

HCERES

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

Département d'évaluation des formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Management et conduite d'unités de production

Université d'Orléans

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 07/07/2017

HCERES

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

Département d'évaluation des 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 2016-2017

sur la base d'un dossier déposé le 13 octobre 2016

Champ(s) de formations : Sciences, ingénierie

Établissement déposant : Université d'Orléans

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

Créée en 2001, la licence professionnelle Gestion de la production industrielle, spécialité *Management et conduite d'unités de production* a pour objectif de former des professionnels en organisation et techniques avancées de maintenance et de production. Initialement constituée d'un seul parcours, *Techniques avancées de maintenance*, elle propose un second parcours, *Bonnes pratiques de fabrication et de maintenance en production agroalimentaire et pharma-cosmétique* depuis 2012. Elle a été créée en réponse à des besoins industriels locaux, parfois ponctuels. Portée par l'IUT (Institut universitaire de technologie) de Chartres, elle accueille des apprenants majoritairement en apprentissage.

Analyse

Objectifs
<p>La formation, qui propose deux parcours, présente des objectifs globaux clairs, manifestement tournés vers les besoins locaux, très bien décrits en termes de compétences et de missions. Les compétences sont en effet déclinées en compétences managériales, compétences organisationnelles et compétences techniques. La fiche RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) détaille les métiers prévus qui sont en adéquation aux compétences énoncées. Nous pouvons regretter que le domaine de la maintenance n'apparaisse pas explicitement dans le titre de la spécialité. Les objectifs associés plus spécifiquement à chacun des parcours ne sont pas explicités, ce qui interroge sur l'intérêt de proposer deux parcours.</p>
Organisation
<p>La formation propose une structuration claire, classique pour une licence professionnelle avec 3 unités d'enseignement (UE) académiques (Formation scientifique et technique ; Management et communication ; Génie industriel), 1 UE Projet et 1 UE Stage. Seule l'UE Génie industriel propose un module de 50 heures au choix correspondant au parcours. Ainsi, le tronc commun occupe 400 heures de la formation. Les contenus sont riches, variés et en adéquation aux objectifs et compétences annoncées. Soulignons qu'un parcours d'adaptation différencié est proposé dans l'UE Formation scientifique et technique comprenant des matières obligatoires et des matières optionnelles en fonction du diplôme d'origine. Ce parcours est modulable de 50 heures à 100 heures pour l'auditeur en fonction des choix effectués, ce qui est un point très positif. La répartition en cours/travaux dirigés/travaux pratiques est détaillée pour chaque UE, à l'exception du parcours d'adaptation différenciée.</p>

