



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Management opérationnel des
petites et moyennes organisations -
entrepreneuriat

de l'Université de
Valenciennes et du Hainaut-
Cambrésis - UVHC

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

En vertu du décret du 3 novembre 2006¹,

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

¹ Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).

Evaluation des diplômes

Licences Professionnelles – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Lille

Établissement déposant : Université de valenciennes et du Hainaut-Cambrésis

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Management opérationnel des petites et moyennes organisations - entrepreneuriat

Secteur professionnel : SP5- Echange et gestion

Dénomination nationale : SP5-1 Management des organisations

Demande n° S3LP150008974

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : Institut Universitaire de Technologie
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : /

Présentation de la spécialité

La licence est créée en 2003 dans un parcours expérimental avec un recrutement en 1^{ère} année pour former des étudiants aux fonctions administratives, financières, commerciales correspondantes aux besoins identifiés auprès des PME régionales. En tenant compte des orientations politiques et économiques, la licence originelle se trouve modifiée avec l'intégration de la mention *Entrepreneuriat*.

L'objectif de la spécialité est donc de former des étudiants à une véritable polyvalence en lien avec les entreprises locales (formation en alternance au travers de contrats de professionnalisation notamment).

Ainsi, les enseignements développés permettent d'accéder aux fonctions commerciales, administratives et financières d'entreprises de petites tailles, tout secteur confondu.

Les aspects transversaux des fonctions visées sont clairement mis en œuvre dans la spécialité et correspondent bien à la nature de la spécialité.

Le niveau de formation acquis permet d'occuper des fonctions de commercial, collaborateur de direction ou encore d'être gérant de sa propre structure. Les compétences acquises sont essentiellement opérationnelles (aspects comptables et finances, management de projets, communication...).

Synthèse de l'évaluation

• Appréciation globale :

Les objectifs de la formation sont atteints en partie compte tenu des informations fournies en regard des missions qui peuvent être remplies par les diplômés.

Les volumes horaires sont conformes, excepté celui des projets tuteurés qui est inférieur à la norme.

L'ensemble des UE est cohérent mais il n'est pas fait mention d'enseignements sur les aspects management d'équipe, gestion des conflits ; ce qui semble pourtant nécessaire en regard des fonctions visées.

Les intitulés des unités d'enseignements, les enseignants qui les assurent sont en parfaite cohérence avec les objectifs de la formation (professionnels associés avec 215 heures de cours par exemple sur les enseignements liés aux compétences opérationnelles). Les modalités de contrôles des connaissances se font principalement sur contrôle continu, ce qui permet une gestion de la performance au cours de la formation notamment en permettant à l'étudiant de se corriger rapidement en fonction de ses résultats. Des projets sont aussi traités sur la base de cas concrets rapportés par les intervenants professionnels.

Le recrutement des étudiants permet une véritable sélection au travers uniquement de dossiers. Le volume d'étudiants est tout à fait correct mais il est à noter que trop peu d'étudiants provenant de licences « générales » sont recrutés (0 en 2013, 1 en 2012). Il y a un risque que cette licence ne devienne une formation logique après les BTS notamment (toujours plus de 50 % des étudiants dans la licence).

La licence est proposée selon deux modalités : formation initiale ou formation continue non mutualisées au moins sur une partie des enseignements ; ce qui permettrait de réduire le coût global de la formation. Il n'existe aucune mixité entre les deux effectifs, les enseignements n'étant pas dispensés sur un même lieu.

Le bilan de l'insertion professionnelle n'est pas traité de façon exhaustive. Il semble que la licence se repose sur les analyses produites par le Service Information et Orientation Service Insertion Professionnelle (SIO SIP) de l'Université. De ce fait, les chiffres sont peu exploitables, moins de 50 % des jeunes diplômés répondent. Les secteurs dans lesquels les jeunes diplômés sont recrutés, sont particulièrement diversifiés, ce qui met bien en évidence le caractère polyvalent de la formation.

