

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Conception de produits, process et procédés

- 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) *Mécanique, spécialité Conception de produits, process et procédés (C3P)* a été créée en 2000. Ce diplôme, porté par l'IUT de Brest, s'inscrit dans l'offre de formation de l'Université de Bretagne Occidentale (UBO), dans le champ *Sciences, technologies et santé*.

La LP *Conception de produits, process et procédés* permet la formation de cadres intermédiaires techniques capables de maîtriser les techniques de conception, de conduite et de mise en œuvre de projets dans les secteurs de la mécanique industrielle. Les métiers visés sont chargé d'affaires, dessinateur industriel ou technicien de bureau d'études dans différents secteurs d'activités tels que la métallurgie ou les industries d'équipement.

Cette formation aujourd'hui majoritairement déployée en alternance par contrat de professionnalisation, s'appuie sur le contexte socio-économique régional, sur des partenariats avec des entreprises environnantes pour l'accueil d'alternants ainsi que pour la réalisation de projets tuteurés.

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 *Conception de produits, process et procédés*, créée il y a de nombreuses années, semble toujours répondre aux besoins des entreprises, avec pour preuve la mise en place récente de l'alternance par contrat de professionnalisation. De plus, l'insertion professionnelle mesurée demeure encore aujourd'hui correcte.

Le dossier présenté manque cependant de rigueur. Plusieurs informations fournies demeurent imprécises, ce qui gêne l'évaluation et ne permet pas d'apprécier pleinement les caractéristiques et les performances de la formation. Par exemple, l'organisation effective de l'alternance et la gestion des étudiants en formation classique ne sont pas indiquées.

Certains points faibles signalés dans la précédente évaluation ont bien été pris en compte par la mise en place du conseil de perfectionnement et une meilleure place des contrats de professionnalisation dans la formation. En revanche, une dégradation notable apparaît dans la part des enseignements réalisés par les industriels qui régresse et sur le taux de réussite au diplôme qui diminue.

La possibilité de passer une certification professionnelle complémentaire est un atout intéressant, bien que cette éventualité ne fasse l'objet d'aucune précision.

Le pilotage de la formation doit être mieux formalisé 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.

- Intégration de l’alternance de façon plus prononcée depuis la rentrée universitaire 2014.
- Possibilité de passer une certification professionnelle complémentaire selon la branche de l’entreprise d’accueil.

Points faibles :

- Déploiement de la formation uniquement en travaux dirigés (TD).
- Faible pourcentage des enseignements réalisés par des professionnels.
- Suivi en entreprise non formalisé.
- Recrutement majoritairement composé d’étudiants issus 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 (cours magistraux), TD (travaux dirigés), TP (travaux pratiques), en fonction des différentes compétences attendues car les notions de savoir-faire nécessitent des travaux pratiques.
- Le suivi des alternants 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...
- Concernant le recrutement, 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 apparaît souhaitable.
- 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.
- La part des enseignements réalisés par les industriels devrait être augmentée afin d’accroître la professionnalisation, d’une part, et de respecter l’arrêté du 17 novembre 1999, d’autre part.
- Le taux de réussite au diplôme est en baisse. Sur ce dernier point, une analyse entre le niveau de recrutement et les exigences du diplôme devrait être menée.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Le dossier principal indique que cette formation est déployée uniquement en alternance par le biais du contrat de professionnalisation, mais on s’aperçoit un peu plus tard dans le dossier que quelques étudiants en formation classique intègrent également le cursus.</p> <p>A la lecture des annexes, on constate que la voie de l’alternance a été mise en place à compter de l’année universitaire 2014-2015. Plus de clarté dans les modalités de l’accomplissement de la formation aurait été nécessaire dès l’entame du dossier.</p> <p>Les compétences professionnelles attendues sont énumérées, 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 selon le dossier principal (426h sont mentionnées sur le tableau annexé), hors projet</p>
---	---