Positionnement dans l'environnement
<p>La formation a un fort ancrage local puisque créée pour répondre à des besoins d'industriels locaux.</p> <p>La formation est complémentaire dans l'offre de formation régionale des autres licences professionnelles en gestion de la production industrielle, et unique par son orientation maintenance. Elle présente donc des partenariats industriels locaux importants dont certains ont signé des accords de partenariats pour l'accueil de stagiaires et d'apprentis. Le partenariat privilégié majeur est avec le cluster Pôle Pharma et des entreprises pharmaceutiques au travers de la participation à la formation et aux jurys, et du recrutement d'apprentis et de diplômés. Il est mentionné le développement d'un axe de recherche sans que cela soit clair quant au laboratoire de recherche d'adossement.</p> <p>L'environnement local pédagogique et professionnel est particulièrement bien exploité comme sources d'étudiants, et pour assurer le fonctionnement du diplôme.</p>
Equipe pédagogique
<p>La formation s'appuie sur une équipe pédagogique solide, bien diversifiée en termes d'intervenants, avec 14 titulaires (enseignants, enseignants-chercheurs) pour 24 vacataires dont 18 issus du monde professionnel. Environ 27 % de la formation est assurée par les professionnels principalement dans le cœur de métier, même si le volume horaire dispensé n'est pas toujours très important (de 3 à 16 heures). Les professionnels ont un niveau et un positionnement dans l'entreprise tout à fait compatible avec le niveau de la formation.</p> <p>L'équipe encadrante est constituée des membres du conseil de département Génie industriel et maintenance impliqués dans la licence, et se réunit 1 à 2 fois par an.</p> <p>L'encadrement administratif et technique est satisfaisant et, les rôles et responsabilités sont bien établis.</p>
Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études
<p>L'effectif moyen est de 26 auditeurs avec une fluctuation pouvant atteindre 30 %. Aucune information n'est malheureusement donnée sur la répartition des auditeurs sur les 2 parcours.</p> <p>La formation accueille majoritairement des apprenants issus de BTS (Brevet de technicien supérieur) (pour environ 59 % en moyenne), pour 30 % de DUT (Diplôme universitaire de technologie). Le nombre d'inscrits venant d'autres formations est assez variable, plutôt en augmentation sans que soit précisé l'origine de ces formations.</p> <p>La formation est réalisée essentiellement en apprentissage (plus de 80 % des auditeurs sont des apprentis), avec quelques auditeurs en formation classique, ou en contrats de professionnalisation. L'effectif en contrat de professionnalisation est d'ailleurs en croissance est atteint 8 % de l'effectif. Le nombre de VAE (validation des acquis de l'expérience) reste faible et instable.</p> <p>Le taux de réussite est bon entre 80 et 100 % si l'on enlève les démissions et abandons qui ne sont pas liés à la formation. Il faut souligner qu'une explication est fournie relativement aux échecs, abandons et/ou démissions, ce qui est fort appréciable.</p> <p>L'insertion professionnelle à l'issue de la formation est relativement bonne avec 60 à 88 % des diplômés hors poursuite d'étude en entreprise pour une recherche inférieure à 2 mois. Il faut souligner que 40 % des apprentis trouvent un emploi dans l'entreprise de leur apprentissage. Les métiers sont en complète adéquation à la formation.</p>
Place de la recherche
<p>Six maîtres de conférences des sections 27, 60, 61 et 63 du CNU (conseil national des universités) sont impliqués pour 70 heures formation et peuvent faire le lien entre la recherche et l'enseignement. Il est fait mention d'un axe de recherche développé grâce au cluster Pôle Pharma mais il n'est pas fait mention de laboratoire d'adossement. Les transferts enseignement-recherche mériteraient d'être clarifiés.</p>
Place de la professionnalisation
<p>Les métiers visés bien identifiés, les compétences annoncées, l'accompagnement vers le métier par l'apprentissage et les contrats de professionnalisation ainsi que le taux d'insertion très satisfaisant font de cette formation une formation professionnalisante de qualité.</p> <p>Les contacts avec le monde socio-économique sont établis et significatifs. On peut souligner la mission en situation en entreprise par apprentissage ou contrat de professionnalisation, la participation des professionnels aux enseignements et aux jurys, les forts liens avec le cluster Pôle Pharma.</p> <p>Le fonctionnement de l'apprentissage est très brièvement décrit.</p> <p>La professionnalisation à travers les travaux pratiques mériterait d'être précisée.</p>

