

# HCERES

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

Département d'évaluation des formations

## Rapport d'évaluation

### Licence professionnelle Achats opérationnels

Université de Haute-Alsace

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 20/07/2017

# HCERES

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

Département d'évaluation des formations

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Michel Cosnard, président

---

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

<sup>1</sup> 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 de formations : Gestion

Établissement déposant : Université de Haute-Alsace

Établissement(s) cohabilité(s) : /

## Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) *Commerce Spécialité Achats opérationnels*, portée par la Faculté de Sciences économiques, sociales et juridiques (FSESJ) de l'université de Haute Alsace a pour objectif de former des cadres intermédiaires de l'achat. Initiée en 2010 à la demande des professionnels représentés par la compagnie des acheteurs de France (CDAF) qui a déterminé les compétences attendues en collaboration avec la FSESJ, cette formation accueille des étudiants en apprentissage ou en formation continue sur un rythme d'alternance hebdomadaire. Les compétences à acquérir se déclinent à travers différentes unités d'enseignements (UE) théoriques portant sur les domaines des achats, de la gestion des flux et des procédures de sélection des fournisseurs ainsi que sur une mise en application lors des périodes en entreprise. La formation vise à former des acheteurs intermédiaires dans un service achats ou bien des managers d'achats dans une très petite entreprise (TPE) ou une petite ou moyenne entreprise (PME).

L'effectif oscille entre 13 et 20 étudiants, l'admission définitive étant subordonnée à la signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation géré par le service de formation continue (SERFA) ou bien en formation continue dans le cadre d'une convention entre l'université de Haute Alsace et Pôle Emploi.

## Analyse

Objectifs
La LP <i>Commerce spécialité Achats opérationnels</i> répond pleinement aux objectifs de formation qu'elle s'assigne. En effet, les compétences nécessaires pour exercer les métiers visés de manager achats ou d'acheteur opérationnel peuvent être acquises grâce aux différentes disciplines enseignées portant, entre autres, sur la gestion des flux et la communication. De plus, cette LP étant proposée en alternance, les étudiants complètent leurs connaissances et compétences en entreprise. L'objectif de former des diplômés, cadres intermédiaires, capables de gérer des portefeuilles stratégiques d'achats apparaît clairement et les bons taux d'insertion permettent d'affirmer l'adéquation entre formation et débouchés même si ces taux d'insertion ou d'emploi après quatre mois suivant l'obtention du diplôme sont en baisse au fil des années.
Organisation
La maquette est constituée de quatre UE permettant d'appréhender le contexte de l'activité, la gestion des flux et des procédures d'achats. Cette formation propose une acquisition de connaissances reposant sur des unités d'enseignement dont les volumes horaires sont très variables de 68h à 132h. Ainsi, l'ensemble des matières abordées fournit un socle de connaissances aussi bien organisationnelles, juridiques que logistiques. Le public accueilli, divers par son âge, son expérience dans le métier d'acheteur, présente des niveaux de connaissances disparates.

Ainsi, la mise en place de cours lors des premières semaines en vue d'acquérir un socle de connaissances communes est-elle une étape favorable à la réussite des étudiants. Le rythme d'alternance, assurant une présence régulière des étudiants en entreprise, semble approprié à un suivi régulier des négociations. Le système formation initiale et stage est, du reste, présenté comme non adapté au cycle achat.

#### Positionnement dans l'environnement

Cette LP qui s'appuie sur le centre de recherches en gestion des organisations (CREGO) pour la participation des alternants à des colloques ou des conférences est la seule formation de ce type en alternance sur le territoire alsacien. Un partenariat est établi avec la compagnie des acheteurs de France (CDAF) dont les besoins en recrutement se tournent vers des cadres intermédiaires. Des professionnels de cette organisation ont déterminé les compétences attendues d'un acheteur intermédiaire. Les liens avec la CDAF se traduisent aussi par des interventions de professionnels en cours et dans les jurys. De plus, les étudiants de cette formation sont systématiquement membres de la CDAF. L'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) soutient cette formation en y inscrivant certains de ses salariés et en accueillant des alternants. 68 entreprises sont mentionnées comme ayant accueilli au moins un étudiant : ce sont, dans leur très grande majorité, des entreprises alsaciennes. Ces différents partenariats ancrent fortement la formation dans son environnement professionnel.

#### Equipe pédagogique

L'équipe pédagogique repose sur quatre permanents (trois professeurs certifiés - PRCE et un enseignant associé) assurant 32 % des heures. Elle n'est composée d'aucun enseignant-chercheur ce qui pose la double question de la caution universitaire du diplôme et du lien réel avec le laboratoire de recherches indiqué. De plus, un pourcentage élevé des enseignements (68 %) est confié aux professionnels, ce qui renforce les interrogations émises. En revanche, les fonctions assumées en entreprise par ces intervenants correspondent bien aux matières enseignées. Le pilotage de la formation est assuré par l'un des enseignants permanents. Le responsable pédagogique, professeur certifié (PRCE) assure, à lui seul, 108h de cours soit près d'un quart du volume total ce qui est trop conséquent. L'équipe pédagogique est réunie une fois par an par l'enseignant responsable. On ne dispose pas de précisions sur le déroulement et le contenu de cette manifestation. Il est aussi fait mention de l'expertise du personnel administratif dans le domaine de la formation continue qui accompagne les candidats dans leurs démarches avec les entreprises et les organismes assurant le financement de la formation.

#### Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études

Il n'est pas fait mention du nombre de candidatures reçues. Les candidats sont, surtout, issus de formations tertiaires diplôme universitaire de technologie (DUT), brevet de technicien supérieur (BTS) et deuxième année de licence (L2) *Gestion* sans qu'on sache dans quelles proportions. L'intégration de diplômés Bac+2 de formation technique permettrait la diversité des publics et un enrichissement des échanges. Il n'y a pas d'étudiants en formation initiale classique. L'effectif, de 18 étudiants en moyenne chaque année, exception faite en 2012-2013, se compose de jeunes de moins de 26 en contrat d'apprentissage et de professionnalisation (environ 60 %) et de salariés en formation continue ou en mutation professionnelle (environ 40 %). Les étudiants sont essentiellement issus de la région alsacienne. De par ses modalités de fonctionnement, le nombre d'étudiants dépend du nombre de contrats signés et donc du contexte économique.

Le taux de réussite est, lui aussi, très fluctuant et se situe en moyenne sur cette période quinquennale à 95 % ce qui est satisfaisant.

Le taux d'insertion professionnelle, calculé par le responsable lui-même, est de plus de 90 % à quatre mois, sauf pour l'année 2014-2015 (75 %) à quatre mois après l'obtention du diplôme dans le domaine des achats. De plus, pour les étudiants en formation continue, l'obtention du diplôme est un accélérateur de carrière. Ces éléments sont positifs.

Toutefois, si le dossier est généralement bien renseigné, on ne dispose pas, sur ce point particulier essentiel, de données plus précises ce qui est regrettable.

#### Place de la recherche

La place de la recherche est réduite, ce qui est normal dans une LP. Néanmoins, des conférences et colloques organisés par le laboratoire de recherche CREGO ou la CDAF sont proposés aux étudiants. De plus, ces derniers sont amenés à réaliser des recherches documentaires dans le cadre de leur projet tuteuré individuel ou pour résoudre des études de cas. Toutefois, ces travaux ne sont pas encadrés par un enseignant-chercheur.

<b>Place de la professionnalisation</b>
<p>La professionnalisation des étudiants est assurée par plusieurs dispositifs conjoints tels que la définition du référentiel réalisée avec les professionnels du secteur, la modalité de formation par alternance, la participation des professionnels dans les jurys de soutenance et le parrainage de la promotion par un acheteur. Un acheteur parraine en effet chaque promotion : il intervient en début de formation et en milieu d'année en accueillant les étudiants dans son entreprise pour traiter d'un point technique et réaliser une visite du site. De plus, chaque étudiant a accès aux outils proposés par le syndicat professionnel (les bases de données notamment). Le rythme de l'alternance a également fait l'objet d'une consultation préalable des entreprises partenaires. L'ensemble de ces éléments participe activement à la professionnalisation des étudiants.</p>
<b>Place des projets et des stages</b>
<p>Cette LP fonctionne uniquement sous le régime de l'alternance. Il est ainsi approprié de parler de périodes en entreprise et non de stage. Il apparaît que, selon leur statut, les étudiants sont présents en entreprise durant un volume horaire différent, certains débutant leur alternance dès la rentrée, d'autres étant accueillis en entreprise à partir de janvier ou février. Ceci interroge quant au décalage dans le rythme d'alternance et du niveau final de professionnalisation atteint. Dans tous les cas, la progression en entreprise est suivie par le tuteur enseignant à travers deux visites en entreprise et des échanges (une visite dès le début pour valider le plan de formation puis une seconde en cours pour établir un bilan avec le maître de stage ou d'apprentissage sur l'évolution personnelle et professionnelle de l'étudiant), ce qui est classique pour une LP. Chaque alternant mène un projet tuteuré en entreprise en complément ou en parallèle de son thème de stage. Les objectifs du stage définis en début de formation sont formalisés et annexés à la convention de stage. Le mémoire de stage est évalué par le tuteur entreprise et le tuteur enseignant puis par le jury réuni lors de la soutenance. Le projet tuteuré fait également l'objet d'un suivi et d'une soutenance. Les modalités d'évaluation sont habituelles pour ce type de formation et bien adaptées pour valider l'acquisition de compétences.</p>
<b>Place de l'international</b>
<p>La place de l'international est très faible dans une LP tournée vers son territoire. La formation accueille très peu d'étudiants étrangers car il leur est difficile de trouver une entreprise d'accueil. Le niveau attendu en langues et, particulièrement en anglais, exigeant, justifié par la pratique des achats souvent réalisée dans cette langue dans les entreprises. Pour combler les différences de niveau constatées chez les étudiants, il leur est proposé de travailler au Centre de langues par apprentissage multimédia (CLAM) en autonomie et de passer les qualifications telles que le certificat de compétence en langue de l'enseignement supérieur (CLES) ou le <i>Test of English for international communication</i> (TOEIC). En fin de cursus, le cours de négociation en anglais conduit les étudiants à appliquer les connaissances métier en s'exprimant en langue étrangère</p>
<b>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</b>
<p>Le recrutement se fait sur dossier et entretien de motivation ponctué de questions en anglais. L'admission définitive est subordonnée à la signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou de la convention de formation continue. Ce dispositif est bien adapté aux attentes de la formation qui nécessite un certain niveau d'anglais, langue pratiquée dans la fonction « achats ». Les étudiants retenus sont, pour majorité, en apprentissage et pour partie des apprenants plus âgés en formation continue. Une mise à niveau sur des connaissances théoriques de base est proposée à tous pour pouvoir développer les enseignements sur un socle commun. Le dispositif d'accompagnement des étudiants en alternance mis en place tout au long de l'année contribue lui aussi à la réussite. Il comprend, en sus de la mise en commun de connaissances théoriques de base, des visites en entreprises, un carnet de liaison pour les apprentis, un personnel spécialisé en formation continue, une procédure pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) au cours de l'année de formation qui concerne une petite dizaine de candidats chaque année.</p>
<b>Modalités d'enseignement et place du numérique</b>
<p>Le rythme de l'alternance hebdomadaire de deux jours en début de semaine à l'UHA pour assister aux cours et le reste de la semaine en entreprise est, certes, adapté à l'activité d'acheteur mais souvent reconnu comme contraignant car ne permettant pas d'accueillir des étudiants dont la situation géographique de l'entreprise est trop éloignée de celle du lieu de formation et peu pratique pour les étudiants. Les fonctions basiques des logiciels de traitement de texte, de tableur et de présentation sont pratiquées en formation et en entreprise. Le cours « Outils informatiques des achats » permet de renforcer les connaissances des étudiants sur les fonctions avancées d'Excel afin de mieux répondre aux attentes des professionnels. De plus, les étudiants peuvent passer le certificat informatique et internet (C2i).</p>

