HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Maintenance portuaire et navale

- Université de Bretagne Occidentale - UBO

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

HCERES

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

Formations

Pour le HCERES,[1]

Michel Cosnard, président

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

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

Évaluation réalisée en 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Sciences, technologies et santé

Établissement déposant : Université de Bretagne Occidentale - UBO

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Maintenance des systèmes pluritechniques*, spécialité *Maintenance portuaire et navale* (MPN) a été créée en 2008. Ce diplôme, porté par l'IUT de Brest et mené en collaboration avec le Lycée La Croix Rouge de Brest, s'inscrit dans l'offre de formation de l'Université de Bretagne Occidentale (UBO).

Cette formation par alternance s'appuie sur le contexte socio-économique régional (base navale de Brest, Marine Nationale, acteurs industriels dans les domaines de la construction navale et de la maintenance).

La LP *Maintenance portuaire et navale*, opérée uniquement en alternance par contrat de professionnalisation, permet la formation de cadres intermédiaires techniques du domaine de la maintenance appliquée aux installations portuaires (ou aéroportuaires). Les métiers visés sont chargé d'affaires, technicien sur site portuaire, responsable de chantier en maintenance dans les secteurs de l'industrie ou des transports.

Cette licence professionnelle s'adresse à des étudiants titulaires d'un bac+2 à dominante industrielle ou scientifique (BTS, DUT, L2) ainsi qu'à des candidats pouvant bénéficier des dispositifs de VAE/VAP (Validation des acquis de l'expérience/Validation des acquis professionnels) ou par le biais de la formation continue.

Synthèse de l'évaluation

La licence professionnelle *Maintenance portuaire et navale* est une formation très spécifique qui s'insère bien dans l'environnement socio-économique de l'UBO et qui répond au besoin des industriels des zones de transit que constituent les ports ou les aéroports, comme l'indique la stabilité des effectifs en contrat de professionnalisation. La construction du cursus permet de satisfaire le principal objectif de la LP : la professionnalisation.

L'implication des professionnels dans l'enseignement, leur participation au pilotage, la déclinaison du programme sous forme de compétences permettent à cette formation de répondre aux attentes des entreprises, avec pour résultat une très bonne insertion professionnelle des diplômés. La possibilité de préparer un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM), au sein d'une entreprise relevant de cette branche professionnelle, est un atout intéressant même si cette éventualité n'est pas détaillée.

Le dossier présenté manque de précisions, notamment sur des points importants, ce qui gêne l'évaluation et ne permet pas d'apprécier pleinement les caractéristiques de cette formation. L'absence d'une unité d'enseignement (UE) consacrée exclusivement au projet tuteuré entraîne une non-conformité avec l'arrêté du 17 novembre 1999 relatif aux licences professionnelles, qui devra être corrigée rapidement.

Plus généralement, le pilotage de la formation doit être mieux formalisé à l'avenir, afin de permettre une analyse précise des points faibles et de mettre en place les axes d'améliorations nécessaires.

Enfin, le dossier d'autoévaluation de cette LP fait partie d'une série de dossiers trop largement inspirés d'une même base. L'analyse et les recommandations ci-dessous sont conditionnées à l'applicabilité des informations dupliquées à la formation évaluée.

Points forts :

- Bonne adéquation du programme pédagogique aux compétences attendues.
- Professionnalisation bien présente au regard des nombreux intervenants industriels.

- Très bonne insertion professionnelle à l'issue du diplôme.
- Possibilité de passer un CQPM pour les candidats relevant d'une entreprise de la métallurgie.

Points faibles :

- Déploiement de la formation uniquement en cours magistraux (CM).
- Projet tuteuré et stage regroupés dans une seule unité d'enseignement (UE).
- Un seul enseignant-chercheur intervenant dans le diplôme.
- Suivi en entreprise non formalisé.
- Recrutement quasi-exclusivement constitué de BTS.
- Pas de dispositif passerelle de L2 vers LP.
- Place du numérique insuffisante.
- Pilotage et autoévaluation insuffisamment formalisés.