Aucune convention n'est signée avec des partenaires économiques mais il existe cependant une réelle interaction entre l'établissement (IUT) et l'environnement socio-économique (CCI, UIMM, entreprises.).

La répartition des enseignements laisse apparaître un faible niveau d'intervention des enseignants-chercheurs, correspondant à 20 heures sur un total de 450 heures. L'équipe pédagogique ne se réunit pas pour échanger si ce n'est au moment des soutenances, ce qui correspond à l'organisation pédagogique identifiée comme non mutualisée.

Le volet « entrepreneuriat » n'a pas encore donné de création d'entreprise issue du public formé ; ceci peut s'expliquer par le fait que cette option est récente.

La qualité du dossier est honorable notamment en expliquant bien les axes de progrès envisageables et les corrections déjà mises en œuvre. Il faut malgré tout mentionner qu'aucun conseil de perfectionnement n'est mis en place à ce jour.

• Points forts :

- La polyvalence et une formation très opérationnelle.
- Le repositionnement lié à l'entrepreneuriat en lien avec le contexte socio-économique régional.
- La bonne implication (tant en volume que qualitatif) d'intervenants professionnels.
- Une formation en alternance et la prise en compte des aspects spécifiques des publics contraints.

- Points faibles :

- Pas de conseil de perfectionnement.
- Les enquêtes d'insertion sont inexploitable en l'état, ne présentant aucun chiffre depuis 2010, les résultats sont traités sur de trop petits ratios.
- Une équipe pédagogique déséquilibrée caractérisée par la faible contribution des enseignants-chercheurs.
- La non-mutualisation de certains enseignements entre formation initiale et continue

- Recommandations pour l'établissement :

Il serait souhaitable de réfléchir à une mutualisation de certains enseignements afin d'enrichir le groupe de licence en développant le sentiment d'appartenance (puisque'un groupe facebook a été créé). Cela permettrait par ailleurs de réduire le coût général de la formation.

Il est difficile d'animer une équipe pédagogique constituée de membres hétérogènes, mais il serait souhaitable que le responsable de formation mette en place deux réunions annuelles dont une à mi-parcours afin de permettre à l'ensemble des intervenants de s'exprimer et surtout, d'échanger sur la promotion en cours. En effet, les étudiants sont différents d'une année à l'autre surtout si on prend le caractère important du projet professionnel personnel (comme cela est mentionné dans la partie recrutement des étudiants), ceci risque de s'amplifier avec des profils « entrepreneurs ». Il semblerait judicieux de mixer les effectifs au moins sur certains enseignements car des publics différents enrichissent toujours un groupe notamment en termes de maturité de projets.

Les enquêtes d'insertion de l'établissement sont insuffisantes. Les données transmises sont inexploitable et un groupe facebook ne suffira pas à traiter les besoins.

Il faudrait, autant que ce soit possible, développer du sentiment d'appartenance au sein du groupe des étudiants et cela commence peut-être par montrer une équipe pédagogique déclarant elle-même ce sentiment.

La formalisation de conventions notamment avec la CCI ne semble pas insurmontable quand on prend en compte le fait que certains étudiants ont des missions qui leurs sont confiées.



Observations de l'établissement

Observations concernant l'évaluation AERES réhabilitation des LP Vague E – IUT

LP Management opérationnel des petites et moyennes organisations et entrepreneuriat PMOE

L'objet de ce document est de lister les recommandations de l'AERES relatives à la réhabilitation de la licence professionnelle PMOE, ainsi que les réponses que l'établissement souhaite y apporter.

- 1- Il serait souhaitable de réfléchir à une mutualisation de certains enseignements afin d'enrichir le groupe de licence en développant le sentiment d'appartenance (puisque un groupe facebook a été créé). Cela permettrait par ailleurs de réduire le coût général de la formation.**

Dans le projet pédagogique, la simulation de gestion prend davantage d'importance (qualitativement et quantitativement avec un volume de 40h) et devient une concrétisation des enseignements, non plus en fin de parcours, mais tout au long de l'année. Les deux groupes (Formation Initiale et Formation Continue) seront réunis pour ce module et les équipes seront mixtes.