	<p>tuteuré et stage.</p> <p>On constate une bonne corrélation entre les compétences à acquérir et le découpage pédagogique de la formation.</p> <p>Le projet tuteuré et le stage font chacun l'objet d'une UE spécifique.</p> <p>Une annexe du dossier précisant les modalités de mise en œuvre des différentes UE, montre un déploiement uniquement en travaux dirigés (TD). Ceci va à l'encontre du caractère professionnalisant d'une LP, qui devrait faire apparaître un grand nombre de travaux pratiques (TP).</p>
Environnement de la formation	<p>La LP <i>C3P</i> est portée par l'IUT de Brest, composante de l'UBO. Elle bénéficie ainsi de l'appui du département Génie Mécanique et Productique (GMP) qui met à sa disposition ses enseignants et ses équipements.</p> <p>Elle s'inscrit dans l'offre de formation de cette Université dans le champ <i>Sciences, technologies et santé</i> (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 renforçant la professionnalisation au sein d'autres cursus.</p> <p>La spécialité est en bonne adéquation avec les attentes des entreprises environnantes, dans des secteurs variés, tels que l'agro-alimentaire, la métallurgie, le BTP, les biens d'équipement. Les partenariats, sans être vraiment formalisés, se traduisent principalement par l'accueil d'alternants et la participation de professionnels d'entreprise dans les enseignements et les instances de pilotage.</p> <p>Il est toutefois dommage qu'on ne trouve pas d'informations sur les formations semblables au niveau régional et national, ce qui permettrait de mesurer la place de cette LP dans son environnement.</p> <p>L'aspect recherche n'est pas pris en compte dans le dossier. La présence de deux enseignants-chercheurs 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).</p>
Équipe pédagogique	<p>L'équipe pédagogique est composée de toutes les catégories d'enseignants : enseignants-chercheurs, enseignants du secondaire, enseignants issus du secteur socioprofessionnel.</p> <p>Les enseignants du secondaire (PRAG/PRCE) représentent 48,9 % des heures enseignées (enseignants des IUT et lycées). Une implication plus forte des enseignants-chercheurs (46h soit 10,3 %) aurait été souhaitable.</p> <p>La faible proportion d'enseignants socioprofessionnels (56h soit 12,6 %), ne permet pas d'appuyer le caractère professionnalisant de cette LP et ne respecte pas le taux de 25 % prescrit dans l'arrêté du 17 novembre 1999, relatif aux LP. En outre, les intervenants professionnels n'enseignent pas dans des disciplines de cœur de métiers (management, qualité, gestion et communication).</p> <p>L'équipe pédagogique est complétée par des enseignants sous statut PAST.</p> <p>Les réunions pédagogiques, en associant toutes les catégories d'intervenants, en se réunissant deux fois par an et en abordant tous les aspects de l'enseignement dans un sens très large, jouent bien leur rôle de pilotage, non seulement de l'enseignement mais également de toute la formation. En revanche, ces réunions de l'équipe pédagogique, en se réunissant « sous format de conseil de perfectionnement » se confondent avec ce dernier et font douter de l'existence formelle d'un organisme de pilotage distinct, avec une composition, un fonctionnement et des prérogatives propres.</p> <p>Le pilotage de cette LP est co-assuré par un enseignant de l'IUT GMP faisant partie de l'équipe pédagogique et par un « praticien professionnel associé » dont le nom et la fonction professionnelle ne sont pas communiqués.</p>
Effectifs et résultats	<p>Le nombre de candidatures n'est pas précisé. Le nombre d'inscrits d'environ 26 étudiants par an de 2010 à 2013 (la formation était à ce moment-là déployée en formation classique), présente une forte baisse pour 2014-2015 (15 inscrits) pour laquelle aucune explication n'est donnée. Toutefois, on s'aperçoit que cela correspond à la mise en place des contrats de professionnalisation. Davantage d'informations auraient été souhaitables.</p>

	<p>à ce sujet.</p> <p>Les effectifs montrent une forte proportion d'étudiants venants de BTS sans que l'on sache exactement les provenances ni les BTS en question. On note également quelques diplômés du DUT parmi les inscrits et très peu de candidats venant de L2 (2 au total sur les cinq dernières années). Le dispositif de VAE permet l'intégration de 1 ou 2 apprenants chaque année.</p> <p>La réussite au diplôme est moyenne (81,9 % sur les quatre dernières années), avec une faiblesse en 2013-2014 (69 %).</p> <p>Les résultats de l'enquête à 27 mois après la réussite au diplôme révèlent un taux d'insertion professionnelle satisfaisant de 90 % (sur 66 % de répondants en moyenne, ce qui devrait pouvoir être amélioré). Cependant, aucune information n'est donnée sur la nature des emplois occupés. L'enquête d'insertion immédiate, réalisée par l'équipe pédagogique sur les trois dernières années montre quant à elle un taux d'insertion immédiat moyen, de l'ordre de 63 %.</p> <p>La poursuite d'études est un peu plus marquée ces dernières années (3 par an), mais le responsable de formation précise que l'établissement ne délivre pas d'avis de poursuite d'études, conformément aux directives.</p>
--	---