Recommandations :

- Il apparaît nécessaire de déployer cette formation sous les formats CM, TD (travaux dirigés), TP (travaux pratiques), en fonction des différentes compétences attendues, car les notions de savoir-faire nécessitent des travaux pratiques.
- Il conviendrait également de mettre en conformité le découpage pédagogique avec l'arrêté du 17 novembre 1999, en matérialisant clairement les deux UE professionnalisantes, projet tuteuré et stage.
- La fiche RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) devrait être mise à jour en conséquence.
- Le suivi des apprenants devrait être formalisé au travers d'un carnet de suivi qui préciserait les attendus du diplôme, les différents documents jalonnant le parcours : planning des alternances, fiche navette entreprise-IUT, fiche de projet tuteuré, grille d'évaluation de l'apprenant par l'entreprise, grille d'évaluation de (des) soutenance(s), suivi des compétences…
- Le recrutement devrait être analysé, afin d'éviter les cursus de type « tubulaire » BTS/LP. Un effort de communication envers l'UFR S&T (Sciences et techniques) pour les L2, et vers les départements industriels des IUT de la région apparaissent souhaitables.
- Le pilotage devrait être davantage formalisé, en s'appuyant sur le conseil de perfectionnement, afin d'engager un véritable travail d'analyse et ainsi d'en dégager les axes d'améliorations.

Analyse

Adéquation du cursus aux objectifs	Les compétences professionnelles attendues sont énumérées dans le dossier, tant sur le plan technique (savoir-faire) que sur le plan organisationnel et managérial (savoir-être). En parallèle, le programme de formation est clairement présenté, avec découpage en Unités d'Enseignements (UE) et volumes horaires associés. Le volume d'enseignement représente 446h, hors projet tuteuré et stage. On constate ainsi une bonne corrélation entre les compétences à acquérir et le découpage pédagogique de la formation. Un partenariat avec le Lycée de La Croix Rouge de Brest est affiché, ce qui permet aux apprenants de bénéficier d'installations techniques supplémentaires, en complément de celles de l'IUT. Il faut noter cependant que quelques éléments d'ordre organisationnels