L'entrepreneuriat étant renforcé dans le projet pédagogique, le cours de Création d'entreprise apparaît central : nous réunirons donc les deux groupes à l'occasion de ce cours.

Des conférences seront organisées par un enseignant – chercheur (cf le point 2) : elles seront proposées aux étudiants des deux groupes.

Les projets tuteurés seront mixtes.

- 2- L'ensemble des UE est cohérent mais il n'est pas fait mention d'enseignements sur les aspects management d'équipe, gestion des conflits ; ce qui semble pourtant nécessaire en regard des fonctions visées.**

La gestion des RH (UE2, 40h) sera répartie en deux axes :

- la gestion administrative des RH (paye,...)
- le management d'équipe et la gestion des conflits.

Ce dernier axe sera pris en charge par un enseignant – chercheur (Philippe Saïelli qui vient de donner son accord pour prendre en charge ce module). En plus d'un apport théorique sur la gestion des conflits, il organisera des conférences autour de thèmes tels que le harcèlement au travail,... Nous réunirons les deux groupes (FI et FC) lors de ces conférences (cf point 1).

3- Il est difficile d'animer une équipe pédagogique constituée de membres hétérogènes, mais il serait souhaitable que le responsable de formation mette en place deux réunions annuelles dont une à mi-parcours afin de permettre à l'ensemble des intervenants de s'exprimer et surtout, d'échanger sur la promotion en cours. En effet, les étudiants sont différents d'une année à l'autre surtout si on prend le caractère important du projet professionnel personnel (comme cela est mentionné dans la partie recrutement des étudiants), ceci risque de s'amplifier avec des profils « entrepreneurs ».

L'équipe pédagogique se réunira à mi-parcours, juste avant les vacances de Noël. A cette occasion, outre les résultats de chaque étudiant, nous étudierons le projet professionnel de chacun, afin que chaque enseignant situe l'étudiant dans sa perspective professionnelle et personnalise éventuellement son enseignement.

4- Les enquêtes d'insertion de l'établissement sont insuffisantes. Les données transmises sont inexploitable et un groupe facebook ne suffira pas à traiter les besoins.

L'une de nos priorités pour les années prochaines est de renforcer le sentiment d'appartenance à la licence. Pour cela, nous souhaitons dès l'année prochaine mettre en place un véritable réseau des anciens étudiants. Ainsi, les deux pistes sur lesquelles nous travaillons dès aujourd'hui sont :

- mise en place d'un annuaire des anciens (confié à un groupe de projet)
- sensibilisation de la promotion en cours sur l'importance de la construction d'un réseau.

L'étudiant doit trouver un intérêt à figurer dans l'annuaire des anciens : les informations qu'il fournira alimenteront les enquêtes d'insertion.

5- Il faudrait, autant que ce soit possible, développer du sentiment d'appartenance au sein du groupe des étudiants et cela commence peut-être par montrer une équipe pédagogique déclarant elle-même ce sentiment.

Le point 4 répond partiellement à cette recommandation.

Dans le projet pédagogique, la partie entrepreneuriat est renforcée : elle doit structurer l'ensemble des enseignements. Toutes les matières doivent être appréhendées sous l'angle de la création d'entreprise (exemples : en marketing, lancement d'un produit ; en gestion des RH, embauche du premier salarié,...). Aussi, cet objectif doit donner davantage de cohérence aux différents enseignements et amener les enseignants à collaborer davantage.

6- La formalisation de conventions notamment avec la CCI ne semble pas insurmontable quand on prend en compte le fait que certains étudiants ont des missions qui leurs sont confiées.

Nous allons donc œuvrer à la formalisation d'une convention avec nos partenaires (particulièrement avec la CCI).

Pr. Mohamed OURAK

Président de l'Université
de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis