestion

Un conseil de perfectionnement du parcours se réunit une fois par an. La composition est clairement énoncée, mais le compte-rendu en annexe ne mentionne pas les présents.

Une commission paritaire se réunit également tous les deux ans, pour analyser les résultats de l'évaluation de la formation par les étudiants. Le questionnaire est administré en ligne et son taux de retour est très bon. Il se situe entre 90 et 100 %.

L'autoévaluation de la formation est appréhendée de manière structurée, et les deux instances citées plus haut contribuent à son amélioration et son évolution. L'autoévaluation quinquennale des départements de l'IUT favorise également cette démarche.

Toutefois on peut relever quelques incohérences entre le dossier d'auto-évaluation et les annexes. Ainsi par exemple le dossier mentionne deux unités d'enseignement (UE), et le tableau des UE en annexe en laisse apparaitre quatre.

La licence est évaluée en contrôle continu et les règles d'obtention du diplôme sont clairement expliquées.

La composition du jury d'examen pour les LP est mentionnée dans l'autoévaluation du Champ de formations.

La maquette donne de la lisibilité concrète en étant structurée en blocs de compétences avec l'explication des compétences à atteindre que l'on retrouve également dans le supplément au diplôme.

Le suivi de l'acquisition de ces compétences se matérialise par un livret pour les alternants.

Deux visites en entreprises sont également mises en place.

Une mise à niveau des compétences en comptabilité sur 24 heures permet d'harmoniser le niveau général des étudiants accueillis.

Les modalités de recrutement des étudiants sont traditionnelles et bien détaillées: sélection sur dossier après dépôt sur e-candidat puis entretien. Elles se déroulent en concertation avec les milieux professionnels.

Résultats constatés

Les effectifs ont doublé en six ans avec la contribution non négligeable de l'alternance depuis 2015 (46 %).

Cette contribution rencontre une difficulté toutefois. Les entreprises souhaitent de plus en plus mettre en place des contrats d'apprentissage, or l'alternance proposée est en contrat de professionnalisation.

Les étudiants sont titulaires d'un Diplôme Universitaire de Technologie (en moyenne un tiers) et de BTS (pour les deux tiers restants) dans les domaines de la comptabilité et de la gestion.

Dans ces statistiques, une rubrique « Autre » apparait et présente sur les dossiers reçus un volume important (26 % en 2018) et en accroissement (+70 % en moyenne par an depuis 3 ans). Il n'est pas fait mention de son contenu de manière synthétique.

Le taux de réussite est d'un bon niveau, avec une moyenne de 93 % sur les trois dernières années.

On apprécie l'existence de données quantitatives sur le devenir des diplômés.

Le taux de réponse de 25 % annoncé est inférieur au taux de 77 % en moyenne annoncé sur les enquêtes LP de l'Université (dossier Champ technologie) assurées par l'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE)

Le taux d'insertion professionnelle directement après l'obtention du diplôme est faible sur les deux dernières années (18 % et 29 %), comparativement à la moyenne constatée sur les licences professionnelles de l'Université (75 %). Les emplois occupés sont en adéquation avec les contenus de la formation.

Le taux de poursuite d'études est très élevé pour une licence professionnelle (39 % en 2018) et surtout, il est de

surcroît, en augmentation, au point que les responsables de la formation s'interrogent sur l'évolution des métiers comptables. Celle-ci pourrait contraindre à des niveaux de qualification plus élevés que ceux dispensés en LP. De même le DCG (Diplôme de Comptabilité et Gestion) pour lequel des UE de la LP intègrent des équivalences pour ce DCG, incite à la poursuite d'études.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Ancrage professionnel important et des partenariats solides
- Attractivité de la formation avec un accroissement important grâce à l'alternance
- Suivi de la qualité de la formation avec deux instances: le conseil de perfectionnement et la commission paritaire

Principaux points faibles :

- Absence d'enseignant(s) chercheur(s) en sciences de gestion dans l'équipe pédagogique
- Taux de poursuite d'études très important
- Lisibilité à améliorer sur les modalités de mise en œuvre entre formation initiale classique et formation en alternance
- Pas de recours à l'apprentissage, modalité pour laquelle les entreprises montrent de l'intérêt

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La licence professionnelle *Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité*, est une formation en adéquation avec les métiers et le secteur ciblés.

Une réflexion sur d'éventuelles certifications professionnelles dans le cœur de métier pourrait encore accentuer la professionnalisation de la formation et son attractivité sur les démarches de VAE.

L'ouverture de la licence à l'apprentissage devient un incontournable compte tenu des avantages procurés aux entreprises.

Par ailleurs, il apparaît indispensable de pouvoir renforcer l'équipe pédagogique en place par des enseignants chercheurs en sciences de gestion jusqu'ici non intégrés dans les enseignements.

Les pistes d'optimisation envisagées pour le renforcement des collaborations avec l'ordre des experts-comptables, et pour la communication à destination de la profession et des candidats sont à encourager.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : ASSISTANT

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) mention *Métiers de la gestion des ressources humaines* (GRH) : *assistant*, parcours type *Gestion opérationnelle de l'emploi, de la formation et du recrutement* (GOEFR) est une formation d'une année qui délivre un diplôme de niveau Bac+3. Elle est proposée par l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) au sein du département de gestion des entreprises et des administrations (GEA) de l'Institut universitaire de technologie (IUT) A de Toulouse. Le diplôme peut s'obtenir soit par la voie classique, en formation initiale ou continue, soit par la voie de l'alternance sous contrat de professionnalisation. La formation est organisée de sorte que les enseignements en présentiel soient communs à tous les publics. Cette LP existe depuis 2014 et prépare au métier d'assistant en ressources humaines (RH) spécialisé en recrutement. L'objectif affiché est de former des étudiants professionnels et autonomes directement employables à l'issue de la formation.

ANALYSE

Finalité
La LP mention *Métiers de la GRH : assistant*, parcours type GOEFR vise à former des assistants RH de niveau bac+3 capables d'élaborer et de mettre en œuvre des processus et des outils RH dans le cadre de la gestion de l'emploi, de la formation et du recrutement. Les métiers visés, les connaissances et les compétences attendues sont clairement identifiées et présentés en échos à deux fiches de référence du Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP). La maquette pédagogique est clairement tournée vers l'acquisition des connaissances nécessaires à l'exercice du métier d'assistant RH et l'accent y est mis sur la formation au métier d'assistant recrutement. Une période d'immersion professionnelle significative soit sous la forme d'un stage long à la fin du parcours de formation initiale, soit du fait d'une alternance au rythme d'une semaine en entreprise suivie d'une semaine à l'IUT, est garante de l'acquisition des savoirs et savoir-faire indispensables au métier visé. La LP qui accueille trois types de publics (inscrits en formation initiale, continue ou en alternance) a su s'organiser selon un calendrier de formation unique. La priorité de la formation est l'insertion professionnelle immédiate de gestionnaires polyvalents spécialisés dans les fonctions RH liées à la gestion de l'emploi, de la formation et du recrutement.

Positionnement dans l'environnement

L'académie de Toulouse comprend de nombreuses formations inscrites dans le champ de la *Gestion des ressources humaines*. Néanmoins la LP mention *Métiers de la GRH : assistant* est unique au niveau de l'offre de formation de l'IUT de l'UPS et elle permet une spécialisation en RH à l'issue du diplôme universitaire de technologie (DUT) en *Gestion des entreprises et des administrations* (GEA) lequel s'obtient dans le même IUT. Du reste, du fait du double domaine de compétences visé en GRH et en recrutement, la formation a trouvé une identité propre parmi les 43 formations RH présentent en régions Occitanie et Nouvelle-Aquitaine. Notamment le fait que la LP soit portée par l'Université est un atout.

Bien que récente, la formation a su se constituer un réseau de plus 200 contacts avec des directeurs de ressources humaines (DRH), des responsables des ressources humaines (RRH) ou encore des responsables d'agences intérimaires et des consultants RH. Cette LP bénéficie par exemple du partenariat de l'IUT avec le Groupe ADECCO.

Les collaborations avec ces acteurs du milieu socio-économique sont multiples (commissions, jurys, enseignements, encadrements professionnels de projets ou de stages ou d'apprentissages, simulations de négociation et d'entretiens de recrutement). Ceci atteste de l'inscription réussie de la formation dans le paysage socio-économique local. Par ailleurs, la responsable de la LP a su se rapprocher de l'antenne Midi-Pyrénées de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) afin de faire profiter les étudiants de leurs rencontres mensuelles.

Comme il s'agit d'une LP, le lien entre la formation et la recherche n'est pas une priorité et il n'est pas direct. Cependant, il apparaît comme important dans la mesure où un module de formation est organisé de manière à traiter des sujets d'actualité de façon analytique et, de la même façon, les rapports de stage incluent une partie de réflexion théorique et problématisée pour laquelle les étudiants sont invités à lire des articles de recherche.

Organisation pédagogique

La formation s'organise autour de sept UE dont la première (UE 0) est optionnelle et offre un parcours d'adaptation avec des remises à niveau possibles en GRH, droit du travail, communication interpersonnelle et négociation commerciale. La formation formelle comprend trois UE (1, 2 et 3) qui sont plus spécifiquement centrées sur l'acquisition de connaissances et de compétences techniques nécessaires au métier d'assistant RH et deux UE (4 et 5) qui sont consacrées aux connaissances et aux techniques de recrutement. Les deux dernières UE (6 et 7) sont réservées à la professionnalisation.

D'ailleurs, la place accordée à la professionnalisation est remarquable. Au-delà de l'immersion professionnelle dans le cadre d'un stage long en fin de formation initiale ou de l'alternance en contrat de professionnalisation, la LP intègre de nombreuses mises en situation professionnelles telles que les simulations de négociation, d'autres de recrutement, l'élaboration d'un passeport orientation et formation au profit d'un salarié ou d'un chômeur inscrit dans une démarche de bilan de compétences ou encore la participation aux rencontres de l'ANDRH. Dans la même veine, le projet tutoré est décliné en trois projets qui constituent autant de contacts avec le milieu professionnel. Enfin, on peut noter que le nombre crédits ECTS associé aux UE projet et stage ou alternance en entreprise compte pour moitié dans le total des crédits ECTS de la formation.

L'utilisation du numérique se fait de manière classique pour ce qui est de la mise à disposition du livret d'accueil et de supports d'enseignements sur une plateforme Moodle. En complément, la formation utilise la plateforme de dépôt d'offres de stages et d'emplois Liverezo. Et de façon plus remarquable, la formation intègre un module transversal menant à la maîtrise de l'outil Excel, et, d'autre part, une étude de cas spécifique amène les apprenants à découvrir et à utiliser un progiciel de planification des ressources de l'entreprise, l'ERP Odoo.

L'internationalisation de la formation n'est pas exigée par l'objectif métier de la formation et se résume à 25h de travaux dirigés (TD) et 5h de cours magistral (CM) en langue anglaise. La justification du découpage CM/TD pour cet enseignement ne nous apparaît pas évidente.

La formation peut s'obtenir en validation des acquis de l'expérience (VAE). Cependant, sur les cinq demandes de VAE réalisées, seules trois ont obtenu un avis favorable, mais celles-ci n'apparaissent pas dans le tableau récapitulatif de étudiants ayant obtenu la LP. On ignore s'il s'agit d'échecs ou de VAE toujours en cours.

Pilotage

L'équipe pédagogique comprend 19 membres. Parmi ceux-ci on compte quatre enseignants-chercheurs (EC) dont trois sont en poste à l'IUT GEA Ponsan et l'un d'entre eux est affecté à l'IUT de Tarbes. Il y a également quatre enseignants du secondaire. Enfin, on dénombre 11 intervenants vacataires issus du secteur privé lesquels enseignent dans leur domaine de compétences. A regret, le tableau de l'équipe pédagogique ne permet pas d'apprécier le nombre d'heures prestées par chacun des membres de cette équipe. Selon les informations disponibles, les EC assurent 125h de cours, soit 27 % de l'ensemble des heures de formation et que les professionnels en assument 241h, soit 52 %. Comme souligné précédemment, à regret, la présentation de la maquette de formation avec ses UE d'une part, et, celle de l'équipe pédagogique d'autre part, ne permet pas de savoir par qui les heures manquantes (21 %) sont assurées.

Le pilotage de cette formation est en revanche bien expliqué et remarquable. Les deux responsables se réunissent mensuellement pour gérer les problématiques qui apparaissent en cours d'année. L'équipe pédagogique se réunit par plusieurs fois dans l'année, notamment pour se coordonner quant au suivi des alternants, des projets et des notations. Enfin, le pilotage s'appuie sur l'existence et les travaux d'un conseil de perfectionnement lequel est réunit une fois par an à la fin du cycle de formation. Ce conseil est composé à parts égales de membres de l'équipe pédagogique et de représentants du monde socio-professionnel, ainsi que de deux étudiants.

L'évaluation des enseignements fait l'objet d'un sondage en fin de cursus dont les résultats sont évoqués dans une commission paritaire qui se réunit en juillet.

La maquette est transcrite en blocs de compétences et le module Introduction à la GPEC fait l'objet d'un atelier en début de cursus pour que les étudiants traduisent cette matière en blocs de compétences. Le suivi de la progression des compétences n'est pas abordé.

Des dispositifs d'aide à la réussite pertinents sont mis en place (mise à niveau, projet Voltaire, module Technique et calculs en gestion des ressources humaines).

Résultats constatés

Le processus de sélection des candidats est clairement établi et s'appuie sur la collaboration active des entreprises partenaires. Le tri des candidats est réalisé sur dossier et amène à convoquer les titulaires d'un DUT avec plus de 11 de moyenne générale en entretien de motivation. En revanche, les titulaires d'un autre diplôme de niveau Bac+2 qui sont présélectionnés au regard de leurs résultats sont d'abord convoqués à un test de calcul et à une mini rédaction. Par la suite, tous les entretiens de sélection sont menés par un jury enseignant-professionnel du domaine des RH.

En moyenne depuis quatre ans, ce sont 340 candidatures par an recensées, pour une moyenne de 23 jeunes admis chaque année, soit 14 candidatures pour un poste. Ce ratio confirme l'attractivité de cette LP.

L'alternance en contrats de professionnalisation s'est bien développée. La dernière promotion était constituée d'alternants pour moitié de l'effectif.

Le tableau récapitulatif des résultats fait apparaître un taux de réussite de bon niveau qui oscille entre 92 et 100% selon les années considérées. Le taux d'abandon n'est pas évoqué.

L'enquête d'insertion ne porte que sur les deux premières années depuis l'habilitation de 2014, avec un taux de réponse satisfaisant (78 % en moyenne). Ce suivi réalisé par l'observatoire de la vie étudiante (OVE) à neuf mois et 30 mois, laisse apparaître un taux de poursuites d'études préoccupant qui atteint les 30 % et qui interpelle eu égard à l'objectif d'insertion professionnelle immédiate pour une LP.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- L'originalité du cursus dans un contexte concurrentiel.
- L'attractivité de la formation, avec de surcroit un développement de l'alternance.
- L'inscription des étudiants aux rencontres de l'ANDRH.

Principaux points faibles :

- Le taux de poursuites d'études en augmentation et avoisine les 30 %.
- L'absence de partenariats professionnels formalisés pour en assurer la pérennité.
- L'insuffisance de l'analyse du devenir des diplômés portant que sur les deux premières années qui ont suivi l'habilitation en 2014.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

L'appréciation globale de la LP mention *Métiers de la gestion des ressources humaines* (GRH) *: assistant*, parcours type *Gestion opérationnelle de l'emploi, de la formation et du recrutement* (GOEFR) est clairement positive. Cette formation est attractive et a su se créer une identité qui lui est propre. La formation s'est rapprochée à bon escient de l'antenne de l'ANDRH et veille à maintenir son réseau de contacts professionnels. Le fonctionnement de cette formation semble bien établi et laisse à penser que la formation sera pérenne.

Il y a cependant quelques points d'amélioration que nous avons relevés et qui méritent réflexion.

Le premier concerne le réseau de contacts qui a été établi, mais qui ne repose pas sur la signature de conventions dans lesquelles certaines entreprises pourraient s'engager à prendre annuellement des stagiaires ou des alternants. De même il serait opportun de formaliser le partenariat avec l'ANDRH.

Le second concerne la maîtrise du taux de poursuites d'études, ce qui paraît d'emblée compliqué au regard des nombreux masters RH qui sont proposés par des établissements privés dans la région. Cependant, l'insertion professionnelle immédiate reste la finalité des LP, il s'agira donc de trouver un moyen de réduire ce taux, en développant encore plus l'alternance avec notamment des contrats d'apprentissage qui s'ajouteraient aux contrats de professionnalisation dont le nombre a connu une belle évolution.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE LA PROMOTION DES PRODUITS DE SANTÉ

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle *Métiers de la promotion des produits de santé* parcours *Conseiller en produits dermo-cosmétiques* de l'Université Toulouse III Paul Sabatier est un diplôme en un an qui prépare aux métiers du conseil et de la vente des produits cosmétiques auprès des particuliers comme des réseaux ou points de vente. Elle ne comporte qu'un seul parcours. La formation se déroule en formation initiale classique, en alternance par la voie de l'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, et en formation continue. Elle est ouverte à la validation d'acquis de l'expérience. Elle a lieu à l'UFR des Sciences pharmaceutiques.

ANALYSE

Finalité
Les objectifs scientifiques et professionnels de la formation sont clairement décrits. Il s'agit d'apporter aux étudiants des connaissances scientifiques principalement sur les composants des produits cosmétiques ainsi que sur la peau et ses réactions, et des compétences professionnelles en matière d'utilisation des produits, de techniques de vente et de conseil à la clientèle. Les métiers visés sont en adéquation avec la formation. Il s'agit de former des conseillers vente ou animateurs dans le domaine cosmétique, dans tout type de points de vente (magasins cosmétiques, pharmacie…) ou pour le compte des marques et laboratoires. La poursuite d'études est annoncée parmi les débouchés de la formation, ce qui n'est pas pertinent pour une licence professionnelle. Il n'y a pas de délocalisation.
Positionnement dans l'environnement
La formation est présentée comme étant sans concurrence, ce qui est sans doute vrai sur son intitulé au sens strict, mais ce qui ne présage pas de l'absence d'autres formations conduisant potentiellement à des débouchés similaires. Il est en particulier difficile de positionner la formation par rapport à d'autres diplômes de même niveau centrés sur les métiers du conseil et de la vente, ou d'autres formations dans le domaine de la cosmétique, en particulier le BTS (Brevet de Technicien Supérieur) Cosmétique. Le rattachement à la recherche de la formation est assuré par la présence dans l'équipe de formation de plusieurs enseignant-chercheurs en pharmacie ainsi que des intervenants professionnels issus du monde de la

recherche industrielle.

Les milieux professionnels participent activement à la vie du diplôme (enseignements, recrutement, jurys, alternance, conseil de perfectionnement etc.). Plusieurs entreprises sont citées dans les partenaires industriels de l'offre de formation: Pierre Fabre branche dermo-cosmétiques en particulier, qui fournit l'essentiel des intervenants extérieurs (15/24) et pourvoit la majorité des postes partenaires du conseil de perfectionnement (7/11), mais aussi Berdoues, Yves Rocher, L'Oréal, LVMH, sans pour autant que toutes ces relations se concrétisent sous la forme de conventions ou partenariats formalisés.

Aucune coopération à l'international spécifique au diplôme n'est à ce jour établie, mais des contacts ont été pris en ce sens avec l'Université Cosmétique de Thaïlande. Des possibilités de mobilité étudiante entrante et sortante sont possibles mais les partenaires ne sont pas connus.

Organisation pédagogique

L'architecture du diplôme est claire et lisible, en un seul parcours organisé autour d'UE structurées par thématiques et par grands champs de compétences. Il n'y a pas d'options. La formation se déroule de début septembre à fin août. La formation peut être suivie en formation initiale classique, formation continue ou en alternance par voie d'apprentissage ou par voie de contrat de professionnalisation. Les enseignements ont lieu de septembre à avril à raison de 1 à 2 semaines de cours par mois puis les étudiants poursuivent leur période entreprise en continu (31 semaines au total). La validation des acquis de l'expérience (VAE) est évoquée comme une possibilité mais n'a pas été pratiquée sur la période évaluée. Enfin, si leur accueil est prévu selon les dispositions de l'Université, la formation n'a pas compté récemment d'étudiants ayant des contraintes particulières.

La professionnalisation occupe une part importante, par le nombre d'intervenants professionnels impliqués et les enseignements confiés, et leur implication dans les stages ou l'alternance et l'encadrement de mémoires et projets tutorés. Des interventions-conférences de quelques heures chacune consistent à présenter les gammes de produits des entreprises partenaires. Les étudiants sont également formés à la rédaction de CV et l'entretien de recrutement. Des projets tutorés sont mentionnés mais leur contenu et leurs modalités ne sont pas connus.

Les mises en situation professionnelle sont également bien développées: les étudiants ont accès à une pharmacie témoin et peuvent apprendre à manipuler les produits ; ils réalisent différents jeux de rôle et simulations y compris dans l'enseignement en anglais. Les outils courants du numérique (espace numérique de travail, salle informatique) sont mis à disposition.

L'articulation avec la recherche tient à la présence de nombreux enseignants-chercheurs dans la formation et de professionnels impliqués dans la recherche industrielle, ainsi qu'au caractère scientifique des connaissances délivrées.

Il n'y a pas eu d'exemples de mobilité étudiante, ni entrante ni sortante, ces cinq dernières années. Il est question d'encourager cette mobilité via un partenariat en cours de réflexion avec l'Université cosmétique de Thaïlande mais aucun détail n'est donné quant à la finalité de ce partenariat ni ses modalités pratiques.

La prise en compte de l'intégrité scientifique et éthique se limite à une sensibilisation réalisée dans l'établissement, ce qui est un peu surprenant pour une formation aux métiers de la vente de produits pouvant avoir un impact sur la santé.

Pilotage

L'équipe pédagogique est nombreuse, diversifiée et bien équilibrée. Elle composée de nombreux enseignants-chercheurs (assurant 37,3 % du volume horaire total), quasi exclusivement en sciences pharmaceutiques, d'enseignants (21,3 % des heures) et d'intervenants professionnels (41,3 % des heures). Ces derniers assurent des enseignements tout à fait en rapport avec leur exercice professionnel, souvent sous forme d'interventions courtes de type conférence de quelques heures.

L'ensemble de l'animation et du pilotage au quotidien de la formation est assuré par une responsable pédagogique unique. Il n'y a pas de référent particulier pour le développement ou le suivi de l'alternance et des stages, ou des projets tutorés. Les modalités de réunion sont classiques et pertinentes : une réunion de l'équipe pédagogique par an incluant un ou deux représentants étudiants et un personnel administratif, deux réunions par an entre la responsable pédagogique et les étudiants.

Un conseil de perfectionnement se réunit au moins une fois par an. Sa composition est conforme aux attentes, incluant des enseignants-chercheurs, des représentants étudiants, des professionnels et un personnel

administratif. Ses réunions donnent lieu à des comptes rendus. Il concourt au pilotage opérationnel de la formation (calendriers, modifications de maquettes…) mais ne semble pas s'emparer de sujets plus stratégiques (bilan et perspectives des candidatures, du recrutement, de l'alternance, de l'insertion professionnelle etc.).