	s'avèrent manquants : - rythme d'alternance, - précisions quant au CQPM (quel CQPM et quelles modalités). De plus, une annexe du dossier précisant les modalités de mise en œuvre des différentes UE montre un déploiement uniquement en cours magistraux (CM). Ceci est totalement contraire au caractère d'une licence professionnelle, qui devrait faire apparaître un grand nombre de travaux pratiques (TP).
Environnement de la formation	La LP *MPN* est portée par l'IUT de Brest, composante de l'Université de Bretagne Occidentale (UBO). Elle s'inscrit dans l'offre de formation de cette Université dans le champ *Sciences, technologies et santé* (STS). Elle bénéficie ainsi des efforts de professionnalisation de l'UBO dans le cadre de la mise en place d'enseignements de Préparation à la vie active (PVP). Et, à son tour, grâce à l'alternance, elle fait bénéficier l'Université de ses liens avec les entreprises, en favorisant la professionnalisation d'autres formations. Les compétences techniques spécifiques auxquelles prépare cette LP s'inscrivent tout à fait dans le contexte de l'environnement socio-économique régional. En revanche, aucune information n'est donnée sur la place de cette formation par rapport à d'autres formations comparables au niveau régional et national. L'aspect recherche n'est pas pris en compte dans le dossier. La présence d'un enseignant-chercheur dans l'équipe pédagogique pourrait constituer une ouverture vers les laboratoires de l'Université, dans les thématiques proches de celles du diplôme (Laboratoire Brestois de Mécanique et des Systèmes-LMBS ou Laboratoire d'Ingénierie des Matériaux de Bretagne-LIMATb). Dans le cadre de son partenariat avec le lycée La Croix Rouge, la LP *MPN* offre l'opportunité d'une spécialisation pour certains étudiants de sections de techniciens supérieurs (STS), titulaires d'un BTS.
Équipe pédagogique	L'équipe pédagogique est composée de toutes les catégories d'enseignants : un enseignant-chercheur, enseignants du secondaire, enseignants issus du secteur socio-professionnel. On peut d'ailleurs noter une bonne proportion d'enseignants socioprofessionnels (166h soit 37,2 %, pour la plupart dans le cœur de métier), témoignant d'une bonne implication des acteurs industriels dans le diplôme et garantissant une bonne adéquation entre la formation et les attentes des entreprises. Les enseignants du secondaire représentent 53,8 % des heures enseignées (enseignants IUT et Lycée La Croix Rouge). Une implication plus forte des enseignants-chercheurs aurait été souhaitable. Le pilotage de cette LP est assuré par un enseignant du département GMP (Génie mécanique et productique) de l'IUT, ne faisant pas partie de l'équipe pédagogique.
Effectifs et résultats	Le nombre de candidatures, qualifié de stable dans le dossier, permet un nombre d'inscrits de ± 12 alternants/an. Une faiblesse en 2013-2014 (8 inscrits), pour laquelle aucune explication n'est donnée, semble avoir été corrigée en 2014-2015. Il conviendra d'être vigilant sur ce point pour les années suivantes. La provenance des étudiants, quasi-exclusivement de BTS est frappante. Il aurait été nécessaire d'exposer plus précisément le vivier (quel BTS, quel Lycée), afin de mesurer l'éventuel caractère « tubulaire » du cursus. Il est regrettable qu'aucune intégration de L2 n'ait été faite sur les cinq dernières années et qu'aucune action en ce sens ne soit présentée dans le dossier. Le faible nombre de titulaires de DUT est également à noter (2 inscrits au total sur les cinq dernières années). La réussite au diplôme est bonne (95,8 % sur les quatre dernières années). Les résultats de l'enquête à 27 mois après la réussite au diplôme révèlent un taux d'insertion professionnelle de 95 % (sur 70 % de répondants). L'enquête d'insertion immédiate, réalisée par l'équipe pédagogique sur les trois dernières années montre quant à elle un taux d'insertion immédiat supérieur à 80 %. Ces bons résultats tendent à prouver la bonne adéquation du diplôme par rapport aux besoins des entreprises. Néanmoins, des

	informations sur la nature et le niveau des emplois occupés auraient été souhaitables. La poursuite d'études est faible (0 en 2012, 4 en 2013, 0 en 2014) et l'établissement ne délivre pas d'avis de poursuites d'études, conformément aux directives.