<p>Place de la recherche</p>	<p>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.</p> <p>Par ailleurs, la proximité des laboratoires de recherche de l'Université et la présence de deux enseignants-chercheurs en mécanique dans l'équipe pédagogique pourraient constituer des opportunités pour utiliser des compétences et des équipements liés aux activités des laboratoires.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La professionnalisation est présente au travers des modalités de mise en œuvre de la formation par l'alternance en contrat de professionnalisation, la présence d'enseignants issus du secteur socioprofessionnel dans le co-pilotage de la formation et dans le conseil de perfectionnement.</p> <p>La possibilité de passer une certification professionnelle complémentaire en parallèle de la LP, en fonction de la branche professionnelle de l'entreprise d'accueil, est un atout intéressant. La nature de ces certifications et les modalités d'obtention ne sont pas précisées.</p> <p>L'implication des entreprises dans la formation telle qu'indiquée, reste plutôt vague (« interventions variées au sein du dispositif »). Des liens avec de nombreuses entreprises sont mentionnés, mais aucun partenariat formel n'est indiqué.</p> <p>La part des enseignements dévolue aux intervenants extérieurs est beaucoup trop faible. Ceux-ci interviennent dans des disciplines plutôt transversales (gestion, management, communication et qualité).</p> <p>Les projets tuteurés figurent bien dans le cursus et peuvent correspondre à des « commandes » d'entreprises industrielles, mais leurs modalités de fonctionnement (période, déroulement du projet pour les étudiants sous contrat et pour les autres publics) ne sont pas précisées.</p> <p>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.</p> <p>Des codes Rome sont associés à la fiche, même si certains d'entre eux semblent correspondre plutôt à des emplois d'ingénieurs.</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>Le projet tuteuré et le stage correspondent à deux UE spécifiques, créditées respectivement de 5 et 10 ECTS.</p> <p>L'UE projet, quantifiée à 200h, représente au moins un quart du volume de la formation hors stage, conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 novembre 1999. Même si l'on note que l'équipe pédagogique est bien présente dans le suivi des étudiants dans leur parcours industriel, aucune information n'est donnée ni sur les thématiques des projets confiés aux apprenants, tant en formation à temps plein qu'en formation par alternance, ni sur les rythmes d'alternance, ni sur les modalités d'évaluation en termes de mémoires, soutenances ou grilles d'évaluation.</p>

	<p>Le volume de 40h encadrées ne fait l'objet d'aucune précision.</p> <p>Le livret d'alternance, souvent d'usage dans ce genre de diplôme et présentant aux différents acteurs les modalités de la formation, n'est pas cité.</p> <p>La partie de la formation qui s'effectue en entreprise mériterait d'être mieux définie : la partie stage est déclarée « sans objet » dans le dossier, mais on peut supposer que les étudiants en formation classique (qui sont par ailleurs ignorés dans une grande partie du dossier), effectuent bien un stage.</p> <p>La confusion est d'autant plus grande que dans les tableaux des UE (dans le dossier et dans la fiche RNCP) on ne trouve plus que le terme « stage » !</p>
Place de l'international	<p>Aucune information sur un éventuel partenariat ou développement à l'étranger n'est fournie.</p> <p>L'enseignement de l'anglais est présent dans la formation (30h). Une évaluation des compétences de type TOEIC (Test of English for International Communication) pourrait être envisagée et proposée aux alternants.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>Les modalités de sélection et de recrutement sont explicitées : analyse du dossier académique, informations sur l'alternance, accompagnement dans la rédaction du CV et de la lettre de motivation, mise en relation avec les entreprises. On mesure l'implication du responsable de diplôme et de l'appui administratif du Centre de Formation Continue et d'Alternance (CFCA) de l'IUT de Brest.</p> <p>Un séminaire de formation est mis en place en début d'année pour une mise à niveau en fonction des provenances. Bien que l'intention soit bonne, aucune précision n'apparaît sur ce dispositif quant au volume horaire, à la nature des enseignements...</p> <p>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.</p> <p>L'admission de « publics diversifiés » présentée comme un point fort dans le dossier n'est pas confirmée par le tableau des effectifs compte tenu d'une forte proportion de candidats issus de sections de techniciens supérieurs (STS).</p> <p>Les candidats issus de DUT restent peu nombreux (un sur six des inscrits sur les cinq dernières années) et aucune analyse n'est donnée à ce sujet. Cette LP est pourtant abritée par le Département Génie Mécanique et Productique de l'IUT.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>Cette formation de LP est déployée aujourd'hui majoritairement en alternance par contrat de professionnalisation. La formation n'est pas réalisée par apprentissage. La formation sous un format classique est menée conjointement à la formation par alternance. Même s'il est précisé que les étudiants FTP sont en projet tuteuré durant les périodes « entreprise », le calendrier annuel n'est pas précisé. Nous n'avons pas d'informations sur l'utilisation des 40h encadrées présentes dans la maquette pédagogique (UE5).</p> <p>La réalisation de la formation par le biais de la formation continue (FC) ainsi que par la Validation des acquis de l'expérience (VAE) est possible et quelques candidats se présentent chaque année.</p> <p>Sur les aspects numériques, un outil permettant la mise en relation du candidat avec les entreprises dans le processus de sélection a été mis en place (d-manager).</p> <p>Aucune information sur l'usage des plateformes numériques type Moodle n'est donnée.</p> <p>La maquette pédagogique fournie en annexe signale un déploiement uniquement en travaux dirigés (TD). Si on peut comprendre que les cours magistraux (CM) ne sont pas forcément appropriés pour des promotions de petite taille, les travaux pratiques, ici absents, demeurent essentiels dans ce genre de formation, afin d'asseoir le côté professionnalisant du diplôme.</p>

Évaluation des étudiants	L'évaluation des étudiants est très brièvement présentée et fait référence à l'arrêté du 17 novembre 1999 relatif aux licences professionnelles. Il est fait mention de la notion de « contrôle continu » une fois dans le dossier sans beaucoup de précisions. Les modalités liées aux mémoires et aux soutenances de projet et de stage, pourtant primordiales dans le cas d'un diplôme professionnalisant, ne sont pas détaillées.
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>Les compétences attendues, exposées sous forme d'un tableau, sont présentées en termes de savoir-faire pour les spécialités, cœur du métier, d'une part, pour les domaines managériaux et transversaux, d'autre part.</p> <p>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 les modalités et « la rédaction d'un mémoire » sans préciser comment il s'insère dans le contrôle des connaissances. Rien n'est dit sur une éventuelle soutenance devant un jury et sur sa composition, ni sur l'existence éventuelle d'un livret de suivi.</p> <p>Le dossier ne comporte pas d'Annexe descriptive au diplôme (ADD).</p>
Suivi des diplômés	<p>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 et non enquête à 18 mois comme indiquée dans le dossier).</p> <p>L'équipe pédagogique a réalisé, pour les 3 dernières années, une enquête en sortie de diplôme qui permet de mesurer le taux d'insertion professionnelle immédiate. On remarque que le taux de réponse de 65 % n'est pas à la hauteur de ce que l'on pourrait espérer, compte tenu de la date de sortie proche des diplômés. Le responsable de formation précise que la systématisation de ces enquêtes doit être améliorée, en augmentant la traçabilité des diplômés.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Le conseil de perfectionnement est cité à plusieurs reprises. Bien que des industriels en fassent partie, on n'en connaît pas la constitution exacte. Son rôle est décrit et permet de dresser des bilans deux fois par an (il est par ailleurs indiqué dans le dossier une périodicité annuelle).</p> <p>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 (questionnaire traditionnel, questionnaire numérique, traitement des résultats...).</p> <p>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 devrait 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.</p>

Observations de l'établissement

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**