Les modalités d'évaluation des connaissances sont connues, et diversifiées. Elles incluent du contrôle terminal et du contrôle continu, des examens écrits et oraux incluant différentes formes d'exercices. Le jury se réunit une à deux fois par an.

Les contenus de formation ont fait l'objet d'un travail pertinent de traduction sous forme de compétences et de blocs de compétences organisés par unité d'enseignement. Ces compétences pour autant ne font pas l'objet d'un suivi précis. Pour les alternants, un livret électronique de l'alternant (LEA) a été mis en place par l'Université et est utilisé dans la formation, mais les modalités de ce suivi et de cette utilisation ne sont pas connues.

L'évaluation des enseignements est pratiquée ; elle est administrée par l'Université. Les résultats en sont analysés.

Le supplément au diplôme existe.

En ce qui concerne les dispositifs d'aide à la réussite, il n'en existe pas, ce qui est dommage compte tenu de la diversité potentielle des acquis des étudiants en début de formation. La mise à niveau des connaissances consiste simplement en la reprise des « bases » dans différents enseignements. Le recrutement est identique quelle que soit la modalité : formation initiale classique, alternance ou formation continue. Il s'effectue en deux phases : l'admissibilité, prononcée sur examen du dossier, puis l'admission, sur entretien devant un jury incluant des enseignants-chercheurs et des représentants du monde professionnel. Ce processus garantit une certaine homogénéité de traitement des candidats quant à leur niveau académique mais il est difficile de comprendre à quel moment et comment le choix - ou la proposition- de l'alternance se fait.

Résultats constatés

La formation est peu attractive. Chaque année une quarantaine de candidatures seulement sont déposés pour 24 places. Le taux de sélectivité est donc faible si l'on tient compte des candidatures multiples. Les étudiants inscrits proviennent pour moitié environ de BTS (dont la moitié de BTS Cosmétique), un quart d'un cursus licence et le reste d'autres formations (dont préparateurs en pharmacie) mais très rarement de DUT. L'effectif varie de 17 à 22 étudiants selon les années. En 2018-19, la formation compte 5 étudiants inscrits en formation initiale classique, 5 en formation continue, et 12 en alternance dont 6 en apprentissage et 6 en contrat de professionnalisation ; l'alternance, démarrée en 2015-16, se développe progressivement depuis. Les taux de réussite sont très élevés, à 100 % ou très proches : l'échec est rare et correspond à des abandons.

Les poursuites d'études sont fréquentes : 28,4 % en moyenne sur les promotions 2015 à 2018 selon l'enquête interne réalisée en janvier 2019, 38,3 % d'après l'enquête à 30 mois sur les promotions 2014 à 2016 de l'Observatoire de la vie étudiante (OVE) de l'Université. Elles semblent diminuer avec le développement de l'alternance mais cette dernière tendance, très récente, reste à confirmer.

Parmi les diplômés n'ayant pas poursuivi d'études, l'insertion professionnelle est assez élevée (88 % en moyenne d'après l'enquête à 30 mois). Les postes occupés en très grande majorité correspondent à la formation (conseil ou animation en point de vente par exemple).

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Un programme de formation complet et bien conçu.
- Des relations riches avec les entreprises et les professionnels du secteur concerné.
- Une formation ouverte à la formation continue et à l'alternance.
- Une équipe pédagogique nombreuse, diversifiée et équilibrée.
- La présence de la recherche, par le contenu des enseignements et l'équipe pédagogique.

Principaux points faibles :

- Une formation qui attire peu de candidats.
- Des poursuites d'études relativement élevées.
- Des relations non formalisées avec les principaux partenaires de la formation.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Plusieurs perspectives d'évolution du diplôme sont dressées. L'une consiste à développer davantage le management dans la formation, ce qui est judicieux compte tenu du profil des étudiants recrutés, plutôt scientifique, et pour faciliter les évolutions de carrière vers des postes à responsabilités. Une autre consiste à développer l'aspect international de la formation, sans que l'on comprenne les objectifs attendus d'une internationalisation compte tenu des métiers visés par la formation, ni comment elle s'articulerait avec l'alternance. Enfin, une troisième perspective évoquée consiste en la promotion auprès des étudiants des possibilités de poursuites d'études, ce qui n'est absolument pas pertinent, car ce n'est pas l'objet d'une licence professionnelle.

D'autres évolutions pourraient être envisagées, pour consolider cette formation bien conçue. Tout d'abord, un travail autour de l'attractivité du diplôme pourrait très utilement être entrepris, par exemple autour d'efforts de communication pour attirer un vivier plus nombreux de candidats, d'horizons éventuellement plus diversifiés, et par la mise en place de modules de remises à niveau en gestion-management pour les étudiants issus d'univers scientifiques, et en sciences pour les étudiants issus d'horizons tertiaires ou sciences humaines et sociales. Enfin, il serait sans doute profitable de structurer et de formaliser les relations avec les entreprises partenaires sous forme de conventions ou accords-cadres, et d'achever la généralisation de l'alternance et de la formation continue. Ces évolutions, de nature stratégique, nécessiteraient que des moyens y soient dédiés en appui de la responsable pédagogique et pourraient être discutées en conseil de perfectionnement.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE LA QUALITÉ

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers de la qualité* répond à un besoin de formation dans le domaine de la qualité pour les entreprises industrielles et les entreprises de services. Elle comporte trois parcours. Les parcours *Management de la qualité du service* (MQS) localisé l'IUT « A » site de Toulouse et *Contrôle qualité et management des processus Industriels* (CQMPI) situé l'IUT « A » site de Castres, tous les deux portés par l'Université Paul Sabatier ; et le parcours *Animateur qualité* situé à Rodez porté par l'Université Toulouse 1 Capitole. Seuls les deux derniers parcours sont présentés dans le dossier d'auto-évaluation. Le parcours MQS accueille des étudiants en formation initiale classique, en formation continue (congés individuels de formation ou demandeurs d'emploi subventionnés Région) et en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage). Le parcours CQMPI, ouvert depuis 2016, n'est proposé qu'en alternance, en contrat de professionnalisation, et, depuis 2018, en contrat d'apprentissage. Cette formation n'est pas délocalisée.

ANALYSE

Finalité
La LP vise clairement la formation et l'insertion professionnelle au niveau licence. Elle peut permettre ou favoriser la poursuite d'étude à titre exceptionnel. Elle expose clairement les connaissances et compétences attendues dans la formation de cadres et cadres intermédiaires dans le domaine de la qualité pour les entreprises industrielles et les entreprises de services. Elle distingue pour ce faire les compétences métiers communes aux différents parcours (un tiers des compétences) puis les compétences spécifiques à chaque parcours (deux tiers des compétences). Le parcours MQS est orienté gestion et management, et plus précisément qualité de service. Il est dispensé dans un département GEA - Gestion des entreprises et des administrations (IUT Rangueil à Toulouse). Ce parcours accueille un tiers d'étudiants en formation initiale, un tiers en formation continue (congés individuels de formation ou demandeurs d'emploi subventionnés Région) et un tiers d'alternants (contrat pro ou contrat d'apprentissage). Le parcours CQMPI est plus spécifiquement tourné vers l'entreprise industrielle. Il s'appuie sur la double compétence management/contrôle qualité pour répondre au besoin de l'ensemble de leurs *process*. Cette licence prend place au sein du Département Packaging Emballage et Conditionnement à Castres et est développée conjointement avec un lycée (BTS) de Castres. Elle est ouverte depuis 2016 uniquement en

alternance en contrat de professionnalisation, et en en contrat d'apprentissage depuis 2018.

Les métiers et/ou les poursuites d'études à l'issue de chaque parcours de la formation sont bien renseignés et correspondent à la formation. La LP est à vocation professionnalisante. Les enseignements, distincts au deux-tiers suivant les parcours, sont parfaitement cohérents avec les objectifs professionnels.

Positionnement dans l'environnement

Il existe 18 LP dans la mention « Métiers de la qualité » au niveau national, et 8 au niveau régional. Ces différentes LP présentent des spécificités, en particulier sectoriel, qui les rendent très distinctes les unes des autres.

Concernant le parcours MQS, rares sont les formations centrées sur la qualité du service, or ce parcours y est dédié. Il possède donc une spécificité différenciante au niveau local et régional. Concernant le parcours CQMPI, deux LP peuvent s'en rapprocher au niveau local (c'est-à-dire à Castres et son territoire) : la LP *Chimie analyse et qualité*, la LP *Qualité sécurité impact sur l'environnement de l'aliment et de son emballage*. Mais ces deux LP ont des recrutements et débouchés sectoriels très particuliers, tandis que CQMPI propose une double compétence management de la qualité (plus orientée management) et contrôle qualité (plus orienté process industriel) qui la distingue.

La formation est à visée professionnalisante essentiellement. Le lien avec la recherche est maintenu grâce à l'intervention d'enseignants chercheurs. Dans le parcours MQS, ces enseignants chercheurs (EC) couvrent un large champ du domaine de la gestion et relève d'un laboratoire (laboratoire LERASS (équipe ERPURS)) pluridisciplinaire intégrant la gestion. Dans le parcours CQMPI, ces EC relèvent du domaine Chimie et Matériaux (dont le laboratoire CIRIMAT - Centre Inter-universitaire de Recherche et d'Ingénierie des Matériaux, UMR CNRS 5085, pour le porteur la LP).

Les professionnels sont parties intégrantes de l'équipe pédagogique. Ceci permet de maintenir et nourrir le lien avec les partenaires essentiels que sont les entreprises pourvoyeuses de stage, alternance, intervenants formateurs et débouchés.

Des collaborations avec d'autres partenaires socio-économiques sont aussi développées. Sont cités, pour le parcours MQS, l'Association Française de Qualité et de Performance AFQP, et pour le parcours CQPMI la plateforme Technologique ILIPACK, rattachée au département Packaging Emballage de l'IUT. Les branches professionnelles appuient ce dernier parcours sans pour autant former d'accord formel et exclusif car les débouchés sont multisectoriels.

Il existe des possibilités de mobilité étudiante (stages au sein de l'UE, programme spécifique de mobilités entrante). Ainsi le parcours MQS propose (programme « MEXPROTEC ») d'intégrer des étudiants mexicains. En cohérence avec ce programme, et avec un objectif pédagogique plus large, MQS développe une partie de ses cours en anglais. Ces mobilités étudiantes sont difficiles à mettre en œuvre, surtout lorsque la formation se fait en alternance, mais ne sont pas impossibles (un étudiant étranger dans le parcours CQPMI - alternance uniquement - intégré avec succès en 2016/2017).

Organisation pédagogique

Quel que soit le parcours, le règlement intérieur prévoit des aménagements en fonction des contraintes spécifiques des étudiants.

Dans le parcours MQS, L'organisation de l'emploi du temps permet aux étudiants des différentes filières (initiale, continue et alternance) de suivre le même rythme à quelques aménagements mineurs près. La formation est déclinée sous forme d'un parcours type qui permet un développement des connaissances et des compétences ainsi qu'une spécialisation progressive des étudiants. Il existe des groupes de niveau en langue. Des mises en situation professionnelles (cas réel, études de cas) sont développées dans la quasi-totalité des unités d'enseignements (UE).

Le parcours CQMPI recrute essentiellement des étudiants en alternance. Pour les étudiants subventionnés région qui ne sont pas en alternance, un stage de 16 semaines au S6 est prévu. Entre septembre en février, lorsque les alternants sont en entreprise, ces étudiants suivent un projet encadré et évalué par des EC et des assistants ingénieurs sur la plateforme ILIPACK. Ce parcours prévoit des dispositifs d'aide à la réussite (enseignements spécifiques, remise à niveau).

Parcours MQS (Toulouse) : les étudiants bénéficient d'un entretien individuel concernant leur projet professionnel et d'ateliers (non obligatoires) permettant de travailler sur leur CV. Le partenariat avec l'AFQP Occitanie permet aux étudiants de la LP MQS de participer à des conférences et des séminaires. Ces conférences, outre l'apport

en connaissances, permettent aux étudiants de rencontrer des professionnels de la qualité et de développer leur réseau. Les projets tutorés sont réalisés en entreprise. Pour le parcours MQS, 74 % des intervenants sont des professionnels en poste. L'utilisation du livret électronique de l'alternant (LEA) n'est pas mentionnée pour ce parcours, de même qu'il n'est pas fait mention de visite en entreprise.

Dans le parcours CQMPI (Castres) un service de la Formation continu et de l'alternance (FCA) et les responsables de formation aident les étudiants candidats (titulaires de BTS, DUT, et deuxième année de licence - L2) dans leur recherche de stage d'alternance (entretiens téléphonique, aide au CV, diffusion d'offres d'alternance, organisation d'une journée « speed recrutement »). Le LEA est un outil de suivi mis en œuvre en CQMPI, et deux visites en entreprises sont réalisées. En CQPMI, 26 % des intervenants dans la formation sont des industriels.

Dans les parcours de cette formation professionnalisante, le lien avec la recherche se fait grâce à la participation d'un nombre significatif d'enseignants chercheurs au sein des équipes pédagogiques.

Des ressources sont mises à disposition des étudiants via des environnements numériques de travail (ENT) dans les deux parcours. CQMPI utilise en outre un LEA pour le suivi des alternants.

L'anglais est enseigné dans les deux parcours. La mobilité entrante fait l'objet d'un programme spécifique en parcours MQS (*cf*. positionnement dans l'environnement), la mobilité sortante y est théoriquement possible mais manifestement pas pratiquée, ceci étant en particulier lié au statut (salarié) des alternants.

Pilotage

Le parcours MQS est co-piloté par deux enseignants (un professeur agrégé - PRAG et un professeur associé - PAST). Les enseignants sont à 35 % issus de l'IUT. On trouve des statuts bien diversifiés parmi ces enseignants titulaires (PRAG, maîtres de conférences - MCF et professeurs des universités - PU). Quatre EC participent à la formation et interviennent à hauteur de 17 % des enseignements. Les intervenants professionnels, bien diversifiés aussi, représentent 65% des intervenants (du privé, du public ou travailleurs indépendants). Ils assurent des enseignements en lien avec leurs pratiques professionnelles qui correspondent aux besoins de la formation.

Une responsable de formation, enseignante chercheuse (MCF) gère le parcours CQMPI. Même si il y a un bon équilibre entre les différents statuts des formateurs, on note toutefois une faible présence, en nombre, d'EC (deux MCF). Les informations disponibles ne permettent pas d'évaluer leur implication en terme de volume d'enseignement. Les enseignants de l'IUT assurent 56 % des heures d'enseignement, les enseignants d'autres établissements 17 % et les professionnels 26 %. Ces derniers interviennent toutefois dans le cœur des métiers ciblés par la formation. L'équipe pédagogique « titulaire » bénéfice d'une forte expérience des diplômes en alternance.

Chaque parcours dispose d'un conseil de perfectionnement. Un premier conseil de perfectionnement de la mention s'est tenu en 2019. La composition de ces conseils est clairement précisée.

Au sein du parcours MQS, il est organisé en fin d'année. Une seule étudiante a été présente en 2016-2017. Une seule enquête de satisfaction auprès des étudiants est mentionnée dans le compte rendu (CR) du conseil de perfectionnement, mais on ne trouve pas d'élément d'analyse ou de discussion de cette enquête. D'autres points, plus informels sont réalisés en cours d'année. Les annexes permettent de constater qu'une réunion mixte, regroupant enseignants et étudiants est aussi organisée, et que l'enquête auprès des étudiants est faite sur chaque module.

Dans le parcours CQMPI, une commission mixte, composée d'étudiants, de la responsable de formation et d'enseignants, est organisée avant le conseil de perfectionnement de fin d'année, Il y est en particulier discuté les résultats des enquêtes de satisfaction menées auprès des étudiants. Ces enquêtes, réalisées collectivement mais sur chaque UE, sont fouillées et analysées. Un CR de ces enquêtes est fait en commission mixte et en conseil de perfectionnement. Le CR du conseil de perfectionnement montre que les résultats de l'analyse du questionnaire sont exposés et discutés.

Pour les deux parcours, il y a une réelle évaluation des enseignements.

Pour les deux parcours, les modalités de contrôle de connaissance sont très complètes et détaillées que ce soit au niveau des crédits ECTS, des modalités d'évaluation, des coefficients, et l'ensemble de ces informations est transmis aux étudiants, à l'oral et par voie d'affichage.

Un travail important a porté sur les compétences. L'ensemble des UE est valorisé sous forme de blocs de compétences. Les étudiants et enseignants sont sensibilisés à ce découpage en blocs de compétences. Pour le parcours CQMPI seulement, le LEA permet de suivre l'acquisition des compétences au fur à mesure.

Le supplément au diplôme est fourni, il liste bien les compétences de la mention. Chacun des parcours dispose de sa propre fiche supplément.

Les modalités de recrutement sont bien explicitées et détaillées pour chacun des parcours. Elles sont adaptées au parcours. Dans cette perspective, le parcours CQMPI organise un entretien oral sur la motivation des étudiants à poursuivre leur année en alternance.

Le parcours MQS recrute parmi un large public d'étudiants à bac+2 aux parcours très diversifiés, ce qui induit un fort taux de pression et une forte sélection.

Pour le parcours CQMPI, le recrutement de bac+2 diversifiés (titulaires de BTS, DUT, L2) concerne des filières scientifiques seulement. L'alternance imposant que le candidat trouve une entreprise, le taux de pression est plus faible.

Si le parcours CQMPI dispose de nombreux dispositifs de soutien spécifiques (mise à niveau en début de formation, soutien et suivi personnalisé), ce n'est pas le cas du parcours MQS qui n'en mentionne pas particulièrement (des groupes de faible effectif dans certaines matières ou des suivis individuels qui restent facultatifs).

Résultats constatés

Le parcours *Management de la qualité du service* très attractif et sélectif (10 % des candidats sont retenus). Cette sélection s'explique partiellement par un recrutement très ouverts qui induits la candidature d'étudiants peu motivés ou ne présentant pas le bon profil. Au-delà, le ratio entre le nombre de candidat auditionnés et le nombre de candidat retenus (50 %) montre que le parcours est attractif et sélectif. Les effectifs en alternance augmentent d'année en année, au dépend de la formation initiale.

Dans les deux parcours, le taux de réussite est très élevé (proche de 100 % en MQS et supérieur à 90 % en CQPMI). Les rares échecs sont liés à une validation seulement partielle (MQS) ou à l'abandon d'un étudiant pour des raisons personnelles (CQPMI).

La collecte des données semble réalisée au niveau de chaque parcours, mais il conviendrait d'être plus précis dans l'explication des modalités d'administration des questionnaires (date et fréquence d'administration, taux de réponse).

En MQS (20 à 25 étudiants/promotion), il est dommage que les résultats des enquêtes de suivi des étudiants ne soient pas donnés année par année dans la fiche dossier, mais cumulés sur plusieurs années. Cette agrégation de données ne permet pas d'apprécier facilement le taux d'insertion et de poursuite d'étude à Bac+3. Un tableau dans le dossier d'auto évaluation permet néanmoins de préciser ce qu'on pressent à la lecture de ces chiffres agrégés : le taux de poursuite d'étude est très important sur les deux dernières années à plus de 60 %. Néanmoins, pour les étudiants qui, après la LP ou un master ultérieur, sont en poste, les emplois occupés sont en adéquation avec ceux visés par la formation. Ils trouvent par ailleurs ces emplois rapidement (à 75 % dans les 3 mois après leur LP ou master).

En CQMPI (16 étudiants par promotion), les résultats sont détaillés par année. Ils montrent une très bonne insertion professionnelle et un faible taux de poursuite d'étude. Les rares poursuites d'études (1 à 4 étudiants/an) se font en master en alternance au sein de leur entreprise de LP. L'insertion professionnelle est en outre rapide (71 % à moins de 4 mois), 100 % (des répondants) à 12 mois en 2017/2018, et dans des métiers correspondant à ceux visés par la formation.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Les deux parcours : un fort taux de réussite et peu d'abandons, reflet d'un bon pilotage (complémentarité enseignants/industriels) et d'un bon encadrement des étudiants.
- Les deux parcours : un bon ancrage territorial.
- Le parcours CQPMI: une très bonne insertion professionnelle (et corrélativement une faible poursuite d'études).
- Le parcours MQS: une participation importante et active des professionnels.

Principaux points faibles :

- Pour le parcours MQS: le taux élevé de poursuite d'études en master.
- Pour le parcours MQS: le suivi des diplômés à renforcer à court terme et moyen terme.
- Pour le parcours CQPMI: l'intervention des professionnels encore fragile au niveau des enseignements.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Au niveau de la mention, il conviendrait de mettre en place une véritable concertation même si l'éloignement géographique peut rendre l'exercice difficile. Des réunions régulières permettraient d'échanger sur les bonnes pratiques entre les parcours. Concernant le parcours MQS, une analyse plus détaillée des poursuites d'études des étudiants mériterait d'être réalisée. Le fort taux de sélection à l'entrée de la LP peut agir comme levier pour infléchir cette tendance. Par ailleurs, un suivi régulier des étudiants en stage ou alternance doit être organisé par des visites en entreprises (pratique non mentionnée). Pour le parcours CQPMI, il faudrait essayer de mobiliser plus largement les professionnels en les impliquant notamment dans les enseignements. La LP bénéficie actuellement d'un marché local en équilibre : elle recrute et place ses étudiants sur un marché géographique assez restreint. Un point de vigilance doit être toutefois observé. Si le marché local de l'emploi devait se tarir, il conviendrait sans doute d'élargir la zone de recrutement (et de placement) des étudiants afin d'augmenter le rayonnement de la LP et de garantir sa pérennité à long terme.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DU BTP : BÂTIMENT ET CONSTRUCTION

Établissement : Université Toulouse III – Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers du BTP : bâtiment et construction* vise une insertion professionnelle des diplômés, dans des fonctions de conduite et d'encadrement de chantier dans le domaine du bâtiment, quel que soit le corps d'état, sur chantier, en maîtrise d'œuvre ou en maîtrise d'ouvrage. La formation comporte un seul parcours, *Conducteur de travaux bâtiment*, ouvert aux étudiants, en formation initiale, contrat de professionnalisation ou formation continue, titulaires de brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT) ou de deuxième année de licence (L2) dans le domaine du bâtiment. L'enseignement est dispensé au sein de l'institut universitaire de technologie (IUT) A, département « Génie civil et construction durable » (GCCD), à Toulouse.

ANALYSE

Finalité
Les connaissances ainsi que les compétences attendues à l'issue de la formation sont clairement définies, ainsi que les débouchés et métiers visés. Le contenu des enseignements est également bien exposé. La fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le supplément au diplôme sont fournis et précisent les points précédents. Les enseignements se concentrent sur l'acquisition des techniques et compétences nécessaires pour occuper les postes visés par la formation. Ces compétences permettent une insertion professionnelle au niveau conducteur de travaux pour le bâtiment (cadres ou non cadres), sans qu'il soit nécessaire d'envisager une poursuite d'études. Un fort soutien de la profession au niveau régional, et une formation dispensée majoritairement en contrat de professionnalisation, permettent de s'assurer de l'adéquation de la formation avec les débouchés professionnels. Il n'est pas fait mention de délocalisation de l'enseignement.
Positionnement dans l'environnement
La formation s'insère dans le département GCCD de l'IUT A de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier (UPS). Il existe trois formations à la thématique proche dans le même département. Cela permet une mutualisation des moyens : intervenants professionnels communs, campagnes d'information et de recrutement, participation aux manifestations organisées par le département. Au niveau régional, il existe une LP à la thématique proche à Perpignan, mais beaucoup moins généraliste. Au niveau national, les plus importants des IUT de métropole proposent également des LP *Conducteur de travaux en bâtiment*, le plus proche se trouvant à Bordeaux.