Place des projets et des stages
<p>Les éléments fournis montrent une bonne maîtrise des projets et des stages, ainsi que leur importance pour la formation. La logique, les thèmes, le planning, l'organisation, le jalonnement et les évaluations sont en effet très bien décrits. Pour ce qui est du projet de 150 heures, il est réparti sur les semaines académiques. Les objectifs du projet, ainsi que son déroulement sont bien détaillés. Les sujets sont proposés par les enseignants en adéquation à la formation. Les détails fournis mettent en avant un suivi de qualité avec un carnet de bord, un rapport et une soutenance, ainsi qu'une revue de projet à mi-parcours.</p> <p>Concernant la mission en entreprise, un tuteur, dont le rôle est bien formalisé, est nommé pour chaque apprenant. Piloté par le CFA (centre de formation d'apprentis), le suivi des apprentis est de bonne qualité : livret d'apprentissage et de liaison, deux visites, un rapport, une soutenance (même si sur 35 semaines en entreprise cela paraît peu) ainsi que des fiches navettes à chaque retour de périodes d'entreprise. De larges extraits du livret sont par ailleurs fournis en annexe. Concernant les étudiants en formation classique le stage est d'une durée de 19 semaines en alternance, ce qui n'est pas conforme à l'arrêté de novembre 1999. Le stage en licence professionnelle ne doit pas excéder 16 semaines. L'évaluation est effectuée au travers de 3 notes : une note dite « industrielle » donnée par le tuteur industriel, une note de rapport et une note de soutenance.</p> <p>Les crédits ECTS (european credit transfer system) attribués au stage et projet sont assez faibles (15 ECTS sur un total de 60 ECTS) alors que le stage et le projet constituent 25 % du temps de formation.</p>
Place de l'international
<p>L'ouverture à l'international est minimaliste avec un module « Connaissance de l'entreprise et des institutions européennes », un module d'anglais et 20 heures de préparation au test of english for international communication (TOEIC). La mobilité entrante est faible avec 1 à 2 étudiants étrangers. La mobilité sortante est inexistante.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite
<p>Le recrutement se fait sur dossier selon des critères clairs et expliqués, pour lesquels le sérieux et la cohérence du projet professionnel sont privilégiés. L'attractivité de la formation est bonne avec environ 70 dossiers avec un taux de sélection de 70 %, soit 49 dossiers retenus. Nous pouvons souligner une certaine homogénéité et stabilité du recrutement. Ainsi, la formation présente un recrutement maîtrisé, principalement local (70 % local et 45 % régional).</p> <p>Si l'aspect passerelle n'est pas abordé, le dispositif d'adaptation mis en place afin d'assurer la montée en puissance des recrutés, variable de 50 heures à 100 heures en fonction des publics, est extrêmement appréciable. L'alternance permet l'accompagnement vers la réussite.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique
<p>Le peu de détails donnés montre un enseignement très classique limitant l'emploi du numérique. Il n'est pas fait mention de pédagogies innovantes ni d'emploi du numérique en pédagogie. A l'exception d'une salle informatique de 28 postes en libre-service, il n'est pas non plus fait mention des moyens à dispositions : salles de travaux pratiques, plateformes technologiques, etc. Il est fait mention de ressources pédagogiques déposées et accessibles en ligne.</p>
Evaluation des étudiants
<p>L'évaluation des étudiants se fait par contrôle continu avec une diversification des modes d'évaluation selon des critères individuels ou collectifs. Les modalités d'évaluation du projet et du stage sont claires, complètes et précises. Les modalités de contrôle des connaissances ne sont pas fournies explicitement. Seules sont mentionnées les matières avec leurs coefficients et les ECTS attribués. Le dossier laisse à penser que les ECTS sont associés aux modules et non aux UE. Ce point mériterait d'être clarifié. De même, il serait bon de s'assurer que l'ensemble des modalités de contrôles des connaissances soient portées à la connaissance des auditeurs. Aucune information n'est fournie concernant les modalités de jurys.</p>
Suivi de l'acquisition de compétences
<p>Si les compétences sont clairement énoncées, l'absence de supplément au diplôme correspondant à la formation, de portefeuille de compétences ou de volets correspondants du livret d'apprentissage met en avant un manque de formalisation de cet aspect. Le suivi de l'acquisition des compétences se fait essentiellement au travers du projet et de la mission en entreprise. Une approche plus axée sur l'acquisition de compétences pourrait être envisagée.</p>

Suivi des diplômés
<p>Le suivi interne est effectué, avec un bon taux de réponse, à partir d'un questionnaire complet, dématérialisé depuis janvier 2016, et avec une représentation graphique des résultats. Cette enquête a lieu 6 mois après la fin de la formation. Les données d'insertion professionnelles sont significatives car elles s'appuient sur un taux de réponse aux enquêtes de plus de 80 %.</p> <p>Les enquêtes nationales ont quant à elles un taux de réponse très inférieur, de l'ordre de 56 %. Elles sont réalisées à 24 mois.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
<p>Le conseil de perfectionnement, dont la composition n'est pas donnée, se réunit une fois par an. Il n'est pas fourni de compte-rendu du conseil de perfectionnement dans le dossier.</p> <p>Les outils d'évaluation sont en place mais les éléments de conclusions auxquels ils conduisent ainsi que les évolutions/amélioration qui pourraient en découler ne sont pas abordées.</p> <p>Les évaluations de la formation par les étudiants se font avec une enquête générale fournie aux auditeurs ainsi qu'une évaluation par module à l'usage de l'enseignant, et selon son souhait. Cette évaluation laissée à l'analyse de chaque enseignant ne permet pas d'avoir une vue générale et empêche des mesures plus contrôlées. L'absence de détails sur le conseil de perfectionnement ne permet pas d'en apprécier la pertinence.</p> <p>Rien n'est mentionné dans le dossier sur la procédure mise en œuvre pour l'autoévaluation de la formation.</p>

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- La professionnalisation avérée.
- Le fort ancrage local grâce aux partenariats locaux souvent formalisés.
- La bonne attractivité de la formation.
- La clarté des objectifs appuyée par la richesse des enseignements.
- Une équipe pédagogique de qualité tant dans sa composition que dans son fonctionnement, impliquée dans le suivi des apprenants.
- Une bonne adéquation entre métiers visés et insertion professionnelle.

Points faibles :

- Le manque de prise en compte du numérique.
- Le peu de prise en compte des évaluations des enseignements par les étudiants.
- Une durée du stage non conforme à l'arrêté de novembre 1999.
- Le faible poids des ECTS pour la partie professionnelle.

Avis global et recommandations :

La licence professionnelle *Management et conduite d'unités de production* est une formation fortement ancrée dans son environnement local, aux objectifs clairs et au fonctionnement structuré. Très attractive, elle bénéficie de partenariats industriels avérés et s'appuie sur une équipe pédagogique solide. Les enseignements riches proposés profiteraient certainement de l'intégration des innovations numériques. Il serait souhaitable de mieux mettre en avant le

rôle du conseil de perfectionnement et des évaluations des enseignements dans le pilotage de la formation. La formation doit se mettre en conformité avec l'arrêté fixant le fonctionnement des licences professionnelles pour la durée du stage qui ne doit pas excéder 16 semaines. Il est nécessaire d'augmenter le poids des ECTS pour la partie professionnelle.

Observations de l'établissement



Observations pour la formation

Le Président de l'université d'Orléans,

Ary Bruand

LICENCE PROFESSIONNELLE
Gestion de la Production Industrielle
Management et Conduite d'Unités de Production
Nouvel Intitulé 2018

Métiers de l'Industrie : Conception et Amélioration des Processus et Procédés Industriels

Observations suite au retour évaluatif de l'HCERES

Précisions concernant les effectifs des deux parcours

Les deux parcours sont équilibrés en termes d'effectifs, de façon à correspondre à un effectif de TP. Jusqu'à ce jour, cette répartition n'a jamais posé de problème particulier et nous avons pu satisfaire le choix des étudiants. Si un déséquilibre apparaissait, cela pourrait être problématique pour la réalisation de TP sur machines notamment.

Précisions sur le laboratoire d'adossement concernant l'axe de recherche développé avec Pôle Pharma

Il s'agit du laboratoire Interface Confinement Matériaux et Nanostructures (ICMN) de l'Université d'Orléans - IUT Chartres-UMR 7374.

Précisions concernant la professionnalisation à travers les TP

Les TP effectués dans le module au choix (TAM ou BPFM) sont en liaison directe avec les métiers. Pour le module TAM, il s'agit de TP touchant aux méthodes de maintenance conditionnelle et prévisionnelle (analyse vibratoire, thermographie infra rouge, contrôles non destructifs...) Pour le module BPFM, il s'agit de TP sur l'exploitation et la maintenance des utilités (traitement de l'air et de l'eau) ainsi que de TP sur lignes de fabrication de type pharmaceutique implantées dans nos ateliers.

Stage de 19 semaines non conforme à l'arrêté de 1999

Tous les étudiants suivant cette formation sont en **alternance**.

Pour les apprentis et les étudiants en contrat de professionnalisation, il est évident que la période en entreprise dépasse largement les 16 semaines maximum prévues par l'arrêté, puisqu'ils sont en entreprise plus de 30 semaines.

Le stage qui constitue l'UE 5 fait donc partie intégrante de ces 30 à 32 semaines d'entreprise.

Seuls les étudiants en formation initiale ou les stagiaires de formation continue qui ne sont pas en contrat de professionnalisation font réellement un stage qui se fait **en alternance**, pendant la période de formation.

Nous positionnons 18 à 19 semaines de stage dans le planning de la formation de façon à garantir ce minimum de 16 semaines lorsque le stage n'a pas été trouvé pour la première période d'alternance, qui intervient après 4 semaines de formation, c'est-à-dire fin octobre.