Place de la recherche	La place de la recherche est considérée ici « sans objet » pour une LP. Mais, s'il est vrai que la préparation à l'insertion professionnelle de techniciens supérieurs ne passe pas nécessairement par la recherche, une formation par la recherche peut être considérée comme un plus dans l'approche métier. Par ailleurs, la proximité des laboratoires de recherche de l'Université et la présence d'un enseignant-chercheur en mécanique dans l'équipe pédagogique pourraient constituer des opportunités pour utiliser des compétences et des équipements liés aux activités des laboratoires.
Place de la professionnalisation	La professionnalisation fait partie intégrante de cette licence professionnelle, tant dans ses contenus - part des enseignements réalisés par des intervenants extérieurs, conférences, visites d'entreprises -, que dans ses modalités de mise en œuvre - par l'alternance en contrat de professionnalisation et la présence d'enseignants issus du secteur socioprofessionnel dans les jurys et le conseil de perfectionnement -. La possibilité de passer un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) en parallèle est un atout intéressant pour les entreprises relevant de cette branche. La fiche RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) présente les compétences, les métiers visés, le découpage pédagogique en UE, les crédits associés, les parcours de formation possibles. Toutefois les deux UE professionnalisantes (projet tuteuré et stage) sont regroupées en une seule (UE5, Activités de synthèse), sans détail explicite du contenu. Cela n'est pas conforme à la législation. Le code Rome associé à la fiche (I1102), correspond davantage à des emplois d'ingénieurs. Le code Rome I1304 pourrait peut-être mieux correspondre à la catégorie d'emplois visés.
Place des projets et stages	Compte tenu de l'alternance, la période en entreprise devrait être au cœur de la formation. Mais la mission en entreprise ne figure pas explicitement. Seule l'UE5, dénommée une fois « Activités de synthèse », une autre fois « Applications industrielles » peut être interprétée comme la partie effectuée en entreprise. Par ailleurs, les calendriers de l'alternance (volume horaire, périodicité) et du projet ne sont pas indiqués. Le suivi et l'évaluation de la mission en entreprise et du projet sont résumés brièvement en des termes très généraux. Et si les visites en entreprises sont bien prévues, il n'y a pas d'indication sur un éventuel carnet de suivi ou livret d'apprentissage. Un bilan semestriel est mentionné, mais sans préciser ses modalités. La rédaction d'un mémoire est indiquée, mais rien n'est dit sur une soutenance devant un jury. L'implication des différents acteurs de la LP dans la mise en place et le suivi de la période en entreprise est bien mise en évidence. Mais leurs rôles exacts mériteraient d'être précisés, en particulier celui du responsable de la formation et celui du Centre de Formation Continue et d'Alternance (CFCA) de l'UBO. Il est également regrettable que le découpage en UE ne fasse pas apparaître les notions de projet tuteuré et de stage dans des UE distinctes, conformément à l'arrêté du 17 novembre 1999, relatif aux licences professionnelles. Ici, seule une UE de synthèse est mentionnée (UE5), sans en connaître précisément le contenu.
Place de l'international	Un partenariat avec le Maroc a été amorcé en 2015 en vue d'une co-diplomation. Des partenariats entre l'UBO et sept universités marocaines existent déjà,

	ce qui pourrait faciliter la mise en œuvre de cette co-diplomation. L'enseignement de l'anglais est présent dans la formation (32h ou 36h selon les différents tableaux). Une évaluation des compétences de type TOEIC (Test of English for International Communication) pourrait être envisagée et proposée aux alternants.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Les modalités de sélection et de recrutement sont explicitées. On mesure l'implication du responsable de diplôme et de l'appui administratif du CFCA de l'IUT de Brest. Il existe une UE intitulée « Adaptation » (UE1) qui doit permettre le lissage des pré-requis en fonction de la provenance des étudiants (IUT, STS, L2), mais pas de dispositif d'aide à la réussite à proprement parler. Le suivi personnalisé par un enseignant-tuteur doit cependant permettre, en plus du suivi en entreprise, de mesurer les éventuelles lacunes du candidat sur les aspects pédagogiques. Il n'existe pas de passerelle de L2 vers la LP et aucune action n'est évoquée en ce sens dans le dossier présenté. En revanche, le dossier champ de l'UBO mentionne une UE passerelle L2 vers LP (dite UE « projet LP ») en cours de mise en œuvre au sein de l'UFR S&T. Ce travail pourrait être étendu en direction des LP de l'IUT. L'admission de « publics diversifiés » présentée comme un point fort dans le dossier n'est pas confirmée par le tableau des effectifs (une grande majorité de candidats est issue de STS). Les candidats issus de DUT sont très peu nombreux (seulement deux inscrits sur les cinq dernières années) et aucune analyse n'est donnée à ce sujet. Cette LP est pourtant abritée par le Département GMP de l'IUT.
Modalités d'enseignement et place du numérique	Les modalités d'enseignement sont basées sur l'alternance. Mais l'absence de l'apprentissage dans l'offre de formation mériterait d'être justifiée. La formation continue, hors contrat de professionnalisation (FC) est également proposée, mais il faudrait préciser son articulation avec les contrats de professionnalisation. La Validation des acquis de l'expérience (VAE) est également offerte. L'absence totale de FC et de VAE ces deux dernières années mériterait une réflexion. Concernant le numérique, seule est mentionnée l'existence d'un outil en ligne pour favoriser les relations étudiants-entreprises. Mais rien n'est indiqué ni sur les logiciels de gestion, ni sur les outils numériques de la spécialité. Pourtant, parmi les « offres stratégiques de l'UBO » figure en bonne place l'existence du campus numérique de Bretagne, présenté comme « unique en Europe ». La maquette pédagogique, fournie en annexe, signale un déploiement uniquement en cours magistraux (CM). Les travaux dirigés et surtout les travaux pratiques, ici absents, demeurent essentiels dans ce genre de formation, afin d'assoir le côté professionnalisant du diplôme.
Évaluation des étudiants	L'évaluation des étudiants est très brièvement présentée. Seule la mention contrôle continu (CC) est visible tans le tableau des enseignements, sans plus de précisions. Les soutenances de projet et de stage, pourtant primordiales dans le cas d'un diplôme professionnalisant, ne sont pas explicitées.
Suivi de l'acquisition des compétences	Les compétences attendues sont clairement exposées sous forme d'un tableau détaillant les savoir-faire. Elles comprennent les spécialités, cœur du métier, d'une part, les aspects managériaux et transversaux, d'autre part. En revanche, les informations sur le suivi des compétences se réduisent à des généralités telles que l'existence d'un « bilan semestriel avec l'étudiant » sans en préciser la forme et « la rédaction d'un mémoire ». Rien n'est dit sur une éventuelle soutenance devant un jury ou sur l'existence d'un livret de suivi. Le dossier ne comporte pas d'Annexe descriptive au diplôme (ADD).
Suivi des diplômés	Les enquêtes sont réalisées par l'observatoire de l'Université et les résultats sont présentés dans le dossier (enquête à 27 mois compte tenu de la sortie des diplômés au mois de septembre). L'équipe pédagogique a réalisé, pour les trois dernières années, une enquête en sortie de diplôme qui a le mérite de montrer une très bonne insertion professionnelle immédiate, tout en garantissant un taux de

	réponse très important. Le responsable de formation précise que la systématisation de ces enquêtes doit être améliorée, en augmentant la traçabilité des diplômés.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Le conseil de perfectionnement est cité à plusieurs reprises mais semble se confondre avec les réunions pédagogiques. Bien que des industriels en fassent partie, on n'en connaît pas la constitution exacte. La périodicité des réunions est annuelle. Ce conseil permet de dresser les bilans et d'agir en conséquence. L'évaluation des enseignements est mise en place sous la responsabilité du Chef de département GMP de l'IUT de Brest, mais le dossier ne mentionne pas les modalités (entretien, questionnaire traditionnel, questionnaire numérique, traitement des résultats…). Concernant le processus de l'autoévaluation, il est noté la « pratique de l'amélioration continue » par le responsable de diplôme, au travers des « allers-retours » avec les entreprises d'accueil. Le processus d'autoévaluation mérite d'être abordé de façon plus large, en s'appuyant sur le conseil de perfectionnement. Les points faibles déterminés par celui-ci (et présents dans ce dossier) auraient mérité un travail d'analyse et la mise en place d'axes d'amélioration forts.

Observations de l’établissement

Université de Bretagne Occidentale

Brest, le 18 juillet 2016,

Le Vice-Président formation tout au long de la vie en charge de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

Au Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

Direction des Etudes et de la Vie Etudiante

AM/KB/2016/n°

Affaire suivie par
Kristen Bosser

Téléphone
02.98.01.60.19

Fax
02.98.01.60.01

Mél.
directrice.deve@univ-brest.fr

Objet : Retour sur les rapports d'évaluation de l'offre de formation « 2012-2016 »

L'université de Bretagne Occidentale remercie le HCERES et l'ensemble des évaluateurs pour le travail qu'ils ont réalisé. Les remarques et recommandations seront d'une aide précieuse dans le cadre de la mise en œuvre de la future offre de formation de notre établissement.

L'évaluation de cette formation n'appelle pas de commentaire.

Je vous prie d'agréer l'expression de ma considération la plus distinguée.

Pour le Président et par délégation,

Le Vice-Président formation tout au long de la vie en charge de la CFVU,

Abdeslam MAMOUNE

Au :

Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

2 rue Albert Einstein
75013 PARIS