La formation entretient peu de liens avec la recherche. Toutefois, des enseignants-chercheurs du laboratoire « Matériaux et durabilité des constructions » de l'UPS participent régulièrement au tutorat des alternants ou des stages, et apportent leur réseau professionnel.

Les partenaires socioéconomiques s'impliquent fortement dans la formation à plusieurs niveaux : enseignement, tuteur d'entreprise pour les stages et les contrats de professionnalisation, participation aux jurys et aux soutenances, participation aux conseils de perfectionnement et commission paritaire, gestion de l'alternance (contrats de professionnalisation) et des validations des acquis d'expérience (VAE). Cette participation est fondamentale et contribue très fortement au succès de la formation.

Par contre, de par son ancrage territorial fort, à travers les contrats de professionnalisation, la formation ne développe aucune coopération à l'international. Un élargissement de la convention ERASMUS existante entre le semestre 4 du DUT GCCD de l'IUT et la Haute École Paysagisme, Ingénierie et Architecture de Genève est à l'étude.

Organisation pédagogique

L'organisation pédagogique est très lisible, avec un seul parcours, sans option. Elle est organisée autour de cinq unités d'enseignement (UE), dont les enseignements sont répartis sur l'année, plus deux UE correspondant aux projets tutorés et au stage. Ces sept UE sont suivies par l'ensemble des étudiants, quelle que soit leur formation d'origine (DUT, BTS, autres). Sur les sept UE, seule la septième, le stage, se déroule en entreprise, pour une durée de 16 ou 32 semaines, respectivement, pour les étudiants en formation initiale ou en alternance. La VAE est possible, mais très peu d'étudiants, un par an en moyenne, s'inscrivent dans ce cadre. Il en est de même pour la formation continue. Le dossier mentionne l'accueil d'un étudiant handicapé sur les trois dernières années, mais sans référence à un dispositif dédié à l'accueil des étudiants en situation particulière.

La professionnalisation est présente tout au long de la formation : intervention de nombreux professionnels dans les enseignements, participation aux manifestations pour faciliter les contacts entre étudiants et entreprises (tables rondes). Il est toutefois regrettable que seuls les stages se déroulent en entreprise. Les projets tutorés sont des mises en situation réelles de travail. Ils donnent lieu à un rapport, et à une correction organisée en présentiel. Les stages sont proposés par des professionnels, et suivis conjointement par des professionnels et des enseignants. Les stages sont évalués au travers de la rédaction d'un mémoire, d'une soutenance orale, et d'une fiche de suivi rédigée par le tuteur professionnel. Un jury composé d'au moins deux enseignants du département et du tuteur professionnel finalise cette évaluation. La fiche RNCP est très complète et à jour, ainsi que le supplément au diplôme.

La recherche est présente, au travers de l'implication d'enseignants-chercheurs dans le tutorat des stages et projets, ce qui assure un certain contact entre étudiants et chercheurs. Ce n'est toutefois pas un objectif majeur de la formation. L'utilisation du numérique est assez développée, avec un accès à l'intranet du département pour les cours et informations administratives, à la plateforme pédagogique *moodle* pour les échanges de fichiers et à des cours sur les logiciels « métiers » en rapport avec l'objectif de la formation (DAO, EXCEL, programmation VBA). Il n'est pas fait mention de pédagogies innovantes, à l'exception des mises en situation pour les projets tutorés.

L'internationalisation de la formation n'est pas une priorité pour la formation. Aucune mobilité sortante des étudiants n'est mentionnée. Les admissions d'étudiants étrangers sont très limitées (une seule admission sur les trois dernières années).

Pilotage

L'équipe pédagogique est assez diversifiée, et se compose de professionnels compétents et motivés, qui représentent la majorité des intervenants – 16 sur 20 intervenants, soit 77 % des heures d'enseignement - et de membres de l'IUT. Les professionnels assurent l'essentiel des enseignements du cœur de métier. Deux responsables de formation, également rattachés à l'IUT, assurent la coordination et la gestion administrative de la formation, en collaboration avec les responsables des autres entités du département GCCD. Ils peuvent également s'appuyer sur un soutien logistique fourni par le secrétariat du département.

Outre des échanges quotidiens informels entre les membres de l'équipe pédagogique, la formation organise plusieurs réunions formelles au cours de l'année. Plusieurs réunions avec les étudiants permettent de faire le point sur le fonctionnement des enseignements (organisation, pédagogie). Des réunions d'enseignants, par groupe de modules ont lieu au moins une fois par an et aboutissent à la rédaction d'un programme pédagogique, qui est remis à jour à cette occasion. Une commission paritaire regroupe la direction de la LP, l'équipe pédagogique, les professionnels et les universitaires, ainsi que les étudiants, à la suite d'un questionnaire rempli par les étudiants.

Elle permet une évaluation des enseignements, une détection des problèmes et des évolutions souhaitées par les étudiants. Enfin, un conseil de perfectionnement se tient à la suite des jurys d'évaluation et permet de faire évoluer la LP en tenant compte des demandes issues de la commission paritaire. Un compte-rendu de ce conseil de perfectionnement, ainsi que de la commission paritaire, joints au dossier permettent d'en apprécier son bon fonctionnement. Le fonctionnement de la formation, les modalités de contrôle des connaissances et les règles d'attribution du diplôme sont précisés dans le livret d'accueil communiqué aux étudiants en début d'année, ainsi que les coefficients et crédits ECTS. Ceux-ci sont conformes aux règles transmises par l'UPS.

Le contrôle des connaissances a lieu sous forme de contrôle continu, et d'évaluations écrites et orales. Les compétences attendues, définies avec les professionnels, sont bien décrites dans le dossier et leur mode d'évaluation précisé. Le supplément au diplôme est présent, mais les compétences n'y sont pas suffisamment explicitées.

Le recrutement est assez homogène et provient de DUT et BTS, et dans une moindre mesure, de L2. Une passerelle permet à certains étudiants de troisième année de licence (L3), désireux de changer d'orientation, de rejoindre la formation. Par contre, les dispositifs de mise à niveau sont très sommaires et se résument à la mise en place de groupes de niveau dans certains modules, et à la fourniture de cours sur des notions de base pour un travail personnel de l'étudiant, avec la possibilité d'interroger les responsables pédagogiques.

Résultats constatés

Le recrutement se fait essentiellement auprès des titulaires de BTS et DUT *Génie civil*, à peu près à parts égales, mais reste ouvert aux étudiants issus de L2, malgré une très faible demande. La formation accueille également, de manière plus anecdotique, des étudiants issus de L3 ou de diplômes étrangers. La sélectivité est très forte (environ 300 demandes pour 28 candidatures retenues, soit 1 sur 10 en moyenne). Ceci souligne l'attractivité de la formation. La formation est ouverte à la formation initiale, mais la demande diminue progressivement au profit de l'alternance en contrat de professionnalisation. La proportion d'étudiants en VAE est également très faible (un étudiant par an en moyenne), l'apprentissage en alternance quasiment inexistant. Le recrutement se fait sur dossier, avec lettre de motivation, complété par un entretien téléphonique permettant d'évaluer le projet professionnel et de préciser les motivations des candidats. Le taux d'abandon est faible : seulement deux étudiants dans les trois dernières années.

Le taux de réussite est très élevé (95 %) mais ce résultat n'est fourni que pour les deux dernières années, ce qui est insuffisant pour dégager une tendance. Le devenir des étudiants est appréhendé au travers de trois enquêtes réalisées en fin de stage, puis à un et trois ans, par l'intermédiaire de l'observatoire de la vie étudiante de l'UPS. On regrette toutefois que seuls les résultats des enquêtes menées sur la promotion 2014-2015 soient fournis, ce qui ne permet pas une analyse des tendances et de l'évolution de ces paramètres. D'après ces résultats, les taux d'insertion professionnelle sont très bons (90 % à 6 mois, 95 % à 18 mois et 100 % à 30 mois). Les emplois occupés sont essentiellement en contrat à durée indéterminée à un niveau intermédiaire de technicien, en adéquation avec la formation. Le taux de poursuite d'études est élevé (21 %) généralement à la demande de l'entreprise soutenant l'alternance.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Le taux de réussite et d'insertion professionnelle élevé.
- Le soutien fort de la profession.
- Le nombre important de candidats, permettant un recrutement de qualité.
- Le nombre d'étudiants en contrat de professionnalisation en augmentation constante.

Principal point faible :

- L'absence de statistiques détaillées sur le devenir des étudiants.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Les enseignements de la LP *Métiers du BTP : bâtiment et construction* correspondent aux demandes du milieu socio-professionnel régional. La formation ne rencontre pas de problèmes, ni de recrutement, ni d'insertion des diplômés. La formation a prévu de s'ouvrir à l'alternance par apprentissage en 2020, ce qui est pertinent. Par ailleurs, la proportion d'étudiants en VAE reste très faible. Il serait intéressant de promouvoir ce mode de formation auprès des entreprises du BTP.

Du point de vue des relations avec l'international, il faudrait poursuivre le rattachement de la formation au dispositif ERASMUS initié par le DUT GCCD de l'IUT, et chercher d'autres échanges avec des établissements étrangers. Les dispositifs de remise à niveau devraient être formalisés sous forme d'UE pour plus de lisibilité et d'efficacité. Enfin, la fourniture de données statistiques complètes doit figurer avec le dossier d'autoévaluation pour permettre son appréciation.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DU BTP : PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET ENVIRONNEMENTALE DES BÂTIMENTS

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Proposée par l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS), la licence professionnelle (LP) *Métiers du BTP : performance énergétique et environnementale des bâtiments* offre deux parcours, *Conception des installations de génie climatique* (CIGC) et *Rénovation énergétique de l'habitat* (REH). Cette formation a pour principal objectif l'insertion professionnelle immédiate des diplômés à des postes de cadres intermédiaires. Pour cela, elle est centrée sur la maîtrise d'outils métiers permettant de réaliser les études énergétiques d'un bâtiment et de diriger la réalisation de travaux. Les enseignements sont dispensés sur le site de l'institut universitaire de technologies (IUT) A, au sein du département « Génie civil - construction durable » (GCCD) et dans les locaux du Lycée Charles de Gaulle de Muret. Ces deux établissements sont situés à une vingtaine de kilomètres l'un de l'autre.

ANALYSE

Finalité
Les objectifs scientifiques et professionnels de la formation sont déclinés en termes de compétences. Certaines sont communes aux deux parcours telles que « Comprendre et synthétiser les objectifs d'un maître d'ouvrage », « Appliquer les réglementations », « Réaliser des calculs de consommation prévisionnelle d'un bâtiment et une simulation thermique dynamique » ; d'autres sont propres à chacun des parcours. Le parcours REH vise à former des interlocuteurs techniques privilégiés du client en amont et en aval des travaux. Les métiers visés sont ceux de technicien chef de projet en rénovation énergétique, de chargé d'affaires en rénovation énergétique et de coordinateur de travaux en rénovation énergétique. Le parcours CIGC vise à former des spécialistes des équipements techniques du génie climatique. Les métiers visés sont ceux de chargé d'affaires en génie climatique et de technicien thermicien en bureau d'études thermiques.
Positionnement dans l'environnement
Au niveau local, il n'existe pas de formation concurrente. Pourtant, la demande des professionnels du secteur est là, ainsi que le vivier d'étudiants. Les formations susceptibles d'alimenter la formation se matérialisent par la présence de plusieurs sections de brevet de technicien supérieur (BTS) *Fluides, énergétique et domotique* ou BTS *Maintenance de systèmes énergétiques et fluidiques*, et par le diplôme de technicien supérieur (DUT) GCCD. Il parait donc pertinent d'offrir les deux parcours. D'autant que cette offre complète les formations à Bac+2

précitées et le master *Énergétique de l'habitat* ou le diplôme d'ingénieur de l'INSA de Toulouse.

Au niveau régional, l'IUT de Tarbes propose une offre complémentaire, avec des LP centrées sur l'énergie électrique d'une part, et sur les énergies renouvelables d'autre part. L'Université de Pau et des Pays de l'Adour propose quant à elle une LP *Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique*, avec trois parcours : *Froid et conditionnement d'air ; Expertise énergétique du bâtiment* ; *Optimisation énergétique des entreprises agricoles*. Ces parcours aux thématiques proches permettent de couvrir l'ensemble des besoins régionaux dans le domaine de l'énergie et du génie climatique.

Au niveau national, une vingtaine d'établissements délivre la LP *Métiers du BTP : performance énergétique et environnementale des bâtiments*. D'autres établissements délivrent la LP *Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique* dont les thématiques abordées sont parfois relativement proches même si les intitulés de parcours diffèrent. Toutes ces formations s'appuient généralement sur un vivier local et offrent une réponse locale à des besoins locaux de personnels formés.

Si le dossier ne mentionne pas de partenariat formalisé avec les entreprises du secteur, un certain nombre de relations existent néanmoins. Elles se matérialisent notamment par le biais d'interventions en formation, d'accueil de stagiaires ou d'apprentis, de participation aux jurys ou aux instances de l'IUT. Les entreprises ont également apporté leur soutien lors de la demande d'ouverture de la formation en apprentissage des deux parcours en 2017. Une relation forte semble exister avec le Lycée Charles de Gaulle de Muret où se déroule une partie des enseignements et dont les enseignants interviennent en formation pour un volume horaire important. Les associations professionnelles du secteur que sont l'association des ingénieurs en climatique, ventilation et froid et l'association des ingénieurs de Midi-Pyrénées sont aussi parties prenantes de la formation.

Les liens avec la recherche se manifestent à travers le pilotage de la LP par le département GCCD de l'IUT Paul Sabatier et quelques interventions en formation. Ce sont en outre des enseignants-chercheurs qui ont créé cette formation et l'ont mise en place.

Le programme Erasmus n'est pas évoqué dans le dossier. S'il est possible, tout au moins pour les étudiants en formation initiale à temps plein, d'effectuer une partie de la formation académique au sein d'une université étrangère partenaire ou leur stage à l'étranger, un seul étudiant l'a fait en 2014.

Organisation pédagogique

La formation, en présentiel, est proposée selon plusieurs modalités possibles : en formation initiale à temps plein ou en alternance depuis 2017. La formation continue à temps plein ou en alternance est évoquée mais pas détaillée. La formation se déroule sur deux sites : au sein du département GCCD et dans les locaux du Lycée Charles de Gaulle de Muret.

Les aménagements d'études, s'ils existent, ne sont pas évoqués. L'obtention de la LP par la validation des acquis de l'expérience demeure possible mais personne n'en a bénéficié sur la période 2014-2018.

A propos de l'organisation de la formation, le volume horaire et les différents équilibres sont bien respectés avec pour les deux parcours : un volume horaire global par étudiant de 450 heures, 180 heures de projet tuteuré, un stage de 16 semaines et 36 semaines en entreprise pour les étudiants en contrat d'alternance. Les interventions des professionnels du secteur représentent, selon le dossier fourni, 70 % des enseignements. L'analyse plus fine des deux parcours s'avère toutefois difficile car les données fournies sont hétérogènes. Ainsi, la liste des interventions et le détail des intervenants qui sont donnés pour le parcours CIGC ne sont pas donnés pour le parcours REH. D'autres éléments sont parfois contradictoires comme lorsqu'une unité d'enseignement (UE) unique pour projet et stage figure dans le dossier alors que deux UE apparaissent dans les annexes pour le parcours REH. En ce qui concerne le parcours CIGC, le projet est organisé sous forme de « 6 projets d'une durée d'une semaine chacun », « encadrés par des professionnels sur des thématiques différentes ». Cette modalité, pour intéressante qu'elle soit, semble contradictoire sinon avec le texte qui n'en précise pas les modalités, du moins avec l'esprit de l'Arrêté du 17 novembre 1999 relatif aux LP qui évoque le projet au singulier. Les thématiques, volumes et modalités d'interventions des projets présentés se rapprochent beaucoup d'éléments constitutifs (EC) qui trouveraient leur place dans les autres UE. En outre, même si des justifications sont apportées, trois des six projets ne sont pas suivis par les étudiants en formation en alternance. Pourtant, l'Arrêté de 1999 préconise aussi que le projet représente au moins un quart du volume de la formation. Pour le second parcours, le projet, identique pour tous les étudiants, est organisé plus classiquement.

Le numérique se matérialise dans la formation sous diverses formes. Au-delà de l'utilisation fréquente des outils bureautiques classiques, les étudiants sont formés à l'utilisation d'outils informatiques et de logiciels spécifiques permettant notamment le chiffrage, le calcul réglementaire ou diverses simulations. En outre, les supports de cours et l'emploi du temps sont disponibles sur un serveur ou sont envoyés directement aux étudiants par le biais d'une liste de diffusion. Une salle informatique est en outre mise à leur disposition.

L'ouverture internationale reste anecdotique avec néanmoins la possibilité d'effectuer un stage à l'étranger.

Pilotage
L'équipe pédagogique comprend, selon les parcours, de 33 à 41 intervenants dont une dizaine d'enseignants. Les responsabilités pédagogiques sont partagées et réparties entre trois enseignants, deux maîtres de conférences et un enseignant agrégé. La section du conseil national des universités (CNU) 60 « Mécanique, génie mécanique, génie civil » est la section de rattachement de deux responsables de parcours. Les sections CNU de rattachement des autres enseignants-chercheurs intervenants en formation ne sont pas précisées. En ce qui concerne les interventions, sur les 450 heures que comporte la maquette, seules une vingtaine d'heures de formation sont assurées par deux collègues de l'IUT pour un des deux parcours. Il semble donc que si l'IUT assure le pilotage de la formation et sa gestion administrative, la quasi-totalité des heures de formation est assurée par des intervenants extérieurs. Cela ne remet pas en cause pour autant les contenus de la formation qui semblent adaptés et qui répondent bien au besoin des entreprises du secteur. Faute de données concernant le second parcours, il est impossible d'effectuer une comparaison. Les candidatures à l'admission en formation se font par le biais de la plateforme e-candidat. Elles sont traitées selon une procédure dont le détail n'est pas précisé. La capacité d'accueil est de 25 étudiants par parcours. Le règlement des études et les modalités de contrôle des connaissances sont communiqués aux étudiants en début d'année. Ils figurent dans le livret d'accueil avec les modalités d'obtention du diplôme, le détail des modules et les crédits ECTS associés. Un certain nombre de procédures de pilotage et d'évaluation sont mises en place. Le conseil de perfectionnement auquel participent les représentants des étudiants, les enseignants et quelques professionnels en fait partie. Les comptes rendus figurent en annexe du dossier. Un supplément au diplôme est annexé au dossier
Résultats constatés
Les données relatives aux résultats et à l'insertion professionnelle proviennent d'enquêtes nationales réalisées par l'observatoire de la vie étudiante de l'UPS. Trois années universitaires sont détaillées : 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019. Les effectifs sont relativement stables, autour d'une vingtaine d'étudiants (de 21 à 26) pour les deux parcours. La part d'inscrits titulaires d'un DUT, GCCD essentiellement, demeure voisine de 20 % de l'effectif. La formation continue reste anecdotique, avec un inscrit en moyenne sur la période (entre 0 et 4). Les taux de réussite sont bons, avec de 73 à 96 % de diplômés par promotion selon les années. Cinq abandons sont relevés entre 2016 et 2019 sur un effectif total de 145 inscrits. A partir de 2017, la formation initiale en alternance est proposée par le biais de l'apprentissage. Cette modalité de formation est diversement mise en place puisqu'un des parcours a 4 apprentis sur 21 apprenants quand l'autre en a 15 sur 22. Concernant le suivi des diplômés, quatre enquêtes nationales à 30 mois ont été réalisées en 2015, 2016, 2017 et 2018. Ces enquêtes, avec un taux de réponse variant entre 70 et 83 %, renseignent principalement sur le devenir des diplômés. Il apparait ainsi que le nombre de diplômés en poursuite d'études est relativement important, de 22 à 30 % sur un parcours et de 4 à 27 % sur l'autre. Pourtant, les responsables de formation refusent de porter des avis sur les dossiers de poursuite d'études lorsque les étudiants les demandent. Les diplômés qui ne poursuivent pas leurs études sont généralement bien insérés professionnellement. Le nombre de diplômés « en recherche d'emploi » à 30 mois est très faible, entre 0 et 2.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- La bonne insertion professionnelle des étudiants.
- Des contenus fortement adaptés au vivier local.
- Des parcours à la thématique assez large et avec des offres d'emploi nombreuses assurant la pérennité de la formation.

Principaux points faibles :

- Peu d'interventions des enseignants-chercheurs de la composante dans la formation.
- Le manque de précisions dans le dossier (équipe pédagogique pour le parcours REH ; multitude de projets et structuration pour le parcours CIGC).
- Peu d'étudiants titulaires d'un DUT.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Cette formation à travers les deux parcours qu'elle propose, répond bien à la demande des professionnels du secteur. Une formation avec une thématique assez large et offrant de nombreux débouchés professionnels et un vivier de candidats important permettent de maintenir les flux entrants et des débouchés certains en termes d'emplois.

Toutefois, il serait souhaitable que les enseignants de la composante participent davantage à la formation qui est « sous-traitée » pour l'essentiel (seules 20 heures sont effectuées par des universitaires de la composante).

Enfin, le dossier manque globalement d'informations dans les deux parcours.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DU BTP : TRAVAUX PUBLICS

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers du BTP : travaux publics* vise une insertion professionnelle des diplômés en une année, dans des fonctions de conduite et d'encadrement de chantier, de conception routière en bureau d'études, ou encore de contrôleur de qualité en laboratoire. La formation comporte un seul parcours, *Infrastructures routières et réseaux*, ouvert aux étudiants, essentiellement en contrat de professionnalisation, titulaires de brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT) ou deuxième année de licence (L2) dans le domaine du génie civil.

Un module d'enseignement obligatoire permet une homogénéisation de la base de culture de travaux routiers nécessaire pour suivre le parcours. L'enseignement est dispensé au sein de l'institut universitaire de technologies (IUT) Paul Sabatier, hors périodes en entreprise, avec certains travaux pratiques (TP) délocalisés dans les laboratoires du centre d'études sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) ou de l'entreprise Malet.