Manque de prise en compte du numérique

En dehors de l'utilisation « classique » des ressources numériques présentées dans le dossier, on peut noter les points suivants concernant l'enseignement de l'Anglais :

Les étudiants travaillent exclusivement en laboratoire de langue. Cela implique qu'à chaque séance ils disposent d'un ordinateur, d'un accès internet, d'un accès au réseau et d'un casque avec micro. Les transmissions de documents numériques se font à l'aide d'un logiciel de pilotage du poste prof aux postes étudiants. Le poste « prof » peut être diffusé aux étudiants et l'enseignant peut prendre la main sur les postes étudiants.

Les entraînements et évaluations se font presque exclusivement sur fichiers numériques ou liens internet (compréhension orale, compréhension écrite, expression orale à l'aide du logiciel d'enregistrement

"Audacity", expression écrite).

Les étudiants enregistrent leurs fichiers Word ou fichiers MP3 d'entraînements ou d'évaluations sur le réseau, ils sont corrigés numériquement par l'enseignant et rendus sur le réseau. Les étudiants prennent leurs notes et leurs corrigés sur des fichiers numériques et prévoient obligatoirement une clé USB en cours d'anglais. Ils disposent également de ressources et d'entraînements sur le réseau dont les livrets de cours, les aides en grammaire et vocabulaire, les détails concernant les séquences pédagogiques, un logiciel d'entraînement au TOEIC, et de nombreux liens internet leur permettant de s'entraîner en autonomie.

Trop peu de crédits ECTS consacrés au projet tutoré et au stage

Actuellement 15 ECTS sont alloués pour l'ensemble « Projet-Stage », soit un quart des crédits, pour un ensemble qui constitue selon les termes du rapport HCRES 25% du temps de formation. Cela nous paraissait donc cohérent.

Dans la prochaine maquette pédagogique, nous prévoyons de délivrer 20 crédits ECTS pour cet ensemble.

Absence de supplément au diplôme

Cet élément nous surprend car il n'a pas été demandé de rédiger un supplément au diplôme dans le dossier d'auto-évaluation transmis.

Cependant, lors de la dernière vague d'évaluation, le dossier comportait ce supplément au diplôme, adossé à la fiche RNCP.

Il est donc encore disponible sous sa forme actuelle.

Dans la prochaine offre de formation, ce supplément au diplôme figurera conformément au document « Europass » transmis par l'Université.

Précisions sur les modalités des jurys

Les jurys d'admission dans la formation et de délivrance du diplôme sont bien évidemment conformes en tous points à l'arrêté en vigueur, **et la direction de l'IUT est garante de cette conformité**. La validation des UE, les calculs de moyennes générales et de la moyenne « Projet Tutoré -Stage » sont également conformes aux textes en vigueur.

Les modalités de contrôle des connaissances sont explicitées aux auditeurs dès la première journée de rentrée, avec la remise d'un livret d'accueil très complet comportant entre autre ces modalités.

Précisions sur le fonctionnement de l'apprentissage

L'apprentissage est lié à un planning de l'alternance soumis au CFA et validé par celui-ci.

L'alternance est du type « 4 semaines/4 semaines » et semble satisfaire les entreprises.

Une réunion est organisée tous les ans avec les maîtres d'apprentissage, début décembre, de façon à faire un point sur la formation et les attentes des industriels.

Chaque apprenti est suivi à l'IUT par un tuteur pédagogique et en entreprise par un maître d'apprentissage.

Les ECTS semblent être attribués par Module

Chaque UE est affectée d'un nombre d'ECTS. Ce sont bien les **UE qui sont capitalisables** et non pas les modules.

Les modules sont affectés de coefficients qui permettent de calculer les moyennes d'UE.


Dans la nouvelle maquette, les coefficients correspondront strictement aux ECTS, il n'y aura donc plus d'ambiguïté à ce sujet.

Autres précisions

Pour ce qui concerne les autres points mentionnés (absence de compte rendus de conseil de perfectionnement, procédure d'auto évaluation à formaliser...) ils seront mis en œuvre et corrigés lors de la nouvelle offre de formation

Fait à Orléans, le 29 mai 2017

Le Président


Ary Bruand