ANALYSE

Finalité
Les connaissances ainsi que les compétences attendues à l'issue de la formation sont clairement définies, ainsi que les débouchés et métiers visés. Le contenu des enseignements est également bien exposé. La fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le complément au diplôme sont fournis. On apprécie l'existence de l'unité d'enseignement (UE) de mise à niveau technique (UE 0), qui permet de s'assurer que les étudiants pourront suivre les autres UE sans difficulté. Les enseignements se concentrent sur l'acquisition des techniques et compétences nécessaires pour occuper les postes visés par la formation. On peut toutefois regretter l'absence d'enseignement de notions juridiques adaptées. Un fort soutien de la profession au niveau régional, et une formation dispensée en contrat de professionnalisation, permettent de s'assurer de l'adéquation de la formation avec les débouchés professionnels.
Positionnement dans l'environnement
Au niveau de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS), la formation dépend du département « Génie civil, construction durable » de l'IUT, en proposant une insertion professionnelle immédiate de niveau II aux étudiants de BTS, DUT ou L2 *Génie civil* qui ne veulent pas s'engager dans des études longues. Il existe une formation similaire en bâtiment, également portée par l'IUT A. Au niveau régional, cette LP est la seule en région Midi-Pyrénées à offrir une formation spécialisée dans les routes, terrassements et voirie et réseaux divers. La plupart des étudiants recrutés sont issus de la région.

Au niveau national, la formation similaire la plus proche se trouve à Egletons en Corrèze. La formation collabore régulièrement avec celle-ci pour le recrutement des candidats. La formation entretient des liens étroits avec la recherche d'une part, avec l'appartenance des enseignants-chercheurs de l'équipe pédagogique au laboratoire « Matériaux et durabilité des constructions » de l'UPS et d'autre part, grâce à des liens étroits tissés avec le CEREMA.

Les partenaires socio-économiques s'impliquent fortement dans la formation à plusieurs niveaux : enseignement, tuteur d'entreprise pour les alternants, participation aux jurys et aux soutenances, participation aux conseils de perfectionnement et au conseil paritaire de l'IUT. En outre, la formation est placée sous l'égide de la fédération régionale des travaux publics, qui participe activement au bon fonctionnement de la formation.

Par contre, de par son ancrage territorial fort, à travers l'alternance et les contrats de professionnalisation, la formation ne développe aucune coopération à l'international. Un enseignement limité de l'anglais est toutefois dispensé. Les étudiants ont également la possibilité d'effectuer des stages à l'étranger, mais la demande est quasi nulle.

Organisation pédagogique

L'organisation pédagogique est très lisible, avec un seul parcours, sans options. Elle est organisée autour de quatre unités d'enseignement (UE), dont les enseignements sont répartis sur l'année, en alternance avec l'UE correspondant au stage et les périodes en entreprise. La première UE permet la mise à niveau des étudiants en fonction de leur parcours antérieur.

Les modalités d'enseignement sont classiques pour des études qui, en pratique, sont menées exclusivement en alternance. La validation des acquis de l'expérience (VAE) est possible, mais très peu d'étudiants, moins d'un par an en moyenne, s'inscrivent dans ce cadre. Le dossier mentionne l'accueil d'un étudiant handicapé, mais sans référence à un dispositif dédié à l'accueil des étudiants en situation particulière.

La professionnalisation est essentielle tout au long de la formation et bien structurée : présence en entreprise des étudiants, intervention de nombreux professionnels dans les enseignements, participation à plusieurs manifestations pour faciliter les contacts entre étudiants et entreprises (tables rondes, colloque Le Pont ...), accompagnement des étudiants pour la recherche d'alternance. Les stages et projets tutorés sont proposés par des professionnels, validés par les enseignants de l'IUT et suivis conjointement par des professionnels et des enseignants. Les projets tutorés sont des mises en situation réelles de travail. Leur mode d'évaluation n'est cependant pas précisé. Les stages sont évalués au travers de la rédaction d'un mémoire, d'une soutenance orale, et d'une fiche de suivi rédigée par le tuteur professionnel. Un jury composé d'au moins deux enseignants du département et du tuteur professionnel finalise cette évaluation.

La fiche RNCP est très complète et à jour, ainsi que le supplément au diplôme.

La recherche est présente, au travers de l'utilisation des équipements du CEREMA pour réaliser des TP, ce qui assure un certain contact entre étudiants et chercheurs. Ce n'est toutefois pas un objectif majeur de la formation. L'utilisation du numérique est assez développée, avec un accès à l'intranet étudiant, à la plateforme pédagogique moodle pour les échanges de fichiers et à une plateforme spécifique en topographie. Le développement des technologies du numérique, au travers de l'acquisition de matériels spécifiques, est en cours. Les pédagogies innovantes ne sont pas mentionnées.

L'internationalisation de la formation se résume à l'enseignement de l'anglais, avec une faible dotation horaire qui ne permet qu'un maintien à niveau, et à la possibilité pour l'étudiant de proposer des stages à l'étranger. Aucune mobilité des étudiants (entrante ou sortante) n'est mentionnée.

Pilotage

L'équipe pédagogique est assez diversifiée, et se compose de professionnels, qui représentent la majorité des intervenants – 22 sur 28 intervenants - et de membres de l'IUT. Les professionnels assurent l'essentiel des enseignements du cœur de métier, ce qui peut poser un problème lors du renouvellement de leur contrat ou de leur départ en retraite. Une secrétaire pédagogique, également rattachée à l'IUT, assure la coordination et la gestion administrative de la formation. La formation organise plusieurs réunions formelles au cours de l'année. Une réunion trimestrielle avec l'ensemble des étudiants permet de faire le point sur le fonctionnement des enseignements (organisation, pédagogie).

Une commission paritaire regroupe la direction de la LP, l'équipe pédagogique, les professionnels et les universitaires, ainsi que les étudiants, à la suite d'un questionnaire rempli par les étudiants. Elle permet une évaluation des enseignements par les étudiants, une détection des problèmes et des évolutions souhaitées par les étudiants.

Enfin, un conseil de perfectionnement se tient à la suite des jurys d'évaluation et permet de faire évoluer la LP en tenant compte des demandes issues de la commission paritaire. Un compte-rendu de ce conseil de perfectionnement, joint au dossier permet d'apprécier son bon fonctionnement. Les modalités de contrôle des connaissances et les règles d'attribution du diplôme sont précisés dans différents documents communiqués aux étudiants. Le contrôle des connaissances a lieu sous forme de contrôle continu, en fin de module. Par contre, la composition des jurys et leur mode de fonctionnement ne sont pas suffisamment décrits. Les compétences attendues sont bien décrites dans le dossier et leur mode d'évaluation précisé. Elles ne font cependant pas l'objet d'un rapport indépendant de celui des modules d'éducation. Le supplément au diplôme est présent et complet.

Le recrutement est assez homogène et provient de DUT et BTS *Génie civil* de la région, et dans une moindre mesure de L2 *Génie civil.* L'UE 0 permet de s'assurer que chaque étudiant, quelle que soit sa formation initiale, a les bases suffisantes pour suivre les enseignements.

Résultats constatés

Le recrutement se fait essentiellement auprès des BTS et DUT *Génie civil*, mais reste ouvert aux étudiants issus de L2, malgré une très faible demande. La sélectivité est très forte (environ 175 demandes pour 28 candidatures retenues, soit 1 sur 6 en moyenne). Ceci souligne l'attractivité de la formation. La formation est ouverte à la formation initiale, mais la demande disparaît progressivement au profit de l'alternance en contrat de professionnalisation, ou de la formation continue. La proportion d'étudiants en VAE est également très faible (un seul étudiant en quatre ans). Le recrutement se fait sur dossier, avec lettre de motivation, complété par un entretien permettant d'évaluer le projet professionnel et de préciser les motivations des candidats. Le taux d'abandon est très faible : seulement un étudiant dans les trois dernières années.

Le taux de réussite est très élevé. Il est de 98 % et est stable sur les quatre dernières années. Le devenir des étudiants est appréhendé au travers de trois enquêtes réalisées en fin de stage puis, à un et trois ans, cette dernière par l'intermédiaire de l'observatoire de la vie étudiante de l'UPS. Il est toutefois regrettable que ni les modalités des enquêtes ni leurs résultats détaillés ne soient joints au dossier ; ce qui ne permet pas une analyse des tendances et de l'évolution de ces paramètres. D'après les quelques résultats fournis, le taux d'insertion professionnelle à 30 mois est très bon (96,60 %). Les emplois occupés sont essentiellement en adéquation avec la formation. Le taux de poursuite d'études est également faible, mais seuls les chiffres de l'année 2018 -2019 sont donnés (3 étudiants en poursuite d'études sur 28).

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Les taux de réussite et d'insertion professionnelle élevés.
- Le fort soutien de la profession.
- Le nombre de candidats important permettant un recrutement de qualité.
- Le nombre d'étudiants en contrat de professionnalisation en augmentation constante.

Principaux points faibles :

- L'absence de notions juridiques associées à la formation (droit du travail, législation des marchés).
- L'absence de statistiques détaillées sur le devenir des étudiants.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Les enseignements de la LP *Métiers du BTP : travaux publics* sont en phase avec les demandes du milieu socio-professionnel régional. La formation ne rencontre pas de problèmes, ni de recrutement, ni d'insertion des diplômés. Il serait intéressant d'ajouter quelques notions juridiques de base à l'enseignement, pour permettre au futur diplômé conducteur de travaux de gérer son chantier en disposant d'un cadre réglementaire. Par ailleurs, la proportion d'étudiants en VAE reste très faible. Il serait intéressant de promouvoir ce mode de formation.

Enfin, la fourniture de données statistiques complètes doit figurer avec le dossier d'autoévaluation pour permettre son appréciation.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DU COMMERCE INTERNATIONAL

Établissements : Université Toulouse III - Paul Sabatier ; Université Toulouse 1 Capitole

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers du commerce international* parcours *Assistant de Gestion Import-Export* de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) est une formation en un an qui a pour objectif de préparer à des métiers d'assistance ou d'administration commerciale à l'import ou à l'export à un niveau cadre intermédiaire. La formation, professionnalisante, permet l'acquisition de compétences en sciences de gestion à dominante internationale et linguistiques (deux langues étrangères). Elle se déroule en formation initiale classique et en formation continue, ainsi qu'en alternance par voie de contrat de professionnalisation. Les enseignements sont assurés uniquement en présentiel au sein du département GEA (Gestion de Entreprises et des Administrations) de l'IUT (Institut Universitaire de Technologie) Paul Sabatier sur le site d'Auch.

ANALYSE

Finalité
Les objectifs professionnels de la formation sont clairement exposés, tant en termes de compétences que de métiers visés. Les enseignements délivrés sont pertinents et cohérents par rapport à ces objectifs, ils permettent d'acquérir les connaissances et les compétences en accord avec les débouchés professionnels visés. La pluridisciplinarité du programme pédagogique est appréciable. Les métiers à l'issue de la formation sont bien renseignés et correspondent à la formation.
Positionnement dans l'environnement
La formation, crée en 2012, arrive à trouver une place malgré la présence de formations comparables au niveau régional et national, dont les plus proches sont référencées. La LP se différencie par son objectif d'insertion professionnelle au niveau Bac +3, sa spécialité linguistique (anglais-espagnol ou anglais-chinois), son focus sur l'import-export et sa dimension internationale. Une LP analogue a été ouverte en 2016, à l'Université Toulouse II - Jean Jaurès, sans qu'il y ait eu de coordination entre les équipes ou au niveau du site. L'impact sur la LP de l'UPS est encore incertain. L'adossement à la recherche de la LP est réalisé par la présence de quelques enseignants-chercheurs (EC) dans l'équipe pédagogique, rattachés à des laboratoires de différentes disciplines localisés dans d'autres sites.

Organisation pédagogique

La structure de la formation, claire et lisible, est organisée autour d'unités d'enseignements (UE) thématiques. Une UE est proposée en début d'année pour une remise à niveau de 36h en gestion financière, marketing ou bureautique (au choix). Une seconde langue en plus de l'anglais est exigée, et les étudiants ont un choix entre d'une part l'espagnol, et d'autre part le chinois grand débutant. La formation se réalise soit en formation initiale classique (entre 21 et 24 étudiants), soit en alternance par contrat de professionnalisation (un à quatre étudiants selon les années). Les modalités de l'alternance, en particulier les adaptations éventuelles dont elle fait l'objet et son calendrier sont totalement inconnues. La formation accueille également quelques personnes en formation continue (entre zéro et trois selon les années). La validation des acquis de l'expérience (VAE) est prévue mais les candidatures sont rares : deux diplomations ont eu lieu depuis 2015, et une troisième est en cours. Le diplôme est également accessible aux étudiants ayant des contraintes spécifiques selon des modalités précisées.

Les programmes d'enseignements et les modalités de contrôle des connaissances (contrôle continu) et d'enseignements sont précisés et s'avèrent adaptés. L'aspect professionnalisant est important à travers la participation de professionnels aux enseignements et au pilotage du diplôme. Concernant le projet tutoré, il participe fortement de la professionnalisation car les missions sont réelles et confiées par une entreprise. Enfin, la professionnalisation de la formation est assurée également par l'alternance, et pour les étudiants en formation initiale classique par le stage de 14 semaines.

La fiche répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est lisible et de bonne qualité.

La place de la recherche se limite à la présence d'EC dans l'équipe pédagogique, ce qui est habituel dans ce type de formation.

La place accordée au numérique reste classique et axée sur les services numériques proposés par l'Université aux étudiants, dont la plateforme pédagogique Moodle. On regrette l'absence d'information sur l'innovation pédagogique et plus largement sur les méthodes pédagogiques.

Une place importante est octroyée dans la formation à la dimension internationale à travers les enseignements de langues étrangères (108h au total) ; toutefois les autres enseignements ne sont délivrés qu'en français, même si les étudiants sont amenés à utiliser des documents rédigés en d'autres langues. Une certification de compétence en langue anglaise est proposée aux étudiants, ce qui est une démarche pertinente. Les stages peuvent être effectués à l'étranger ; s'ils restent minoritaires en raison d'obstacles divers, ils tendent à se développer (un en 2016, sept en 2019), et font l'objet d'un accompagnement au niveau de l'IUT.

Une charte informatique existe, et le sujet de l'intégrité scientifique est pris en compte à travers l'utilisation d'un logiciel d'aide à la détection de plagiat.

Pilotage

La composition de l'équipe pédagogique paraît dans l'ensemble bien diversifiée car elle comprend des EC et des enseignants de l'IUT, des professionnels et des enseignants d'autres établissements (lycées). Néanmoins, dans le détail, elle s'avère relativement déséquilibrée. Concernant les huit professionnels, leur situation professionnelle et leurs compétences sont globalement en adéquation avec les enseignements qui leur sont confiés ; ils assurent environ 25 % à 30 % des enseignements, ce qui est certes suffisant pour une LP, mais pourrait être davantage développé. Les EC quant à eux interviennent pour un volume d'heures très réduit d'enseignements (environ 80h habituellement sur un total de 450h, mais seulement 52h en 2019 suite à des mutations).

Les différents responsables pédagogiques (responsable de formation, responsable des projets tutorés, responsable des stages) ont des rôles clairement définis. Les modalités de la coordination et de l'animation de l'équipe pédagogique ne sont pas connues.

Les étudiants sont associés au pilotage par une commission paritaire qui se tient une fois par an et les rassemblant tous, avec les responsables pédagogiques. Les étudiants y font part de leurs ressentis quant à la formation, son fonctionnement et ses modalités. Un compte rendu en est dressé. Le conseil de perfectionnement existe, il fonctionne et se réunit une fois par an ; il participe activement au pilotage et produit un compte rendu analysant le fonctionnement du diplôme et proposant des évolutions. Ses principes de composition ne sont pas connus.

Une évaluation de la formation est faite par les étudiants via une enquête en ligne. Cette démarche est positive pour l'amélioration de la formation, mais sa méthodologie reste inconnue, ainsi que ses résultats. L'évaluation

des enseignements n'est pas réalisée. Le suivi de l'acquisition des compétences n'est ni réalisé, ni en projet. Le supplément au diplôme est satisfaisant. Les modalités de recrutement sont définies et adéquates. Elles ont été améliorées en 2015 par la mise en place d'entretiens d'admission.
Résultats constatés
Les effectifs sont relativement réguliers et oscillent entre 26 et 27 étudiants. La formation reçoit une centaine de candidatures par an, l'attractivité du diplôme reste donc à surveiller compte tenu de l'ouverture d'une formation directement concurrente à l'Université Toulouse II - Jean Jaurès. Les étudiants recrutés et inscrits proviennent très majoritairement (71 %) de BTS (brevet de technicien supérieur) et en particulier du BTS *Commerce international* (40 % du total des inscrits sur quatre ans), et minoritairement de DUT (diplôme universitaire de technologie) (18 %), ou d'autres diplômes ou deuxième année de licence (L2) (10 %). D'un point de vue géographique le recrutement est davantage diversifié, avec plus de la moitié des étudiants originaires d'autres régions. Le taux de réussite est élevé (98 %). Le suivi des diplômés est basé sur l'enquête réalisée 30 mois après l'obtention du diplôme par l'Observatoire de la Vie Etudiante de l'UPS de 2013 à 2015, sans précision sur le taux des retours. Les résultats complets ne sont pas disponibles mais certains sont analysés et commentés. Ainsi, le taux de poursuite d'études est élevé, à 39 % ; l'équipe pédagogique essaie de remédier à cette tendance en vérifiant le projet professionnel des candidats lors de l'entretien de recrutement. Le taux d'insertion professionnelle de 92 % est important mais calculé sur les 61% de jeunes diplômés ne poursuivant pas d'études. L'insertion se réalise dans des domaines d'activités correspondent aux objectifs de la formation. Cependant la majorité des emplois (57 %) correspondent à un niveau « employé de commerce, de bureau, de service ou fonctionnaire de catégorie C » et non à un niveau intermédiaire, comme attendu.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Une formation aux objectifs clairs et au programme cohérent.
- Une place importante dédiée aux langues étrangères.
- Une professionnalisation réelle, par le projet tutoré, et les périodes en entreprise.

Principaux points faibles :

- Une part insuffisante des enseignements assurée par des EC.
- Une part des enseignements assurée par des intervenants professionnels qui reste à consolider et développer.
- Une insertion professionnelle qui se réalise plutôt à un niveau d'employé.
- Des poursuites d'études trop élevées.
- Une alternance encore peu développée.
- Une évaluation des enseignements qui reste à mettre en place.
- L'absence d'approche par les compétences.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La LP *Métiers du commerce international* parcours *Assistant de Gestion Import-Export* de l'UPS est une formation pluridisciplinaire professionnalisante aux objectifs clairement définis. L'équipe pédagogique semble diversifiée mais la part des enseignements effectuée par les EC reste à conforter, tandis que celle effectuée par des intervenants professionnels peut encore progresser. Le taux de poursuite d'études reste à surveiller tandis que l'insertion professionnelle se réalise à un niveau inférieur à celui correspondant à la formation. Si l'équipe pédagogique fait bien les principaux constats qu'il convient de dresser, les pistes et perspectives sont rarement évoquées. La voie envisagée, qui consiste à favoriser davantage les stages à l'étranger semble tout à fait pertinente et pourrait être un axe à partir duquel le diplôme et ses contenus pourraient évoluer ; elle nécessite aussi d'établir des partenariats. Une autre voie, complémentaire, consisterait à mener une réflexion à mener sur le développement de l'alternance et sur le recrutement, et donc sur le renforcement nécessaire des liens avec les milieux socio-économiques, qu'il conviendrait de structurer et formaliser des partenariats institutionnels, avec des réseaux professionnels et des entreprises.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DU NUMÉRIQUE : CONCEPTION, RÉDACTION ET RÉALISATION WEB

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web* propose deux parcours : un parcours *Audiovisuel* sur le site de Tarbes et un parcours *Webmarketing* à Castres. Les deux parcours sont ouverts en formation initiale et en alternance. Après 450 heures de présentiel, 150 heures de projet de synthèse et un stage en entreprise de 14 ou 16 semaines pour les non-alternants, les étudiants auront de solides connaissances en communication digitale.

ANALYSE

Finalité
L'objectif de la formation est bien exposé, les compétences visées et les enseignements délivrés correspondent bien à la mention de la formation. Les profils des candidats recherchés sont assez larges puisque la formation recrute des titulaires de niveau Bac+2 spécialisés en multimédia, commerce, graphisme ou communication. A l'issue de la formation, quel que soit le parcours suivi, les diplômés sont destinés à une insertion professionnelle immédiate dans les métiers de la gestion de projet multimédia et de la communication digitale. On apprécie d'ailleurs le détail mis dans les différents métiers visés et les compétences requises associées.
Positionnement dans l'environnement
La LP profite d'un environnement favorable puisque les autres formations de la région autour des métiers du web mettent l'accent sur le développement informatique et non, sur les métiers de la communication digitale. Huit enseignants-chercheurs issus de quatre laboratoires dans le domaine des sciences de l'information et de la communication, de recherches appliquées en sciences sociales (LERASS, CERTOP, LARA-SEPPIA), et de l'informatique (IRIT), garantissent le lien avec la recherche et l'enseignement autour de plusieurs thématiques pointues. Son positionnement unique dans la région a également permis de tisser des liens solides avec les entreprises du secteur qui participent activement à la vie de la formation au niveau des enseignements (autour de 50 %), du pilotage et de l'accueil d'alternants et de stagiaires.

La formation a également une bonne coopération à l'international à la fois, comme structure d'accueil d'étudiants étrangers mais également, en favorisant la mobilité internationale de ses propres étudiants, en particulier dans le cadre des stages. Cette sensibilisation à l'international est parfaitement en adéquation avec les attentes du milieu socioéconomique de la communication digitale.

Organisation pédagogique

L'organisation pédagogique est clairement présentée, le tronc commun se compose de quatre unités d'enseignement (UE) pour environ 350 heures : mise à niveau, gestion de projet multimédia, conception web, stratégie de communication numérique, suivi de 100 heures de spécialisation. La formation est ouverte en formation initiale et en alternance, et mélange les deux profils si bien que lors des périodes d'alternance, les étudiants en formation initiale travaillent sur les projets de synthèse. Un stage en entreprise de 14 ou 16 semaines pour les étudiants en formation initiale (selon la spécialité) termine leur formation. On apprécie les suivis de projets et de stages très bien menés. Par contre, on note un déséquilibre entre les volumes horaires et les crédits ECTS associés ainsi que l'absence de crédits ECTS associés au module d'adaptation.

On note également un soin tout particulier apporté en termes d'aide à la réussite et à l'insertion professionnelle des étudiants au travers de nombreux dispositifs tels que la certification Voltaire, l'accès à un équipement numérique de qualité, des groupes de niveau, ... On apprécie tous les partenariats internationaux, les certifications et les enseignements mis en place pour faciliter la mobilité des étudiants.

Enfin, on apprécie le soin porté à la mise en place d'une évaluation des compétences bien présentée et faisant l'objet d'un accompagnement des étudiants tout au long de leur formation.

Pilotage

Sur le site de Tarbes, l'équipe pédagogique titulaire est en grande partie constituée des enseignants et enseignants-chercheurs du diplôme universitaire de technologie (DUT) *Métiers du multimédia et de l'internet*. Pour le site de Castres, ce sont les enseignants et enseignants-chercheurs de la formation. Sur les deux sites, environ 50 % des enseignements sont dispensés par des intervenants issus du monde professionnel. La majeure partie de leurs interventions se situe dans les enseignements cœur de métier de la formation permettant la prise en compte des attentes du milieu socio-économique.

Les calendriers et livrets sont bien fournis aux étudiants. Les différents conseils et commissions réunissent enseignants, étudiants et professionnels et pointent les corrections à apporter pour faire évoluer la formation. On regrette cependant qu'un des comptes rendus soit illisible.

Les modalités de contrôle des connaissances sont bien présentées ; on note cependant un déséquilibre entre les volumes horaires et les crédits ECTS associés, en particulier pour l'UE2, mais ce problème devrait être prochainement corrigé puisqu'une réorganisation des UE sur les deux semestres est en projet avec une re-ventilation des crédits ECTS.

Afin d'améliorer la réussite des étudiants et de prendre en compte la diversité d'origine des candidats, la formation intègre une UE0 appelée « module d'adaptation », suivie par tous les étudiants et reposant en partie sur de l'apprentissage par les pairs. Par ailleurs, certains modules fonctionnent en groupe de niveau de manière à permettre la mise en place de pédagogie différenciée. Enfin, il a été mis en place des enseignants référents par domaine de spécialité. L'origine des candidatures et des admis à la formation est bien diversifiée même si on observe sur la période que les candidatures de DUT deviennent très largement majoritaires. Cependant, il est regretté de ne pas avoir d'analyse de ces données : dossiers dématérialisés, candidature possible sur les deux parcours, ...

Résultats constatés

L'attractivité de la formation est bien démontrée avec, sur chaque parcours, un nombre de candidatures qui est passé d'une centaine à plus de 200 en 2017. Les effectifs sont stables sur les deux parcours et la part des alternants est aujourd'hui d'environ 50 %. On s'interroge cependant sur le parcours de Tarbes qui admet 36 étudiants pour 28 places. Sauf cas particuliers, la réussite des étudiants est totale.

Le suivi des diplômés montre une très bonne insertion professionnelle. Enfin, on regrette que le dossier ne présente que les principes posés par l'université en matière d'évaluation des enseignements et pas de résultats spécifiques pour la formation concernée. On note à partir des données de l'observatoire de la vie étudiante de l'université, un taux de poursuite d'études important à hauteur de 45,80 %.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- La très bonne coopération à l'international.
- La très bonne implication des professionnels.
- Le très bon taux de réussite.
- La bonne insertion professionnelle.

Principaux points faibles :

- Le taux de poursuite d'étude important (45,80 %).
- Le déséquilibre entre les volumes horaires et crédits ECTS associés.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La LP *Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web* propose une formation originale et unique au niveau régional répondant au besoin du milieu socio-économique en matière de communication digitale. La LP fait preuve d'une bonne mobilité entrante et sortante, avec plusieurs partenariats internationaux. Étant donné son bassin de recrutement et d'emploi, la LP n'aura probablement pas de grosse restructuration à faire dans les prochaines années pour maintenir son attractivité. Il est cependant nécessaire de terminer le travail annoncé pour produire une nouvelle maquette avec une nouvelle répartition des UE dans l'année ainsi qu'une nouvelle ventilation des crédits ECTS. On peut s'inquiéter des poursuites d'études et des reprises d'études (45,80 % d'étudiants) observées lors de l'enquête de l'observatoire.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DU TOURISME : COMMERCIALISATION DES PRODUITS TOURISTIQUES

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Métiers du tourisme : commercialisation des produits touristiques* parcours *Commercialisation et gestion des structures et hébergements touristiques*, a pour objectif de former en un an des responsables en charge des activités d'accueil, de réception, de gestion des réservations et de commercialisation dans les établissements dans le secteur du tourisme. Délivrée uniquement en présentiel, il s'agit d'une formation en alternance en contrat de professionnalisation et en formation initiale classique comprenant 425h de cours et 175h de projet tutoré. Les enseignements se déroulent sur le site de l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) de Tarbes.

ANALYSE

Finalité
La formation expose clairement les objectifs professionnels attendus. Il s'agit de former de futurs responsables de service (responsable de ventes, des réservations, chef de réception,…) dans le secteur du tourisme. Les compétences développées sont bien définies et en phase avec les attentes du monde professionnel de ce secteur en pleine mutation. Les emplois visés sont ambitieux pour un niveau d'une LP, mais correspondent à la formation proposée et s'inscrivent dans une évolution de carrière. Les objectifs en termes de débouchés et de poursuites d'études sont en phase avec une LP *Métiers du tourisme : commercialisation des produits touristiques*, à savoir une insertion professionnelle dès la fin la formation. Les enseignements sont cohérents et orientés vers les domaines de compétences attendus. Aucune délocalisation du diplôme n'est mentionnée.
Positionnement dans l'environnement
Le positionnement dans le champ de formation est bien identifié concernant cette LP, rattachée au département Techniques de commercialisation de l'IUT de Tarbes. Cependant, la cohabitation avec d'autres LP de l'IUT n'est pas mentionnée. Il n'y a pas d'autres formations en licence professionnelle de ce type localement, ce qui évite tout cannibalisme au sein de formations publiques ayant des finalités identiques. Toutefois, l'Institut Régional Tourisme et Hébergement de la Chambre de Commerce de Tarbes a ouvert un Bachelor Thermalisme en 2011. Au niveau régional, d'autres formations existent, mais ne concurrencent pas directement la LP.

Ainsi, la formation correspond bien au besoin du secteur du tourisme, secteur économique très important pour la région Occitanie.

Les liens avec la recherche se limitent pour l'instant à l'intervention d'enseignants-chercheurs, ce qui est souvent le cas en LP.

Des liens étroits sont créés avec le Campus des métiers et des Qualifications Tourisme Pyrénéen ; par ailleurs, l'alternance comme les stages permettent de développer des liens avec le milieu professionnel. Par ailleurs, les professionnels participent aux conseils de perfectionnement, à la formation, au conseil de perfectionnement, etc. Plus globalement à tous les temps forts qui rythment l'année de formation.

La coopération à l'international est bien développée, ce qui se traduit par une mobilité entrante et sortante de 3 à 10 étudiants selon les années. La mobilité sortante n'est plus favorisée depuis la rentrée universitaire 2017 en raison de la moindre employabilité des étudiants qui étudient à l'étranger (due à un manque professionnalisation), et des poursuites d'études qui en découleraient.

Organisation pédagogique

La formation est structurée autour de trois grands domaines : la commercialisation, la distribution et l'exploitation de la structure touristique, ce qui est cohérent avec les métiers visés. Deux autres unités d'enseignement (UE) sont consacrées au projet tutoré et une sixième au stage de 16 semaines. La progressivité des cours n'est pas clairement expliquée, mais une UE 0 de 18h, nommée « remise à niveau », permet de bénéficier de pré-requis dans le domaine du tourisme. Les modalités d'enseignement ne sont pas réellement définies, mais la formation se déroule en présentiel. Le groupe en alternance n'a pas de cours en commun avec le groupe en formation initiale classique. Ce qui peut se comprendre au regard des spécificités du rythme de l'alternance. Toutefois, un séminaire d'intégration commun à tous les étudiants est organisé au début de la formation. La validation des acquis de l'expérience (VAE) n'est pas encore très développée (une ou deux VAE totales selon les sources consultées) en raison d'un manque de ressource humaine.

La place de la professionnalisation est un point fort de la formation. Outre les contrats de professionnalisation, un module création d'entreprise et des séminaires, un projet tutoré et des stages permettent aux étudiants de bénéficier d'une réelle professionnalisation. Le lien avec le secteur du tourisme étant étroit, les offres de stage sont nombreuses et les contrats de professionnalisation en progression. L'insertion professionnelle est également réfléchie, des actions intéressantes (Certification Voltaire, modules de recherche d'emploi et de création d'entreprise,…) sont mises en place.

La formation n'est pas adossée à la recherche, ce qui est souvent le cas pour une LP. La présence de trois enseignants-chercheurs, dont un seul en sciences de gestion, est toutefois à noter.

Le numérique est développé en ce qui concerne la digitalisation d'exercices ou bien encore la mise à disposition d'outils collaboratifs. L'apprentissage des nouvelles technologies de l'information et de communication est également intégré au cours.

L'ouverture à l'international est développée en cohérence avec les objectifs du diplôme. Des enseignements de communication en anglais, et dans une seconde langue, et de gestion des clientèles étrangères sont assurés. La mobilité, grâce à des partenariats avec des universités étrangères, est relativement bien développée. Sur les cinq dernières années, 22 % de stages se sont déroulés à l'étranger.

Pilotage

La composition de l'équipe pédagogique est diversifiée. Néanmoins, il est difficile d'appréhender la répartition des différents enseignements entre les membres de l'équipe et les volumes assurés par ceux-ci. D'une manière globale, les professionnels interviennent pour 54% des enseignements et les enseignants et enseignants-chercheurs (EC) pour 46 % d'après les informations disponibles. L'équipe pédagogique est donc équilibrée dans l'ensemble, entre le personnel enseignant de l'IUT et les professionnels, mais le nombre d'heures effectué par les EC paraît limité : trois EC seulement interviennent dans la formation, dont un EC en informatique pour un cours, et un seul EC en sciences de gestion intervient, sur un cours par ailleurs partagé avec un intervenant professionnel.

L'animation de l'équipe pédagogique est assurée lors des conseils pédagogiques et des conseils de perfectionnement. Ce dernier est composé d'un représentant par groupe d'étudiants (alternants, et en formation initiale) des partenaires économiques et de l'équipe pédagogique. Rien n'est indiqué concernant le fonctionnement des jurys.

Si une « enquête qualité » abordant différents items (relation avec l'équipe pédagogique, enseignement dispensé, offre de stage,…) est présentée lors du conseil de perfectionnement, l'évaluation des enseignements n'est pas évoquée dans le dossier, ce qui nuit à l'analyse du pilotage de la formation.

La formation est articulée autour de compétences lisibles et structurées à partir des différents cours composants les UE. Une réflexion sur une articulation autour de blocs de compétences est amorcée. Les étudiants sont évalués principalement en contrôle continu, grâce à des productions écrites et orales.

Les modalités de recrutement sont peu explicitées. Concernant les étudiants en alternance, l'admission a lieu en deux phases, une première prononcée par l'équipe pédagogique, l'admission définitive n'ayant lieu qu'une fois un contrat de professionnalisation obtenu. Les candidats sont accompagnés dans la phase de recherche d'un contrat.

Une UE de remise à niveau, d'un volume de 18h fait partie de la maquette pédagogique. Toutefois, les pré-requis enseignés ne sont pas expliqués.

Résultats constatés

L'attractivité de la formation est bonne et les effectifs sont globalement stables (entre 36 et 50 étudiants). Les groupes, l'un en formation initiale classique et l'autre en alternance, ont tendance à s'équilibrer en ce qui concerne le nombre d'étudiants (respectivement 21 et 16 en 2018-2019). Des étudiants étrangers et en formation continue sont également présents. En très grande majorité, les étudiants proviennent de classes de Brevet de Technicien supérieur (BTS), très peu d'IUT (entre deux et trois selon les années). Le nombre de dossiers est important et relativement stable (entre 164 et 209), ce qui permet une sélectivité importante des candidats.

Le taux de réussite est supérieur ou égal à 92 % ; le taux d'abandon est faible : il représente entre 0 et 1 étudiant par an.

Concernant l'insertion professionnelle, les informations communiquées proviennent de deux sources. Certaines viennent de l'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE) ; elles sont anciennes car elles concernent les promotions 2012-13 à 2014-15, et sont fournies de manière parcellaire donc difficiles à analyser. Il en ressort que l'insertion est satisfaisante : 89 % à 30 mois, parmi les personnes n'ayant pas poursuivi d'études. Elle se réalise dans le secteur et sur les activités visés par la formation, mais à un niveau d'employé pour près de 50 % des diplômés. Les données plus récentes sont fournies par l'équipe pédagogique font ressortir des évolutions de carrière vers l'encadrement ou l'encadrement intermédiaire, mais aussi des niveaux de salaires restent relativement peu attractifs (salaire médian inférieur au salaire médian tous secteurs confondus). Sur les trois dernières promotions, entre 72 % (promotions 2016 et 2017) et 50 % (promotion 2018) des diplômés sont en emploi. Il est très appréciable de disposer de ces éléments d'analyse.

Les poursuites d'études sont difficiles à évaluer. Elles concerneraient 32 % des diplômés des promotions 2012-13 à 2014-15, calculé sur les trois années après diplomation, mais semblent beaucoup plus limités sur la période récente (2 à 4 par an pour des effectifs de 25 sur les deux dernières promotions).

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Une formation qui établit des liens étroits avec le milieu professionnel.
- L'augmentation du nombre de contrats de professionnalisation.
- Une réelle attractivité.
- Le développement des stages à l'étranger.

Principaux points faibles :

- Une part trop faible des enseignements assurée par des EC, surtout en sciences de gestion.
- Un manque d'information concernant l'évaluation des enseignements.
- L'absence de partenariats formalisés avec les milieux professionnels.
- Peu de perspectives sur l'évolution de la formation.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La licence professionnelle *Métiers du tourisme : commercialisation des produits touristiques* parcours *Commercialisation et gestion des structures et hébergements touristiques* est une formation attractive, solide, qui a su trouver sa place au sein du milieu socio-économique local. Elle est bien pilotée. Il semble néanmoins nécessaire, dans les années à venir, de laisser un espace plus important aux enseignants-chercheurs, tout en sachant que cette décision dépend en grande partie de facteurs externes à l'équipe pédagogique, et aussi d'engager une réflexion sur l'apprentissage afin de développer encore plus la voie de l'alternance, ce qui suppose de structurer et formaliser davantage les partenariats avec les milieux professionnels.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE PRODUCTIONS VÉGÉTALES

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle *Productions Végétales* est proposée par l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) dans le domaine Sciences, Technologies et Santé. Elle comprend deux parcours : *Génome et Biotechnologie pour l'Amélioration des Plantes* (GeBAP) et *Conseil en Systèmes de production végétale Agro-écologiques* (CoSyA). Ces parcours ont pour objectif l'insertion professionnelle directe dans le domaine des productions végétales, au niveau technicien supérieur ou assistant-ingénieur, spécialisé en biotechnologie végétale (parcours GeBAP) ou en conseil associé à la production au champ (parcours CoSyA). La formation est dispensée en présentiel. La formation est proposée selon un rythme de formation initiale classique et l'accès par la formation continue (reconversion) est possible dans les deux parcours La formation en alternance (contrats de professionnalisation) est limitée au parcours CoSyA. La formation est dispensée sur le campus Toulousain (Site de Rangueil) de l'UPS (parcours GeBAP et une partie du parcours CoSyA) et sur le site de l'Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEPA)-Toulouse Auzeville (pour le reste du parcours CoSyA). Il n'y a pas de délocalisation.

ANALYSE

Finalité
Le corpus de connaissances et compétences attendues est clairement présenté et en parfaite adéquation, d'une part avec le contenu des enseignements proposés, d'autre part avec l'objectif d'insertion professionnelle directe des diplômés. De façon générale, la formation présente un bon équilibre entre des enseignements généraux en sciences végétales et des enseignements spécifiques permettant la spécialisation au sein des deux parcours, renforcés par l'acquisition de compétences transverses requises pour occuper les emplois ciblés : technicien supérieur ou assistant ingénieur en recherche et développement (parcours GeBAP), technicien d'études et de conseil en agriculture, conseiller ou chargé d'études au sein d'organismes (entreprises, coopératives, collectivités,...) agricoles (parcours CoSyA). Les débouchés professionnels sont nombreux et variés, spécifiques à chacun des parcours, et adaptés à un recrutement direct des diplômés.
Positionnement dans l'environnement
Les deux parcours de la licence professionnelle (LP) *Productions végétales* sont en étroite relation avec l'offre de formation globale de l'UPS en licence *Sciences de la Vie*, en Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) *Génie Biologique* à l'Institut Universitaire de Technologie (IUT, site d'Auch) ainsi qu'avec les formations de Brevets de

Techniciens Supérieurs (BTS) de Toulouse et de la région, l'ensemble constituant un vivier de recrutement important. Au niveau national, d'autres LP sont positionnées sur des thématiques proches mais les spécificités propres de par ses deux parcours lui permettent néanmoins une bonne visibilité.

La formation bénéficie d'un environnement de recherche en Sciences Végétales remarquable, avec un pôle de laboratoires publics et privés très important, dont sont issus les enseignants-chercheurs intervenant dans la formation et qui accueillent un nombre important de stagiaires. Ce potentiel de laboratoires est central pour la formation en Biotechnologies Végétales délivrée par le parcours GeBAP.

Les deux parcours s'appuient également sur les nombreux partenaires socio-professionnels qui interviennent dans l'ensemble des activités pédagogiques de la formation, de façon nettement plus marquée pour le parcours CoSyA (entreprises, coopératives, collectivités,…). Ces partenariats ne sont toutefois pas formalisés par des conventions.

L'internationalisation de la formation reste limitée au recrutement de quelques étudiants étrangers et à la réalisation de stages à l'étranger. Un accord de partenariat est en cours d'élaboration entre le parcours CoSyA et l'Institut Supérieur de Technologie d'Ambositra (Madagascar).

Organisation pédagogique

L'organisation pédagogique de chacun des parcours est globalement claire et équilibrée, mais fait apparaitre un fonctionnement totalement indépendant des deux parcours, sans aucune mutualisation des enseignements, en particulier du socle commun ou des enseignements transversaux. La structuration de l'enseignement en un semestre (S5) plus académique et un semestre (S6) plus professionnalisant, ainsi que les modalités d'enseignements privilégiées (études de cas, approches sur projet, projets tutorés, stages) sont en bonne adéquation avec les objectifs pédagogiques d'une licence professionnelle. Le parcours GeBAP n'est proposé qu'en formation non alternante (formation initiale classique et un nombre limité de FC (personnes en reconversion). Le parcours CoSyA est proposé en formation initiale classique, en formation continue (FC) et en alternance (contrats de professionnalisation et apprentissage à partir de la rentrée 2019). Le rythme de l'alternance n'est toutefois pas indiqué. Aucune demande de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) n'a abouti sur aucun des parcours, la présence d'étudiants en reconversion professionnelle est anecdotique dans le parcours GeBAP, de deux à huit personnes dans la parcours CoSyA. Des aménagements d'enseignements sont prévus pour les étudiants à statut particulier (situation de handicap).

La place accordée à la professionnalisation est prépondérante, par de nombreuses interventions de professionnels des domaines concernés, la visite d'entreprises et les modalités d'enseignements qui mettent en avant la mise en situation. La professionnalisation s'appuie aussi sur des enseignements dédiés à l'insertion professionnelle dans les deux parcours. La rencontre avec les professionnels est également favorisée (visites d'entreprises, soutenances de stages, forum-métiers pour le parcours CoSyA). Les modalités des projets tutorés des deux parcours diffèrent sensiblement, ainsi que les crédits ECTS correspondants. Pour le parcours CoSyA, le projet tutoré consiste en des projets proposés par les partenaires professionnels réalisés de janvier à mars, il permet l'acquisition de 12 crédits ECTS ; alors que le projet tutoré dans le parcours GeBAP consiste en une partie expérimentale (septembre-janvier) et une partie bibliographique préparant au stage avant ce dernier, il permet l'acquisition de 9 crédits ECTS. Les étudiants bénéficient d'une aide pour la recherche de stages. Ces derniers sont suivis et évalués selon des modalités bien décrites et appropriées. Les stages ont une durée de16 à 20 semaines pour le parcours GeBAP, au minimum 16 semaines dans le parcours CoSyA hors alternance. Il n'apparait dans aucun des deux parcours de certifications complémentaires.

Des dispositifs spécifiques (mise à niveau, tutorat) existent pour favoriser la réussite des étudiants. La place de la recherche est centrale dans la formation dispensée par le parcours GeBAP tant au niveau des enseignements, que des projets tutorés ou des stages, réalisés essentiellement en laboratoire. La recherche est moins visible dans le parcours CoSyA qui s'appuie sur un réseau socio-économique plus large et plus diversifié.

L'utilisation du numérique reste limitée à l'utilisation ponctuelle de logiciels professionnels et aux ressources déposées sur une plate-forme en ligne. Des pédagogies innovantes adaptées à la formation professionnelle ont été mises en œuvre (suivi de cahier de laboratoire, pédagogie par projet), mais pourraient être plus développées. L'internationalisation de la formation est limitée, avec un enseignement d'anglais variable selon les parcours (40h dans le parcours GeBAP et 24h dans le parcours CoSyA). La mobilité sortante concerne essentiellement les étudiants du parcours GeBAP, mais il regrettable de ne pas pouvoir en mesurer l'ampleur.

Pilotage

Le parcours GeBAP s'appuie sur une équipe pédagogique resserrée constituée d'enseignants-chercheurs assurant l'essentiel des enseignements. Le pourcentage d'intervention des professionnels extérieurs intervenant dans toutes les activités pédagogiques du parcours est négligeable (moins de 5 % selon les éléments fournis). Les responsabilités au sein de l'équipe pédagogique sont clairement identifiées et l'activité pédagogique est coordonnée lors de réunions plénières périodiques et de réunions spécifiques à chaque module d'enseignement.

L'équipe pédagogique du parcours CoSyA est plus large et diversifiée, avec plus de la moitié des enseignements assurée par des enseignants du Lycée Agricole d'Auzeville. Un volume un peu faible (22 %) des enseignements fondamentaux aux métiers ciblés est également assuré par des intervenants extérieurs (représentants de chambre d'Agriculture, d'entreprises, de cabinets de conseil, les enseignants chercheurs interviennent à hauteur de 25 % des enseignements. Les responsabilités pédagogiques sont assurées en totalité par les enseignants-chercheurs de l'Université, en coordination avec les enseignants du Lycée Agricole d'Auzeville, au travers de réunions périodiques de l'équipe pédagogique.

Des conseils de perfectionnement spécifiques à chaque parcours se réunissent une fois par an à l'issue des enseignements. Des encadrants, des enseignants et l'ensemble des étudiants, passés et futurs, sont présents pour le parcours GeBAP. Le conseil de perfectionnement du parcours CoSyA ne semble pas inclure d'étudiants, ce qui est regrettable. Un conseil commun à la mention est également mis en place incluant lui le personnel administratif et des étudiants. L'évaluation par les étudiants est également effective au travers d'enquêtes anonymes. Ces outils sont efficients et ont conduit à des évolutions tangibles de la formation. En revanche, aucune évaluation des stages par les étudiants n'a été mise en place à ce jour.

Les modalités de contrôle des connaissances sont clairement explicitées, de même que les modalités de fonctionnement et les règles de composition des jurys d'évaluation des stages. Les crédits ECTS délivrés sont cohérents avec les heures d'enseignement suivies, bien qu'on puisse regretter les disparités entre parcours pour un même type d'enseignement (contrôles continus pour le parcours GeBAP ou contrôles terminaux pour le parcours CoSyA).

L'approche par compétences est en cours de développement et les compétences à acquérir sont bien identifiées dans les deux suppléments au diplôme fournis ; néanmoins les modalités de leur évaluation ne sont pas explicitées.

Les critères de recrutement des deux parcours, dans lesquels le projet professionnel, la motivation et la formation initiale de l'étudiant sont prépondérants, sont de nature à favoriser la réussite ; en outre, des dispositifs spécifiques en amont (unité d'enseignement de préparation à la licence professionnelle proposée en deuxième année de licence (L2) par l'Université) et en aval (remise à niveau, tutorat) du recrutement sont accessibles, cette initiative est à souligner et poursuivre. La réorientation n'est pas envisagée, ce qui apparaît cohérent avec le format et les objectifs d'une LP.

Résultats constatés

Les effectifs des deux parcours sont globalement stables (en moyenne 20 étudiants en GeBAP et 28 en CoSyA), et correspondent aux capacités d'accueil définies par les équipes pédagogiques. Les profils dans le parcours GeBAP sont issus pour 30 à 68 % de BTS, les restant correspondant à des L2, des DUT et autres diplômes sans précisions de ceux-ci. Les profils dans le parcours CoSyA sont issus pour 50 68 % de BTS, les restant correspondant à des L2, des DUT et autres diplômés sans précisions de ceux-ci. Quinze pourcent sont en contrat de professionnalisation et de 7 à 27 % en FC. La formation a une très bonne attractivité (20 % de candidatures retenues), des taux de réussite très élevés (supérieur à 90 %) et un taux d'abandon faible (en moyenne 5 %).

Pour le parcours CoSyA, le suivi des diplômés à 30 mois, effectué par l'Observatoire de la Vie des Etudiants de l'Université, est relativement performant avec des taux de réponse supérieurs à 75 % et un niveau d'information sur le devenir des diplômés important. La durée de recherche d'emploi est d'environ trois mois. Le taux de diplômés en emploi est excellent pour le parcours CoSyA (près de 90 %). Les postes occupés correspondent aux qualifications des diplômés. Pour le parcours GeBAP, les éléments fournis moins clairs font apparaitre un taux d'insertion des étudiants oscillant de 46 % à 75 % à 30 mois, se maintenant au-delà de 70 % sur les deux dernières promotions.

Le taux de poursuite d'étude semble diminuer régulièrement dans les deux parcours : de 41 % pour la promotion 2013 à moins de 10 % pour la promotion 2015 pour le parcours CoSyA, à 30 mois ; et de 40 % pour la promotion 2013 à moins de 15 % pour la promotion 2018 dans le parcours GeBAP. Pour ce parcours, le détail des poursuite

d'études suivies n'est pas fourni.

Ces indicateurs attestent d'un bon positionnement de la formation au regard du vivier d'emploi disponible. En outre, le fort taux de satisfaction des diplômés pour l'emploi qu'ils occupent est de nature à favoriser l'attractivité de cette formation.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Bon positionnement de la formation dans l'environnement socio-économique.
- Outils de professionnalisation très développés.
- Contenu, organisation et pilotage de chacun des parcours adaptés.
- Bons taux de réussite et d'insertion professionnelle dans les deux parcours, à maintenir.

Principaux points faibles :

- Part des enseignements pris en charge par des professionnels en deçà des textes réglementaires voire critique pour le parcours GeBAP.
- Absence de mutualisation des enseignements entre les deux parcours.
- Usage limité des outils numériques et d'approches pédagogiques innovantes.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Chacun des parcours de la LP *Productions Végétales* de l'UPS offre une bonne formation dans les domaines ciblés, permettant un bon taux d'insertion professionnelle des diplômés. Pour poursuivre la construction de la mention, son conseil de perfectionnement devrait accompagner un travail d'intégration des deux parcours, incluant la mutualisation d'enseignements, en particulier transversaux, l'homogénéisation des maquettes ou le développement d'activités partagées (par exemple, forum des anciens diplômés commun). L'évaluation par les étudiants des périodes de stage apparait, quant à elle, nécessaire pour orienter des évolutions éventuelles des enseignements. Parmi ces dernières, un recours plus important à des modalités d'enseignement alternatives, s'appuyant en particulier sur un usage plus ambitieux des ressources numériques, pourrait être renforcé.

La participation des professionnels doit être accentuée dans le parcours GeBAP, avec une moindre mesure dans le parcours CoSyA, le rééquilibrage de l'équipe pédagogique des deux parcours doit donc être réfléchi et mis en œuvre.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE QUALITÉ, HYGIÈNE, SANTÉ, SECURITÉ, ENVIRONNEMENT

Établissements : Université Toulouse III - Paul Sabatier ; Université Toulouse 1 Capitole

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité, Environnement*(QHSSE) a pour objectif de former des techniciens supérieurs opérationnels animateurs, assistants ou adjoints au responsable QHSSE. Elle comprend trois parcours bien distincts: le parcours *Qualité et Sécurité Sanitaire des Aliments* (QSSA), dont les cours se déroulent à l'Institut universitaire de technologie (IUT) A, site d'Auch (département Biologie); le parcours *Métiers de la Santé au Travail* (MeST) également sur site d'Auch (département Hygiène Sécurité et Environnement), et le parcours *Management de la Qualité, des Déchets et de l'Environnement* (MQDE) dont les cours se déroulent se déroule lui à l'IUT de Tarbes (département Génie Logistique Transport).

Cette formation est proposée en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation), en formation continue pour les trois parcours ainsi qu'en formation initiale classique pour les parcours QSSA et MQDE. Elle ne fait l'objet d'aucune délocalisation.

ANALYSE

Finalité
Les compétences acquises sont clairement exposées et elles correspondent aux attendus liés aux fonctions visées de niveau technicien supérieur dans chacun des domaines spécifiques des trois parcours : pour le parcours MDQE, management QSE et des déchets avec gestion de leurs impacts environnementaux ; pour le parcours MeST, gestion des risques professionnels et préservation de la santé des salariés sur leur de travail (ce parcours est en lien avec l'Unité de Formation et Recherche (UFR) de Médecine de Toulouse III) ; pour le parcours QSSA, gestion des risques appliqués à la qualité et à la sécurité alimentaire. Les métiers visés sont bien renseignés et correspondent aux activités d'animateurs QHSSE, adjoints ou assistants au responsable QHSSE. Ils sont en bonne adéquation avec la formation. Les programmes sont construits de façon à rendre les étudiants opérationnels professionnellement.

Positionnement dans l'environnement

La LP QHSSE inscrite dans l'offre de formation de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) s'organise sur deux sites (IUT Tarbes ; IUT A, site d'Auch). Elle est dispensée également par l'Université Toulouse 1 - Capitole (parcours LP *Animateur coordonnateur QSSE*).

Localement, il existe deux autres parcours de formation intégrés dans la mention *Métiers de la Qualité*, parcours *Management qualité de services* à l'IUT A, Site de Rangueil (département GEA), parcours *Animateur* l'IUT de Rodez en lien avec l'Institut Européen de la Qualité au travail Qualité. Deux autres universités régionales (Montpellier et Perpignan) proposent une LP QHSSE, 34 établissements au niveau national.

Le parcours MQDE reste cependant original de par son enseignement sur la gestion des déchets. Le parcours MeST semble également le seul en France à donner accès aux métiers d'infirmier de santé au travail et de technicien de prévention des risques professionnel en formation initiale. Le parcours QSSA a un équivalent à Perpignan uniquement. Trois conventions pédagogiques existent avec des établissements localement (deux lycées pour le parcours MDQE à Tarbes, un lycée pour le parcours QSSA à Auch, à hauteur de moins de 20 % des enseignements essentiellement pour des mises en situation sous formes de travaux pratiques).

Les enseignants-chercheurs (EC) représentent 5 à 26 % des enseignants selon les parcours ; ils appartiennent à des équipes de recherche en lien avec les finalités des parcours (Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), Médecine du travail,…).

La formation, en alternance, a des liens affirmés avec le monde socio-économique et professionnel du secteur d'activité concerné. De nombreux partenariats existent permettant l'accompagnement des projets et le recrutement des candidats. Aucun accord avec des branches professionnelles ni avec des entreprises ne sont toutefois formalisés.

Au niveau international, aucun mobilité sortante n'existe notamment de par la professionnalisation importante des trois parcours mais aussi de par la spécifité nationale de ce domaine QSE.

Organisation pédagogique

L'organisation pédagogique est classique avec une remise à niveau pour deux des trois parcours (parcours MeST et QSSA (site d'Auch)). Les maquettes font apparaître un volume horaire/étudiant de 436h pour le parcours MeST, 440h pour le parcours QSSA et 450h pour le parcours MDQE respectivement (hors PT). Aucune mutualisation d'enseignements n'apparaît. Les trois parcours ont des maquettes totalement différentes. Les modalités des contrôles de connaissances (MCC) sont bien spécifiées ainsi que la composition des jurys.

La formation peut être réalisée en formation initiale classique, en alternance ou en formation continue. Des aménagements peuvent être mis en place aux cas par cas pour l'accueil d'étudiants ayant des contraintes particulières (situation de handicap). La formation est accessible par les différentes validations des acquis.

Pour chacun des trois parcours, l'accent est mis sur la professionnalisation. Des professionnels des secteurs concernés participent aux différentes modalités pédagogiques (cours, projets tutorés (PT), stages, jury, conseil de perfectionnement,…).

A titre d'exemples : pour le parcours MQDE, trois à quatre visites de site sont effectuées ainsi que des travaux pratiques (TP) de mise en situation ; pour le parcours MeST, des études de cas sont menées par des professionnels du secteur ; les TP sont encadrés par des ingénieurs Carsat ; pour le parcours QSSA, les mises en situation sont favorisées ainsi que des jeux de simulation ; les étudiants, en menant le projet « Qualiteam », peuvent obtenir un certificat d'auditeur (NF ISO 19011).

Les PT et les stages n'apportent pas le même nombre de crédits ECTS : 12/18 pour le parcours QSSA ; 10/20 pour le parcours MeST ; 5/15 pour la parcours MQDE respectivement. Ce point est surprenant puisqu'il s'agit du même diplôme.

L'accent est mis sur l'accompagnement de l'étudiant dans la construction de son projet professionnel (dès janvier de l'année N-1) et sa mise en œuvre dans la recherche de stage. Un bilan de compétence peut être réalisé (pour QSSA), des ateliers de rédaction de CV par compétences et de lettres de motivation permettent de compléter la démarche d'identification et de mise en valeur des compétences acquises au cours de la formation.

La formation peut s'appuyer sur la mission formation continue et apprentissage de l'UPS.

Des certifications (à la réglementation sur l'accord européen relatif au transport international des marchandises

dangereuses par route (ADR), certification Voltaire, en anglais avec le passage du Test of English for International Communication (TOEIC)) sont proposées en compétences additionnelles aux étudiants MQDE tout comme des formations facultatives (à l'entreprenariat, à la recherche documentaire). Le certificat d'auditeur est également proposé aux étudiants du parcours QSSA.

Les trois maquettes sont formalisées en blocs de compétences. On peut regretter que le supplément au diplôme soit exactement le même, adossé à la seule mention sans spécificité des parcours et des compétences additionnelles. Un portefeuille d'expériences et de compétences (PEC) est disponible pour le parcours QSSA.

La place du numérique et de la bureautique est importante, avec par exemple l'utilisation presque systématiques de salles informatiques ; de l'autoformation est mise en place pour la remise à niveau (QSSA), des dispositifs d'aide à la réussite sont mis en place dans les trois parcours.

Des étudiants étrangers sont accueillis notamment dans le cadre de programmes inter-IUT et via Campus France. Mais la LP n'a pas d'objectif de mobilité internationale ou d'insertion professionnelle dans des entreprises étrangères en raison du secteur d'activité visé (spécificité réglementaire nationale); l'apprentissage de l'anglais (en MQDE et QSSA) a pour objectif la lecture et l'interprétation de documents techniques. Il est regrettable de ne pas voir apparaitre d'enseignements de langues dans le parcours MeST.

Pilotage

L'équipe pédagogique est pilotée par les trois responsables des trois parcours, l'un des trois étant le responsable de mention. Des intervenants interviennent dans deux des trois parcours ce qui permet une certaine transversalité.

Pour MQDE, le pilotage est assuré par une responsable de formation, une directrice des études, un responsable projets, une secrétaire pédagogique, une trentaine d'intervenants interviennent. Environ 26 % des heures sont prises en charge par des EC et 46 % par des professionnels bien identifiés, avec des profils correspondant aux compétences recherchées, le reste étant pris en charge par les équipes des lycées partenaires et des enseignants détachés du secondaire.

Pour MeST, le pilotage est opéré par deux co-responsables associés à 13 tuteurs pédagogiques avec le soutien d'un support au niveau du département de recherche. Seulement environ 5% des heures sont prises en charge par des EC, c'est trop peu et 72 % par des professionnels bien identifiés, le reste étant pris en charge par des enseignants détachés du secondaire. Ce déséquilibre est beaucoup trop prononcé.

Pour QSSA, deux enseignants sont secondés par une ingénieure pédagogique. Environ 18 % des heures sont prises en charge par des EC et 46 % par des professionnels bien identifiés, le reste étant pris en charge par les équipes des lycées partenaires et des enseignants détachés du secondaire.

Le Conseil de perfectionnement de mention réunit 13 représentants du monde professionnel, 14 personnes issues des équipes pédagogiques, deux étudiants de chaque parcours, il n'a eu lieu qu'une fois et doit se réunir deux fois par période d'accréditation. Même s'il est remarquable que ce conseil soit mis en place avec tous les acteurs concernés. Il est dommage que ce rythme ne soit pas annuel.

Des conseils de pilotage par parcours appelés à tort conseils de perfectionnement sont mis en place de façon régulière avec des membres des équipes restreintes afin d'organiser les rentrées, réaliser des bilans à mi-parcours pour les alternants, pour préparer le jury d'attribution des diplômes et le bilan de l'année.

Résultats constatés

La LP compte dans l'ensemble un effectif important de 95 étudiants ; la typologie des étudiants est cependant fonction du parcours.

Pour MQDE, les 24 étudiants sont issus à plus de 90 % de diplômés de Bac+2. Cinquante pourcent sont en formation initiale, la proportion de contrats de professionnalisation est en augmentation constante (29 % en 2018-2019).

Pour QSSA, le nombre d'inscrits est stable autour de 25, tous sont issus de Bac+2 et 83 % sont en apprentissage. Pour MeST, l'effectif a bondi de plus de 25 % en 2018-2019, 32 des 47 étudiants étaient en formation continue ce qui explique que seulement 25 % des inscrits proviennent de formations Bac+2.

Avec moins de 7 % des inscrits qui abandonnent, le taux de réussite est excellent (plus de 95 %).

Le nombre de diplomation par validation des acquis de l'expérience (VAE) est cependant faible (quatre sur la

période).

Les informations concernant les suivis des diplômés viennent des suivis réalisés essentiellement par les équipes. Les nombre de répondants et le moment de l'enquête ne sont pas fournis. Les informations sont donc parcellaires.

L'insertion professionnelle semble relativement forte et directement liée au « cœur de métier » et au niveau de qualification.

Les diplômés du parcours MeST (à 75 % en formation continue) sont en CDI à 30 moi pour 87 % d'entre eux.

Les QSSA s'insèrent bien sur le marché du travail (75 %) à 30 mois et 65 à 72 % à 6 mois° ; mais la proportion de poursuite d'étude en master *Qualité* augmente (25 % la dernière année) poussée par la volonté des entreprises de garder leurs apprentis deux ans de plus et le besoin de monter en compétences.

Dans le parcours MDQE, 13 % sont en recherche d'emploi à 6 mois une poursuite d'études de 30 % est observée, les 57 % restant étant en emploi.

Les données issues de l'Observatoire de la Vie Etudiante à 30 mois ne sont pas fournies.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Collaboration très forte avec les milieux socio-professionnels.
- Accompagnement des étudiants dans leur projet professionnel en amont et au cours de la formation.
- Remises à niveau proposées et dispositif d'autoformation.

Principaux points faibles :

- Manque de cohérence et d'homogénéité dans les découpages pédagogiques des trois parcours (crédit ECTS des UE de professionnalisation des trois parcours).
- Absence d'enseignements en langues dans le parcours MeST.
- Manque de lisibilité du pilotage au niveau de la mention.
- Part insuffisante des enseignements pris en charge par des EC.
- Informations parcellaires sur le suivi des diplômés.
- Taux de poursuite d'études non négligeable.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La LP QHSSE est une formation ayant pour finalité l'insertion professionnelle, elle doit donc continuer à faire preuve de réactivité pour s'adapter aux besoins exprimés par le terrain. A ce titre des accords avec des branches professionnelles ou des institutions représentatives pourraient être établis dans le cadre du Conseil de Perfectionnement. Des accords-cadres pourraient être formalisés avec les entreprises qui recrutent régulièrement des alternants au sein de la LP QHSSE. Le développement de l'autoformation et de l'autoévaluation sous forme de e-apprentissage pourrait permettre d'augmenter encore la performance des apprenants et d'attirer un public formation continue. La digitalisation pourrait également permettre une mutualisation d'une partie du tronc commun. Les actions de communication auprès d'établissements Bac+2 pourraient favoriser les vocations et le recrutement. Les équipes devraient donc être renforcées, avec par exemple, un poste de maître de conférences associé (MAST) en qualité qui serait un plus pour la professionnalisation. L'expérience de l'organisation d'une journée thématique (hors murs) autour des compétences (en juillet 2018) pourrait être reconduite annuellement autour de différents thèmes (personnalisation du supplément au diplôme par exemple, mise des PEC sur les trois parcours) afin de continuer à fédérer les équipes pédagogiques. L'augmentation des rythmes de conseils de perfectionnement de mention permettra de favoriser encore plus les échanges entre les trois parcours. Les taux de poursuite d'études en augmentation doivent être maîtrisés.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE SYSTÈMES AUTOMATISÉS, RÉSEAUX ET INFORMATIQUE INDUSTRIELLE

Établissement : Université Toulouse III - Paul Sabatier

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle (LP) *Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle* (SARII) est dispensée à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) et à l'institut universitaire de technologie (IUT) A de Toulouse. Cette formation est ouverte à l'alternance et en formation initiale. L'objectif de cette formation est de former des techniciens supérieurs de niveau II principalement dans le domaine des systèmes électriques embarqués mais également à la production d'énergie en général. Les étudiants sortant de cette formation sont capables de concevoir et mener à bien la réalisation de systèmes embarqués en respectant les contraintes industrielles. L'organisation de la LP s'articule autour de six unités d'enseignement (UE) de 450 heures, un projet de 150 heures et un stage de 16 semaines minimum.

ANALYSE

Finalité
La LP SARII de l'UPS a défini le contenu de sa formation par rapport aux besoins exprimés par les industriels régionaux. Ces industriels qui sont dans le domaine de l'aéronautique et de l'espace, et qui se sont réunis dans un pôle de compétitivité « Aéronautique, espace et systèmes embarqués », expriment régulièrement leurs besoins en formation dans les systèmes embarqués. La LP SARII par l'intermédiaire de son parcours *Conception et commande de systèmes électriques embarqués* – GEII répond à leurs attentes en formant des étudiants ayant des compétences techniques dans le domaine de l'électronique, du traitement du signal mais également en sureté de fonctionnement, gestion de l'énergie. Les métiers visés par cette LP sont de niveau cadres intermédiaires en électronique, automatisme, électronique de puissance, mais aussi chargé de mission pour le contrôle d'énergie et d'étude de projet. Ces métiers sont en cohérence avec le niveau de formation. De même, les enseignements dispensés sont tournés vers l'électronique, l'automatisme, et les réseaux de communication ; ce qui est en accord avec les besoins exprimés par les industriels et les métiers visés. Il n'y a pas de délocalisation.
Positionnement dans l'environnement
La formation est bien positionnée au niveau régional, national voire international. La LP SARII est complémentaire des autres LP proposées à l'UPS qui sont plus tournées vers l'étude des réseaux de communication ou la mesure des capteurs ; elle englobe tous les systèmes embarqués.

De même, au niveau de la Faculté des sciences et ingénierie, la LP SARII n'est pas en concurrence car les LP portent sur la gestion d'énergie dans le bâtiment et la conception de systèmes de production d'énergie. Au niveau national, la LP se rapprochant le plus se trouve à Tarbes et le vivier étudiants et la distance géographique sont suffisants pour qu'il n'y ait pas de concurrence.

Le lien avec la recherche se fait par l'intermédiaire d'intervention d'enseignants-chercheurs des laboratoires d'analyse et d'architecture des systèmes, et/ou de plasma et conversion d'énergie dans l'équipe pédagogique, de l'utilisation de plateformes de recherche comme support de travaux pratiques, mais également de stages en laboratoire pour travailler en tant que support technique pour concevoir et réaliser des bancs d'essai.

Le lien avec les partenaires socio-économiques est fort car la LP SARII adapte ses enseignements aux besoins des industriels d'une part, et d'autre part, les industriels participent à la formation. Cette participation se fait par l'intervention d'industriels dans les enseignements, le prêt de matériel, l'accueil de stagiaires, l'invitation au jury et au conseil de perfectionnement. Les entreprises partenaires sont en adéquation avec le domaine d'enseignement et font partie des grandes entreprises du domaine de l'aéronautique et des systèmes embarqués.

Le lien avec l'international pourrait se faire par l'intermédiaire d'Erasmus avec l'Université Rovira i Virgili de Tarragone en Espagne ou avec l'Université de Ehime au Japon, mais aucun étudiant n'a profité de cette occasion pour venir dans la LP ou partir à l'étranger. De plus, l'enseignant s'occupant du lien à l'international est parti en retraite et n'a pas été remplacé sur cet axe.

Organisation pédagogique

La formation est dispensée sur les semestres 5 et 6 répartis sur six UE, et représente un volume horaire de 450 heures.
Le semestre 5 contient une UE permettant une remise à niveau soit, dans les matières fondamentales pour les étudiants titulaires de brevet de technicien supérieur (BTS) soit, technique pour les étudiants provenant de deuxième année de licence (L2), deux UE de spécialisation obligatoires et une UE de management et d'anglais.

Le semestre S6 est constitué de deux UE d'approfondissement au choix. De plus, un projet de 150 heures est proposé aux étudiants et un stage de 16 semaines minimum. Le projet est la première occasion de mettre les étudiants en situation de travailler en groupe pour mener à bien un travail dans un délai fixé avec un budget fixé également.

La formation est ouverte à la validation des acquis de l'expérience mais aucune demande n'a été faite.

La professionnalisation passe par l'intervention d'industriels dans la formation. Les enseignements d'anglais travaillent les éléments pour mener un entretien d'embauche en anglais et rédiger un curriculum-vitae (CV). De plus, des conférences sont données par des industriels pour présenter les métiers dans le domaine et une UE est dispensée pour expliquer le fonctionnement d'une entreprise, pour préparer à la rédaction de CV et lettre de motivation et enfin, sur le management de la qualité. La LP prépare ses étudiants à la certification électrique.

La place de la recherche passe par l'utilisation de plateformes de recherche dans des travaux pratiques et par l'intervention d'enseignants-chercheurs en enseignement.

L'utilisation du numérique se fait par l'utilisation d'une plateforme moodle pour diffuser les supports de cours et les emplois du temps. Il n'y a pas plus d'information sur l'utilisation du numérique en pédagogie, ni sur la mise en place de pédagogies actives.

Une ouverture à l'international est possible par les cours d'anglais, les partenariats avec l'Espagne et le Japon ou encore les modalités de stages à l'étranger mais aucun étudiant n'en a encore profité.

Pilotage

L'équipe pédagogique est constituée de 13 enseignants-chercheurs, 5 enseignants du secondaire et 9 industriels. Les industriels dispensent 90 heures de formation (soit environ 20 %) et plus de 450 heures sont données par les enseignants-chercheurs et les enseignants. La responsabilité pédagogique de la LP est répartie entre une ou deux personnes.

Un conseil de perfectionnement est mis en place et se réunit une fois par an. Il est constitué de cinq enseignants de l'équipe pédagogique, de deux ou trois industriels et de deux étudiants. Lors de ce conseil, les étudiants présentent un questionnaire de satisfaction sur la qualité de la formation. En parallèle du conseil de perfectionnement, l'équipe pédagogique se réunit plusieurs fois dans l'année pour des pré-jurys, jury de perfectionnement, jury de recrutement. C'est aussi l'occasion d'échanger sur la formation.

Le suivi des acquis de connaissances et de compétences se fait tout au long de l'année par du contrôle continu et les modalités sont présentées dans le livret de l'étudiant distribué à la rentrée. Les modalités sont en adéquation avec ce qui est attendu d'une LP. Le recrutement dans la LP se fait avec des étudiants titulaires de BTS, de diplôme universitaire de technologie (DUT) et de L2. Le nombre d'étudiants venant de DUT augmente et celui de BTS baisse. Le dossier indique que la réussite des étudiants de BTS est difficile, malgré les unités de remise à niveau mises en place. Le nombre d'étudiants en alternance augmente d'année en année et il est envisagé d'ouvrir la formation en apprentissage.
Résultats constatés
Le nombre d'étudiants n'est pas stable et fluctue d'une année sur l'autre, pouvant aller de 12 à 19. En 2016, sur les 19 étudiants, seuls 9 ont été diplômés soit moins de 50 % de réussite, alors qu'en 2018, 12 étudiants et 10 ont été diplômés. L'équipe pédagogique se pose la question sur le niveau souhaité et sur les étudiants sélectionnés. La poursuite d'études est très faible. Lorsque les étudiants poursuivent leurs études, le taux d'échec est élevé. Le suivi des étudiants diplômés est fait à deux niveaux (formation et université) à 6, 12 et 18 mois. Le taux de réponse est faible mais cela est aussi lié aux petits effectifs de la formation. Pour les diplômés 2017, 70 % de réponse et pour les diplômés 2018, 50 % de réponse. Par rapport aux étudiants qui répondent, ils se placent rapidement après la fin de la formation.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- Le lien fort avec les industriels.
- Le lien avec la recherche par l'utilisation de plateformes et l'accueil de stagiaires.
- La préparation à la certification électrique.

Principaux points faibles :

- Le taux d'échec élevé certaines années.
- Le manque d'attractivité et de sélection des candidatures.
- La faible utilisation des outils numériques.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

Le dossier de la LP montre qu'un vrai travail d'analyse de la formation a été fait et que des premières perspectives sont données. Il y a un lien fort avec les industriels et il faudrait profiter de ces contacts pour faire intervenir plus d'industriels en enseignement. Une piste envisageable serait peut-être les anciens étudiants. L'utilisation de plateformes expérimentales des deux laboratoires universitaires apporte un appui fort pour la liaison avec le monde de la recherche.

Une première recommandation concerne le taux d'échec et le niveau de recrutement. Il est important de se poser la question sur les compétences attendues à la fin d'une LP et sur le public d'étudiants visé. En effet, les étudiants de BTS devraient pouvoir suivre une LP sans trop de difficultés. L'équipe pédagogique doit revoir ses attentes et adapter ses enseignements. Le dossier ne fait pas référence à des innovations pédagogiques ; c'est une piste à envisager pour dynamiser la formation et motiver les étudiants.

Département d'évaluation
des formations

FICHE D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION PAR LE HCÉRES
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ LE 20 SEPTEMBRE 2019

LICENCE PROFESSIONNELLE TECHNICO-COMMERCIAL

Établissements : Université Toulouse III - Paul Sabatier ; Université Toulouse - Jean Jaurès

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La licence professionnelle *Technico-commercial* est composée d'un parcours intitulé *Commercialisation des produits et services industriels*. Délivrée uniquement en présentiel, il s'agit d'une formation accueillant des étudiants en alternance et en formation initiale. Elle comprend 450 heures de cours et 150 heures de projet tutoré. Les enseignements se déroulent au sein de trois IUT, l'IUT (Institut Universitaire de Technologie) de Toulouse (en alternance) (Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS)), l'IUT de Tarbes (en cycle initial classique et alternance) (UPS) et l'IUT de Figeac (en formation initiale classique) (Université Toulouse - Jean Jaurès).

ANALYSE

Finalité
La formation expose clairement les objectifs professionnels attendus. Il s'agit de former de futurs technico-commerciaux sédentaires ou itinérants, des chefs de secteur, des responsables de clientèle, des chargés d'affaires, dans des domaines d'activité très divers comme l'agriculture, le bâtiment, ou bien encore l'industrie. Ce dernier domaine d'activité est particulièrement visé par la formation, ce qui coïncide avec le parcours proposé. Les compétences développées sont bien définies et sont en phase avec les attentes du monde professionnel. Quatre UE (unité d'enseignement) correspondent aux savoirs à acquérir : « Analyser l'environnement de l'entreprise et communiquer », « Développer les ventes, prospecter et fidéliser », « Mettre en œuvre la stratégie commerciale », « Piloter l'action commerciale » ; deux autres UE - le projet tutoré et le stage - permettent aux étudiants de se professionnaliser. Les objectifs en ce qui concerne les débouchés et les poursuites d'études correspondent à une licence professionnelle, à savoir une insertion professionnelle dès la fin la formation. Les enseignements sont cohérents et orientés vers les domaines de compétences attendus. Les emplois visés sont conformes à la formation proposée et adaptés au besoin du marché du travail régional. Aucune délocalisation du diplôme n'est mentionnée.

Positionnement dans l'environnement

Le positionnement dans le champ de formation est bien identifié. La licence professionnelle *Technico-commercial*, parcours *Commercialisation des produits et services industriels* (CPSI), rattachée aux départements Techniques de commercialisation des IUT de Toulouse, de Tarbes et de Figeac, est donc proposée sur différents sites, mais sans que ces trois formations ne se cannibalisent. Elles s'appuient sur une mutualisation à la fois des ressources humaines (personnels enseignants et administratifs) et des équipements logistiques.

Elle est en capacité de proposer un débouché aux étudiants de formations plus industrielles ou scientifiques, de formation DUT (diplôme universitaire de technologie), BTS (brevet de technicien supérieur) ou deuxième année de licence (L2).

La formation n'a pas de concurrent direct de niveau de la troisième année de licence (L3) sur le plan régional.

Les liens avec la recherche se traduisent par l'intervention d'enseignants chercheurs mais uniquement sur les sites de Figeac (trois enseignants chercheurs) et Toulouse (deux enseignants chercheurs) et aucun sur le site de Tarbes ce qui est très problématique pour une formation universitaire.

La formation a développé des liens avec le milieu professionnel ; mais selon les sites, ils sont plus ou moins formalisés. Sur le site de Tarbes, on relève deux accords : le premier avec l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie et le second avec les représentants locaux de la Fédération Française des Négociants en Appareils Sanitaires. Les professionnels participent aux conseils de perfectionnement, à la formation et plus globalement à de nombreux temps forts qui rythment l'année de formation.

La coopération à l'international est peu développée et se limite à l'accueil d'étudiants étrangers sur le site de Figeac (entre deux et sept) et d'une mobilité entrante sur le site de Toulouse. Cette mobilité entrante s'appuie principalement sur des accords noués par l'Associations des Directeurs d'IUT.

Organisation pédagogique

La formation est structurée autour de quatre UE en cohérence avec les métiers visés. Deux autres UE sont consacrées au projet tutoré et au stage de 16 semaines ou à l'activité professionnelle liée à l'alternance. La progressivité des cours n'est pas clairement expliquée (mis à part que le stage et le projet tutoré se déroulent au dernier semestre pour tous les sites). En ce qui concerne les modalités d'enseignement, la licence professionnelle se déroule en présentiel. Il n'est pas mentionné si la maquette pédagogique est identique pour les trois sites ni la manière dont les sites se consultent afin d'offrir une offre de formation cohérente. L'IUT de Figeac propose la licence professionnelle en formation initiale (FI) classique, celui de Tarbes en alternance et en FI classique, sans que l'on sache si les cours sont en commun, celui de Toulouse exclusivement en alternance (en contrat de professionnalisation). Sur le site de Figeac, des enseignements sont mutualisés (environ 90 heures de cours sur les 450 heures) avec la licence professionnelle *Marketing des produits agroalimentaires*. Sur celui de Tarbes, la formation peut accueillir à la fois des demandeurs d'emplois par l'intermédiaire d'une convention région et des salariés qui viendraient acquérir une certification professionnelle. La validation des acquis de l'expérience (VAE) n'est pas encore développée de manière homogène sur les différents sites (0 à Tarbes, 2 à Figeac, 12 à Toulouse).

La place de la professionnalisation est bien présente dans la formation. . Une pédagogie par mise en situation professionnelle est développée. L'insertion professionnelle est également réfléchie, des actions différentes sont développées sur les trois sites (Certification Voltaire à Toulouse, modules de recherche d'emploi et de création de CV en français et en anglais) afin de favoriser l'insertion professionnelle des étudiants. Il n'est pas mentionné la délivrance de certications professionnelles. On relève un encadrement formalisé du projet tutoré et des stages. Le développement des contrats de professionnalisation à Tarbes et Toulouse renforce la place de la professionnalisation au sein de cette licence.

Le numérique est développé sur les trois sites en ce qui concerne la digitalisation d'exercices ou bien encore la mise à disposition d'outils collaboratifs ou professionnels.

L'ouverture à l'international n'est pas réellement mise en œuvre sur les trois sites, ce qui peut se comprendre au regard des objectifs professionnels visés et de la place de l'alternance sur deux sites sur trois La maquette pédagogique comprend cependant 40 heures d'anglais et 20 heures sur l'achat et la vente à l'international.

Pilotage

La composition de l'équipe pédagogique est diverse selon les sites ; les données fournies permettent de définir le nombre d'heures effectué par chaque enseignant et les cours enseignés, ce qui est très appréciable. D'une manière globale, les professionnels prennent en charge peu plus de 50 % des cours. Les enseignants-chercheurs (EC) interviennent à Toulouse pour 40 heures (9 %) et à 55 heures pour Figeac (12,5 %, dont 20 heures assurées par un EC de Bordeaux). L'équipe pédagogique est donc équilibrée, dans l'ensemble, entre le personnel enseignant de l'IUT et les professionnels, mais le nombre d'heures effectué par les EC est faible, voire nul pour Tarbes. La faiblesse des EC dans le pilotage des diplômes est véritablement problématique. Un seul EC en sciences de gestion, sur les trois sites (à Toulouse), assure des heures de cours en tant que titulaire, ce qui peut paraître surprenant, voire inquiétant, pour des licences professionnelles censées former des technico-commerciaux.

Concernant le nombre d'intervenants extérieurs, on relève un nombre adéquat d'intervenants extérieurs sur, logiquement des matières dites professionnalisantes. On peut regretter qu'à Toulouse, la plupart de ces intervenants soient essentiellement des consultants contrairement aux deux autres sites.

L'animation de l'équipe pédagogique est assurée lors des commissions paritaires, de réunions de rentrée et des conseils de perfectionnement. Ces derniers sont composés de représentants des étudiants, des partenaires économiques et de l'équipe pédagogique. Rien n'est indiqué concernant le fonctionnement des jurys. Si des enquêtes concernant la qualité de la formation sont discutées lors des conseils de perfectionnement, l'évaluation précise des enseignements n'est pas réellement analysée, ce qui nuit à l'analyse du pilotage de la formation.

La formation est articulée autour de compétences lisibles. Une réflexion sur une articulation autour de blocs de compétences est engagée, mais le détail de chaque bloc n'est pas précisé. Les étudiants sont évalués en contrôle continu et terminal, grâce à des productions écrites et orales.

Concernant les modalités de suivi des compétences, les étudiants sont encouragés à utiliser le Portefeuille d'évaluation des compétences (PEC).

Les modalités de recrutement ne sont pas mentionnées, ni pour les étudiants en formation initiale classique ni pour les étudiants en alternance.

Résultats constatés

L'attractivité de la formation est bonne pour Tarbes et Toulouse et les effectifs sont globalement stables (respectivement, en moyenne, 24 et 30 étudiants). Pour Figeac, des variations d'une année sur l'autre sont à noter (entre 14 et 24 étudiants).

Deux groupes, l'un en formation initiale classique et l'autre en alternance sont présents à Tarbes, mais leur taille respective n'est pas indiquée. Les étudiants proviennent de BTS à hauteur de 55 à 65 % et d'IUT à hauteur de 25 à 30 %. Le nombre de dossiers est important à Tarbes et Toulouse, ce qui permet une bonne sélectivité des candidats. Ce nombre est croissant avec un taux de pression qui a sensiblement augmenté. Pour le site de Figeac, aucune indication n'est donnée sur le nombre de dossiers, les étudiants étrangers varient entre deux et sept selon les années. Le taux de réussite est supérieur ou égal à 92 % pour Tarbes et Toulouse ; pour Figeac, quelques redoublements sont à noter et le taux de diplômés varie entre 75 et 100 %. La lecture du rapport champ indique qu'une enquête à 30 mois est menée par l'observatoire de la vie étudiante.

L'insertion professionnelle semble plutôt satisfaisante (de l'ordre des deux tiers à Toulouse et des trois-quarts à Tarbes et proche de 100 % à Figeac mais avec un taux de réponse de seulement 50 % pour ce dernier site) dans l'enquête à 30 mois même si sur le site de Toulouse, celle-ci parait moins élevée proportionnellement. Toutefois, la nature des emplois n'est pas détaillée et il est difficile, au regard des données fournies, de se faire une idée précise de l'insertion professionnelle pour les trois sites.

Les poursuites d'études à la sortie du diplôme (inférieures à 20 %) demeurent assez limitées sauf peut-être sur le site de Toulouse, ce qui peut s'expliquer par la bonne insertion professionnelle des candidats.

CONCLUSION

Principaux points forts :

- La dimension professionnalisante de la formation.
- Le développement des contrats de professionnalisation pour Toulouse et Tarbes.
- Une bonne attractivité pour les sites de Toulouse et Tarbes.
- Une formalisation des liens avec le tissu professionnel sur le site de Tarbes.

Principaux points faibles :

- Très faible implication des enseignants-chercheurs dans les enseignements de la formation.
- L'absence d'alternance sur le site de Figeac.
- Un nombre d'étudiants fluctuant pour le site de Figeac.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La licence professionnelle *Technico-commercial,* parcours *Commercialisation des produits et services industriels* est une formation globalement attractive et qui a su, totalement pour Toulouse, partiellement pour Tarbes, développer l'alternance. Il est indispensable, dans les années à venir, d'intégrer des enseignants-chercheurs, surtout en sciences de gestion, tout en sachant que cette décision dépend en grande partie de facteurs externes à l'équipe pédagogique et d'engager une réflexion sur l'apprentissage afin de développer encore plus la voie de l'alternance, particulièrement pour les sites de Figeac et Tarbes.

OBSERVATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

Direction des Etudes
et de la Vie Etudiante

Pôle d'aide au pilotage de la formation

Affaire suivie par
Marlène Rasotto
Tél. : +33 5 61 55 68 18
marlene.rasotto@univ-tlse3.fr

Morgane Paisant-Liot
Tél. : +33 5 61 55 62 15
morgane.paisant-liot@univ-tlse3.fr

UNIVERSITÉ TOULOUSE III PAUL SABATIER

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

Toulouse, le 27 février 2020

Objet : Autoévaluation HCERES 2019 – Observation de l'établissement
Champ de formation : Technologie

Observation sur le rapport d'évaluation du champ technologie :

- Le champ Technologie regroupe toutes les licences professionnelles rattachées aux IUT de Toulouse et Tarbes. L'établissement a fait le choix de rattacher les licences professionnelles opérées par l'UFR des Sciences pharmaceutiques au champ « Santé », par la Faculté des sciences et ingénierie au champ « Licences en sciences et ingénierie », par la Faculté des sciences du sport et du mouvement humain au champ « Sciences du sport » et par le Département Info-Com de l'IUT au champ « Information et Communication ». Les observations éventuellement émises sur les rapports concernant ces formations seront portées dans le champ de rattachement de l'établissement.

- **Réponses à l'évaluation générale du champ :**

« Dans de rares cas, les finalités professionnelles peuvent faire preuve d'une certaine imprécision (LP Agronomie) »

Réponse : Nos alternants, après la formation en LP Agronomie, exercent les métiers ciblés et cités par la LP.

« Parfois aucun EC n'intervient (site d'Albi pour la LP Assurance, banque, finance : chargé de clientèle), ou alors les volumes confiés aux EC restent faibles (site de Toulouse pour la LP Assurance, banque, finance : chargé de clientèle ; LP Agronomie ; LP Commerce et distribution ; LP Technico-commercial ; LP Métiers du commerce international ; LP Commercialisation des produits alimentaires ; parcours Métiers de la santé au travail de la mention Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement).

Réponse : Le site d'Auch est un site délocalisé avec ses avantages (secteur professionnel agricole important) et ses inconvénients (taux d'enseignants-chercheurs plus faible que celui de Toulouse, un seul E-C en Agronomie).

« Quelques rares conseils de perfectionnement ne comportent toujours pas d'étudiants (LP Agronomie ; LP Métiers de l'instrumentation, de la mesure et du contrôle qualité ; LP Métiers de l'industrie : industrie aéronautique) »

Réponse : La présentation n'est pas adéquate. Nous avons joint au rapport les comptes rendus des conseils sur lesquels sont notés les membres présents lors de ces conseils. Il y a des représentants des étudiants et des anciens étudiants (devenus partenaires professionnels de la formation). En 2018, une représentante des étudiants était présente au conseil (ci-joint les CR des conseils). Nous proposerons au prochain conseil un représentant des personnels techniciens et administratifs.

« Certaines formations ne pratiquent aucune forme d'évaluation (LP Agronomie ; LP Métiers de l'informatique : application web) »
Réponse : Nous faisons annuellement une évaluation VE et une évaluation lors de comité paritaire en fin de chaque année.

_

Observation sur les rapports d'évaluation des formations :

Mention : **Agronomie**

Positionnement dans l'environnement
L'articulation avec la recherche se traduit notamment par des visites de laboratoires et de nombreux montages de projets afin d'ouvrir la formation à des enseignements, des travaux pratiques, et des séquences pédagogiques réalisés avec différents partenaires liés à la recherche : structures professionnelles, laboratoires de recherche universitaires, Ecole des Ingénieurs de Purpan. Cela atteste clairement de la volonté de favoriser les échanges avec la recherche. Ces éléments ne sont toutefois que peu, voir pas quantifiés.
Réponse : Cette articulation est toute récente. Le projet CASDAR a été accepté en novembre 2019. Il faut du temps pour mettre en place ces enseignements et ces projets tutorés.

Organisation pédagogique
Les étudiants, tous alternants désormais sont immergés en situation professionnelle, ce qui est un atout majeur de professionnalisation tout comme la part de professionnels intervenant dans la formation et la formation aux outils de communication dévolus à l'insertion professionnelle. Des certifications supplémentaires sont proposées comme le projet VOLTAIRE et CERTIPHYTO jusqu'à peu. Il est d'ailleurs dommage que ce ne soit plus le cas.

Pilotage
Le conseil de perfectionnement réuni annuellement ne comporte que des enseignants et des représentants du monde socio professionnel ; il est très regrettable que ce conseil ne comporte ni étudiant ni personnel administratif ou technique.
Réponse : La présentation n'est pas adéquate. Nous avons joint au rapport les comptes rendus des conseils sur lesquels sont notés les membres présents lors de ces conseils. Il y a des représentants des étudiants et des anciens étudiants (devenus partenaires professionnels de la formation). En 2018, une représentante des étudiants était présente au conseil (ci-joint les CR des conseils). Nous proposerons au prochain conseil un représentant des personnels techniciens et administratifs.
Aucun élément ne permet de savoir si les étudiants évaluent leur formation, ce qui est regrettable.
Réponse : Nous faisons annuellement une évaluation VE et une évaluation lors de comité paritaire en fin de chaque année.
La formation est déclinée en blocs de compétences qui figurent bien dans le supplément au diplôme, toutefois l'option suivie par le diplômé n'y figure pas. La fiche répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) reprend les compétences des diplômes cependant elle fait état de compétences en maraichage et arboriculture qui ne semblent pas dispensées dans la formation et elle n'est plus à jour en ce qui concerne l'offre en alternance nouvellement offerte.
Les MCC ne sont pas mises à jour. On ne retrouve pas le détail des règles de compensation entre UE pas plus que celles d'obtention du diplôme. Les enseignements sont traduits en compétences depuis l'ouverture de la licence et un portefeuille de compétences est en cours de rédaction.

Répartition des charges : La formation est dispensée sur un site délocalisé avec ses avantages et ses inconvénients. Les enseignants et les enseignants chercheurs sont « multitâches ». L'augmentation des effectifs des étudiants sur le site d'Auch (plus de 500 étudiants) et un effectif d'enseignants pratiquement constant ont fait que les charges sont importantes. Aussi, les responsables de la licence réalisent les taches sans distinction particulière et en s'appuyant sur l'aide des représentants des lycées, de la mission FCA et des personnels administratifs. Par ailleurs, l'EC (co-responsable de la LP) réalise ses activités de recherches à Toulouse. Toutefois, une répartition bien claire est identifiée pour les missions suivantes :

- Recrutement : Othmane Merah en collaboration avec Aline Albon (IUT), Jerôme Sainte-Marie (lycée Beaulieu) et François Dargelos (lycée Riscle)
- Organisation de l'emploi du temps : A. Albon / J. Sainte-Marie
- Gestion des notes : A. Albon
- Organisation des conseils et des évaluations, rapports : A. Albon, O. Merah
- Projets tutorés et organisations des soutenances : O. Merah
- Contact entreprises et candidats : Fabien Latraube (MFCA) et O. Merah
- Suivi admnistratif, vacataires, Mission, Organistion des sorties : A. Albon, J. Sainte-Marie, O. Merah avec l'aide de Frederic Baup (EC : IUT), Maryse Rodrigues (secrétaire dépt. Génie biolgique IUT), Grazia Catanèse (pôle comptabilité IUT).
- Suivi- information pédagogique : A. Albon, J. Sainte-Marie.
- Gestion du budget: O. Merah, A. Albon et F. Baup

Résultats constatés

La poursuite d'études est présentée comme une possibilité par défaut des étudiants sans emploi sans que des chiffres précis d'effectifs soient consultables sauf pour les deux premières promotions où moins de 10 % ont poursuivi leurs études.

Réponse : Les demandes de poursuite d'études sont récentes, principalement les trois dernières années. Certaines d'entre-elles sont du fait d'étudiants étrangers, reçus en formation initiale.

Par ailleurs, l'alternance a permis, à certains candidats correspondant aux attentes des entreprises, de poursuivre leur formation toujours en alternance au sein de ces mêmes entreprises.

ANALYSE DES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La licence professionnelle *Agronomie*, parcours GPARE est une formation en adéquation avec le milieu professionnel ce qu'atteste son offre devenue exclusivement en alternance. Elle est très ancrée dans le tissu local du Gers, trop peut-être, et est une proposition sur mesure pour les étudiants diplômés d'un BTSA des deux Lycées Agricoles du Gers et d'un DUT de l'IUT « A », site d'Auch.

Réponse : La sélection est faite sur la base du dossier et l'adéquation avec la formation et l'obtention d'un contrat d'apprentissage dans une entreprise. Malgré l'ancrage local avec les entreprises, les candidatures de tout le territoire français sont très nombreuses et le nombre de candidats en dehors d'ancienne région Midi Pyrénées et l'actuelle Occitanie sont conséquentes.

Les deux dernières années, plusieurs étudiants du Nord de la France (Normandie, Bourgogne) ou des régions voisines (Aquitaine) ont été recrutés avec une alternance dans leur propre région.

Par ailleurs et à titre indicatif l'analyse de la répartition des candidatures révèle :

Par diplôme : 68 BTSA, 50DUT, 7L2, 5L3, 7 masters et autres 20.

Par région : 6 PACA, 26 Nouvelle Aquitaine, 8 du grand Est, 8 Bretagne-Normandie, 10 Pays de la Loire, 8 Rhône-Alpes, 8 Ile de France, 6 Dom-Tom, 9 étrangers, 73 Occitanie dont 15 du Gers.

Par Entreprises : Occitanie 41 dont 28 Gers, 34 Nouvelles Aquitaine, 2 Hauts de France, 3 Normandie, 2 Champagne-Ardenne, 2 Ile de France, 1 Auvergne, 1 Bourgogne, 1 PACA, 1 Pays de la Loire.

_

Mention : **Analyse, qualité et contrôle des matériaux produits**
Cette licence professionnelle est rattachée au champ « Licences en sciences et ingénierie ».

_

Mention : **Assurance, banque, finance : Chargé de clientèle**

Un manque de lisibilité de l'architecture de la mention de la LP (sites, parcours, modalités, acteurs)
Réponse : TSM (+CFPB) : Parcours clientèle particuliers en alternance – Toulouse
TSM : Parcours clientèle professionnelle en initial – Rodez
TSM (+CFPB) : Parcours experts en alternance – Toulouse
IUT A (+DIFCAM) : Parcours clientèle particuliers en alternance – Albi
IUT A (+DIFCAM) : Parcours clientèle particuliers en alternance spécialité assurance – Toulouse
IUT A : Parcours clientèle particuliers en initial – Toulouse
L'absence d'évaluation des enseignements
Réponse : Chaque enseignant est libre d'effectuer une évaluation de son intervention. De nombreux intervenants ont systématiquement ce réflexe. Nous leur mettons d'ailleurs à disposition un questionnaire type qu'ils peuvent ajuster en fonction de leurs besoins

_

Mention : **Cartographie, topographie et systèmes d'information géographique**
Le faible taux de remplissage de la formation au regard du nombre de candidatures reçues
Réponse : Ce problème semble résolu avec une décalage de la rentrée scolaire à la fin du mois de septembre, permettant ainsi de rappeler les étudiants en liste d'attente suite aux désistements qui ont lieu le jour de la rentrée (entre 20% et 50% des effectifs suivant les années). Il y a 24 inscrits à la rentrée 2019De plus, à partir de la rentrée 2020, nos candidats seront en contrat d'alternance. Il semble peu probable que nous connaissions des taux aussi élevés de désitements alors que des contrats seront signés.
Le taux de poursuites d'études relativement important.
Réponse : Lors de leur recrutement, les étudiants sont prévenus que les poursuites d'études ne s'inscrivent pas dans le cheminement attendu d'une licence professionnelle. La majorité des étudiants respectent ces consignes. Cependant on constate que l'année 2013-2014 a connu un important taux de poursuites d'études (30%) dû à un effet de groupe très important (groupe d'étudiants désireux de poursuivre ensemble leurs études). Avec une professionnalisation plus importante, nous pensons que la mise en place de l'alternance aura tendance à réduire le taux de poursuite d'études.

_

Mention : **Chimie analytique, contrôle, qualité, environnement**
Trop de poursuites d'études.
Réponse : 20% représentent en moyenne 4 diplômés.La sélection en amont des candidats sur le projet professionnel a déjà fortement diminué ce taux de poursuites d'études. Il est impossible pour nous d'éviter qu'il y en ait, tout en ayant un fort taux d'employabilité car les deux sont liés à la « qualité » des étudiants. Au moment du recrutement, nous informons systématiquement les étudiants de la finalité « insertion professionnelle » de la LP CAQ et nous donnons aux formations généralement demandées par les étudiants (Master, écoles d'Ingénieurs…) un document expliquant que nous ne donnons pas d'avis favorable de poursuite d'études pour ces mêmes raisons. Certains étudiants sont tout de même sélectionnés dans ces formations…

La pertinence de deux parcours au sein de l'UE0.
Réponse : Pour information, les étudiants ont déjà choisi leur orientation au moment de l'inscription.l'UE 0 a d'ores et déjà été modifiée pour la rentrée 2019 et renommée « parcours d'introduction » avec pour objectif de s'assurer que tous les étudiants aient des bases identiques dans les matières fondamentales pour le tronc commun et les deux orientations. Toutes les matières de ce module sont donc enseignées en commun avec tous les étudiants sans différenciation d'origine et d'orientation.
Le calendrier de la formation peu propice au fonctionnement de l'alternance.
Réponse : Ce planning a été construit avec les industriels partenaires, par rapport aux missions confiées dans les laboratoires de chimie qui nécessitent un suivi de plusieurs semaines consécutives. Ce planning est plébiscité à chaque conseil annuel de perfectionnement.De plus, il permet également d'accueillir des étudiants en FI afin que le stage se fasse en une seule période de 16 semaines.Enfin, les entreprises se situent souvent très éloignées de Castres. Des périodes longues sont plus pratiques pour l'organisation logistique des alternants.

_

Mention : **Chimie : formulation**
Le taux de poursuite d'études trop important.
Réponse : La sélection en amont des candidats sur le projet professionnel a déjà diminué ce taux de poursuites d'études. Il est impossible pour nous d'éviter qu'il y en ait, toute ayant un fort taux d'employabilité car les deux sont liés à la « qualité » des étudiants. Au moment du recrutement, nous informons systématiquement les étudiants de la finalité « insertion professionnelle » de la LPGF et nous insistons dès la première année du DUT, que nous ne donnons pas d'avis favorable de poursuite d'études pour ces mêmes raisons. Certains étudiants sont tout de même sélectionnés dans ces formations…

_

Mention : **Commerce et distribution**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Commercialisation des produits alimentaires**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Génie des procédés et bioprocédés industriels**
La disparition du parcours Procédés pour la valorisation des agro-ressources pourtant lié aux transitions actuelles vers la bio-économie.
Réponse : Le taux d'insertion professionnel à 9 mois, compris entre 89 % et 97 % selon les années, mis en regard avec le nombre d'offres d'emploi diffusé (entre 70 et 170 par an pour 45 à 65 diplômés), ne met en évidence aucun problème réel d'insertion professionnelle.
Dans l'enquête Insertion Professionnelle, les difficultés d'employabilité signalées par les étudiants concernent 11 répondants sur les 168 ayant répondu à l'enquête et ceux mentionnant les problèmes de débouchés ne sont plus que 5 soit moins de 3%, ce qui ne semble pas significatif pour conclure à une inadéquation aux secteurs d'activités.
Par ailleurs, dans cette enquête, le renseignement du secteur d'activité est un champ libre. Les réponses les plus courantes sont reprises spécifiquement et les autres classées dans « autres secteurs ». Il ne s'agit donc pas de 37% d'étudiants travaillant dans d'autres secteurs, mais de 37% d'étudiants ayant utilisé une autre formulation. En effet, l'observation fine des entreprises dans lesquelles évoluent les diplômés et des missions confiées (non mentionnées dans le rapport) montre un très bon accord avec la formation

délivrée. Les missions peuvent parfois s'étendre à des secteurs non directement visés par la formation, ce qui semble plutôt être un atout et montrer la polyvalence de la formation.
Comme rapidement mentionné dans le rapport, l'orientation « Valorisation des agro-ressources » a été suspendue, car les diplômés ne s'inséraient pas dans ce domaine. En effet, quasiment aucun des secteurs d'activité des diplômés ne relève de ce parcours. La grande majorité des diplômés de ce parcours s'insérait dans les domaines de la chimie/pharmacie. Malgré son intérêt, il n'existe à l'heure actuelle pas suffisamment d'emploi en accord avec cette orientation, comme en témoignait également la faible intervention de professionnels dans la formation mise en évidence par la précédente évaluation. La bio économie n'a pas pour autant été évacuée de la formation, comme en témoigne les rapports entretenus (enseignement, stage, alternance et convention) avec la société ARKOLIA, travaillant notamment sur les biogaz. La réouverture d'un parcours spécifique pourra être réquisitionnée dans quelques années.
Concernant le caractère endogène du recrutement, nous travaillons actuellement des passerelles entre la L2 de l'UT3 et la LP et nous maintenons notre effort de communication auprès des BTS de la région.

_

Mention : **Gestion et maintenance des installations énergétiques**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Industrie agroalimentaires : gestion, production et valorisation**
Cette licence professionnelle est rattachée au champ « Santé ».

_

Mention : **Logistique et pilotage des flux**
Equipe pédagogique ne comprenant aucun enseignant-chercheur en sciences de gestion
Réponse : L'équipe du département est en restructuration suite au départ d'un enseigant et d'un PAST dans le domaine de la gestion. Ce manque n'est donc que ponctuel. Le lien à la recherche dans des licences professionnelle n'est semble t'il pas un frein à l'employabilité des étudiants, dont la vocation principale est l'insertion professionnelle.

_

Mention : **Maintenance et technologie : technologie médicale et biomédicale**
Cette licence professionnelle est rattachée au champ « Licences en Sciences et Ingénierie ».

_

Mention : **Management et gestion des organisations**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Métiers de l'électronique : Fabrication de cartes et sous-ensemble électroniques**
Cette licence professionnelle est rattachée au champ « Licences en Sciences et Ingénierie ».

_

Mention : **Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Métiers de l'industrie : conception de produits industriels**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Métiers de l'industrie : conception et procéssus de mise en forme des matériaux**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Métiers de l'industrie : industrie aéronautique**
L'établissement souhaite porter une défaillance à la connaissance du HCERES lors du dépôt du dossier d'autoévaluation en septembre dernier.
En effet, le service en charge des dépôts sur la plateforme « PELICAN » n'a pas su voir qu'il y avait deux dossiers dans l'envoi du responsable de la mention ci-dessus référencées. Il n'a par conséquent déposé qu'un seul dossier celui concernant le parcours réalisé par notre établissement : *Techniques industrielles en aéronautique et spatial (TIAS)*. Le dossier évaluant le parcours *Maintenance Aéronautique (MA)* réalisé à l'université Toulouse II-Jean-Jaurès n'a ainsi pas pu être évalué par le Haut Conseil.
Conscient du désagrément que représente cette erreur, l'établissement présente ses excuses à notre partenaire, l'université Toulouse II – Jean-Jaurès et aux experts HCERES.

Observation sur le rapport du parcours TIAS
L'absence de représentation étudiante dans le conseil de perfectionnement.
Réponse : Dans les comptes rendus des Conseils de Perefectionnement du parcocurs TIAS de 2018 et 2019, respectivement un et trois étudiants étaients présents.
Le taux de poursuites d'études en hausse.
Réponse : Nous poursuivons notre démarche de communication sur la finalité de la LP à savoir l'insertion professionnelle. Nous continuons à refuser lors des entretiens de recrutement les étudiants donc le parcours professionnel est la poursuite d'étude. Nous avons mis en place des conférences métiers d'anciens diplômés LP TIAS qui ont obtenu le statut cadre en interne après quelques années dans l'entreprise.

_

Mention : **Métiers de l'informatique : applications WEB**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels**
L'établissement souhaite porter une défaillance à la connaissance du HCERES lors du dépôt du dossier d'autoévaluation en septembre dernier.En effet, le service en charge des dépôts sur la plateforme « PELICAN » n'a pas su voir qu'il y avait deux dossiers dans l'envoi du responsable de la mention ci-dessus référencées. Il n'a par conséquent déposé qu'un seul dossier celui concernant le parcours réalisé par notre établissement : *Développement et qualité des logiciels (DQL)*. Le dossier évaluant le parcours *Analyste programmeur de systèmes informatiques ouverts (APSIO)* réalisé à l'université Toulouse II-Jean-Jaurès n'a ainsi pas pu être évalué par le Haut Conseil.Conscient du désagrément que représente cette erreur, l'établissement présente ses excuses à notre partenaire, l'université Toulouse II – Jean-Jaurès et aux experts HCERES.

_

Mention : **Métiers de l'informatique : systèmes d'information et gestion de données**
Le parcours Management de données cliniques, fermé depuis deux ans.
Réponse : Ce dernier n'a pas ouvert depuis deux ans et l'Oncopole préfère recruter des alternant·e·s formé·e·s dans l'orientation Gestion de données massives, puis leur faire suivre une formation métier adaptée durant l'alternance.

_

Mention : **Métiers de l'instrumentation, de la mesure et du contrôle qualité**
Le manque de clarté en matière d'articulation projet tutoré/mission en entreprise pour les alternants.
Réponse : Les projets tuteurés des alternants s'effectuent en entreprise et le sujet est proposé par l'entreprise. L'objectif est (comme pour les étudiants en FI) de donner à l'alternant un sujet court sur une thématique de la métrologie/qualité ou de l'instrumentation selon le parcours. Dans la majorité des cas, il s'agit d'une mission clairement identifiée mettant en oeuvre les compétences acquises lors des premières semaines de formation. Cette mission est suivie de près par le tuteur entreprise et dans une moindre mesure par le tuteur pédagogique de la formation. A l'issu de la mission, il est demandé à l'alternant de restituer sous la forme d'un rapport et d'une soutenance, si les objectifs atteints ou pas du projet tuteurés et de mettre en avant les compétences qu'il a pu acquérir au cours de cette période.
Le taux de poursuite d'études trop important pour le parcours.
Réponse : Les écarts observés sur les taux d'insertion pro entre l'enquête interne et l'enquête OVE s'explique par des taux de réponses différentes. Ainsi pour le parcours MQM, l'enquête OVE sur la promo 2016-2017 qui est en cours montre un taux de réponse de 73 %. Parmi les 27 % non répondants (soit 8 diplômés pour cette promotion), via le réseau professionnel Linkedin, le responsable de parcours identifie 4 anciens diplômés actuellement en emploi, 1 sans emploi, 1 ayant poursuivi ses études et 2 sans informations.

_

Mention : **Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité**
Lisibilité à améliorer sur les modalités de mise en oeuvre entre formation initiale classique et formation en alternance
Réponse : Le groupe de licence MCF est un groupe mutualisé comprenant les étudiants en formation initiale et en alternance. Les acquis universitaires ont principalement lieu en début de formation pour que les étudiants, quel que soit leur statut, puissent être opérationnels sur la période fiscale. Le stage pour les formations initiales a lieu entre janvier et mai, période pendant laquelle les alternants sont également à plein temps en entreprise.
Pas de recours à l'apprentissage, modalité pour laquelle les entreprises montrent de l'intérêt
Réponse : Pour l'année universitaire 2019-2020, nous avons pu signer trois contrats d'apprentissage.

_

Mention : **Métiers de la gestion des ressources humaines : assistant**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Métiers de la promotion des produits de santé**
Cette licence professionnelle est rattachée au champ « Santé ».

_

Mention : **Métiers de la qualité**
Pour le parcours MQS: le suivi des diplômés à renforcer à court terme et moyen terme
Réponse : La mise en place d'une enquête auprès des diplômés est effective depuis l'an dernier (étudiants de l'année N-1). La mise en place d'un suivi pour les diplômés N-2, N-3 et N-5 est en cours de finalisation.

_

Mention : **Métiers du BTP : bâtiment et construction**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Métiers du BTP : performance énergétique et environnementale des bâtiments**
Le manque de précisions dans le dossier (équipe pédagogique pour le parcours REH ; multitude de projets et structuration pour le parcours CIGC)
Réponse : Concernant CIGC, la maquette pédagogique est en cours d'évolution et nous prenons en compte la remarque de la multitude des projets pour essayer d'avoir un seul projet plus transversal.
Peu d'étudiants titulaires d'un DUT.
Réponse : Les domaines de l'énergétique n'attirent plus les étudiants de DUT depuis le dernier PPN (l'option Maitrise de l'Energie a disparu) qui préfèrent, sur cette thématique, poursuivre en bac+5. Nos LP attirent beaucoup plus les étudiants de BTS FED ou MSEEF, dont les LP consitutent la suite logique.Pour l'année 2019-2020 et la mention REH le nombre d'étudiants titulaires d'un DUT est en progression par rapport à l'année scolaire précédente. Nous avons 45% d'étudiants titulaires d'un DUT cette année contre 29% l'an passé.

_

Mention : **Métiers du BTP : travaux public**

L'absence de notions juridiques associées à la formation (droit du travail, législation des marchés)

Réponse : Ces notions sont abordées, cf. tableau de l'équipe pédagogique : a) De Larquier : Présenter la réglementation de l'achat public dans une approche opérationnelle en lien avec une opération de construction b) Liaigre : gestion de la sous traitance, gestion de l'intérim et la gestion RH au quotidien (intempéries, congés payés ,rémunération, AT).

_

Mention : **Métiers du commerce international**

Une part insuffisante des enseignements assurée par des EC

Réponse : Sur les 4 postes d'enseignants-chercheurs dont est doté le département GEA du site d'Auch de l'IUT Paul Sabatier, 1 est un poste de MCF en sciences économiques et 2 de MCF sciences de gestion. Deux des quatre enseignantes chercheuses, la première MCF en sciences économiques, la seconde MCF en sciences de gestion, qui intervenaient encore dans la formation à hauteur de 48 heures en 2017-2018, ont quitté le département GEA du site d'Auch de l'IUT Paul Sabatier en 2018 et 2019 sans être remplacées. La première a bénéficié d'une mutation professionnelle en 2019 et le poste qu'elle occupait ne fera l'objet d'un recrutement que pour la rentrée de septembre 2020. La seconde a bénéficié dans un premier temps d'un congé maternité et dans un second temps d'une mise en disponibilité en 2018-2019 et 2019-2020. Son départ définitif du département GEA Auch va libérer son poste et permettre le recrutement d'un nouvel enseignant-chercheur pour la rentrée 2021

Une part des enseignements assurée par des intervenants professionnels qui reste à consolider et développer

Réponse : Il nous semble légitime que la part des enseignements des Unités d'Enseignements 1 et 2 (enseignement des langues vivantes étrangères, juridiques et économiques) confiés à des professionnels soit très faible. Seule la proportion des enseignements des UE3, 4 et 5 devrait être à notre avis être prise en considération dans l'appréciation de l'intervention de professionnels dans la formation, et sur ces trois UE-là, cette proportion est de 50%, ce qui nous semble tout à fait correct.

Une évaluation des enseignements qui reste à mettre en place

Réponse : une évaluation annuelle des enseignements est effectuée par le biais de l'évaluation de la formation par les étudiants (enquête en ligne + réunion de la commission paritaire) et par le conseil de perfectionnement de la licence (réuni annuellement lui-aussi). Les échanges avec nos partenaires professionnels à l'occasion des soutenances de rapport de stage nous permettent également de recueillir le sentiment des entreprises sur les lacunes ou insuffisances qu'elles ont pu déceler chez nos étudiants en termes de connaissances et de compétences.

_

Mention : **Métiers du tourisme : commercialisation des produits touristiques**

L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Production végétale**

Cette licence professionnelle est rattachée au champ « Licences en Sciences et Ingénierie ».

_

Mention : **Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité, Environnement**
Manque de cohérence et d'homogénéité dans les découpages pédagogiques des trois parcours (crédit ECTS des UE de professionnalisation des trois parcours
Réponse : Les parcours relevant de l'IUT A ont été homogénéisés sur la base de 30 ECTS pour le S6, correspondant uniquement aux UE de professionnalisation (Projets tuteuré et stage). Le parcours MQDE, (IUT de Tarbes) réfléchit à une évolution de sa maquette pour répondre à cette demande.
Taux de poursuite d'études non négligeable.
Réponse : Les outils à disposition des formations pour réduire la poursuite d'étude ne sont pas suffisants, et des mesures sont prises chaque année, à la fois en amont des formations (sélection des candidats en fonction de leur projet, orienté vers l'insertion professionnelle), et en aval (refus de rédiger des avis de poursuite d'études, sensibilisation des étudiants aux métiers et accompagnement à l'intégration professionnelle via un réseau d'anciens) pour inciter les diplômés à s'insérer directement. L'alternance n'a pas eu l'effet escompté sur le taux de poursuite d'études, puisque les entreprises font très souvent poursuivre leurs alternants sur des cursus M1–M2, eux-mêmes en alternance. Un contrat d'alternance est un contrat de travail, ce qui constitue une modalité d'insertion professionnelle à part entière. Les obstacles développés page 41 du rapport sont des verrous solides à lever en impliquant les responsables de Masters dans la réflexion

_

Mention : **Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle**
L'établissement n'a pas d'observation à formuler sur le rapport.

_

Mention : **Technico-commercial**
Très faible implication des enseignants-chercheurs dans les enseignements de la formation.
Réponse : Quand la formation est proposée en alternance (Tarbes et Toulouse), il s'agit de contrats de professionnalisation et de contrats d'apprentissage.
Il est indiqué page 161 du rapport d'évaluation dans la partie Pilotage, "Une réflexion sur une articulation autour de blocs de compétences est engagée, mais le détail de chaque bloc n'est pas précisé".
Lors de la dernière accréditation la maquette de la formation a été réorganisée en blocs de compétences et le titre des UE de la maquette est exprimé en termes de compétences. Dans chaque UE, les compétences visées par chaque module sont indiquées. La maquette de la formation a été reconduite, par les professionnels, lors du dernier Conseil de perfectionnement de mention, de juin dernier.
Tarbes : recrutement de 2 à 3 EC. Toulouse : intervention de 3 à 4 EC au lieu de 2 actuellement, notamment en Sciences de gestion. La difficulté est de les convaincre de venir enseigner dans notre LP ! Figeac 6h de Marketing ont été confiées en 2019/2020 à un EC. Il est envisagé de confier plus de cours à un EC dès 2020/2021.

Le Président de l'Université Toulouse III

Jean-Marc BROTO

Université Toulouse III - Paul Sabatier
Administration centrale
118, route de Narbonne
31062 TOULOUSE cedex 9
www.univ-tlse3.fr

Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

Évaluation des coordinations territoriales
Évaluation des établissements
Évaluation de la recherche
Évaluation des écoles doctorales
Évaluation des formations
Évaluation à l'étranger

évaluation et qualité
Hcéres

2 rue Albert Einstein
75013 Paris, France
T. 33 (0)1 55 55 60 10

hceres.fr @Hceres_ Hcéres