Il paraît indispensable d'offrir la possibilité aux futures promotions d'être formées à un *Entreprise Ressource Planning*, (ERP) notamment, grâce au recrutement d'un enseignant-chercheur spécialisé afin de renforcer les compétences informatiques des diplômés.

#### Evaluation des étudiants

Les modalités d'évaluation des quatre unités d'enseignement académique reposent sur le contrôle continu. L'évaluation des mémoires et du projet tuteuré se fait par les enseignants et leur soutenance est présentée devant des jurys mixtes. Les modalités d'évaluations des étudiants sont en adéquation avec une LP. La composition du jury d'attribution de la licence professionnelle est limitée à trois personnes et n'est pas conforme aux exigences universitaires car aucun enseignant-chercheur n'y figure. Une session de rattrapage est organisée dans le mois suivant la tenue du jury pour les unités d'enseignement théoriques. Pour les unités d'enseignement professionnelles, la seconde session est organisée en décembre pour laisser le temps de réaliser un nouvelle période en entreprise et/ou un nouveau projet tuteuré.

#### Suivi de l'acquisition de compétences

Le référentiel pédagogique est communiqué aux étudiants au début de l'année ce qui est un guide indispensable pour les étudiants tout au long de cette formation. Le livret de liaison électronique est un support accessible et partagé par l'apprenti, le tuteur enseignant et le maître d'apprentissage qui permet de rendre compte de l'évolution des compétences de l'apprenti. Les deux visites en entreprise au cours de la formation ainsi que des soutenances intermédiaires de projet sont également des occasions essentielles d'établir des bilans de compétences. A la fin de l'année, lors de la remise des diplômes, une annexe descriptive du diplôme est jointe indiquant le niveau II atteint, les différentes unités d'enseignement ainsi que les résultats obtenus. Ainsi, le suivi de l'acquisition de compétences est conforme à ce que l'on peut attendre d'une LP.

#### Suivi des diplômés

Les indicateurs fournis sont très délicats à interpréter. En effet, les enquêtes menées par l'observatoire régional de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle des étudiants (ORESIPÉ) ne portent pas sur les candidats en formation continue qui constituent une part non négligeable de l'effectif de cette formation. Le service de formation continue - SERFA de l'Université en collaboration avec le responsable pédagogique de la formation a mis en place depuis 2015 une enquête complémentaire et plus spécifique sur la formation continue. Ainsi, les tableaux fournis sur l'insertion et la poursuite d'études portent sur un pourcentage élevé de diplômés grâce à l'action du responsable pédagogique, les résultats sont ainsi exploitables. Les taux d'insertion professionnelle vont de 100 % à 75 % pour l'année 2014-2015, taux élevés mais en baisse. Parmi les diplômés en poste, ils sont très majoritairement intégrés dans le domaine des achats. Mais on ne dispose pas d'information précise sur les salaires moyens, la nature des postes occupés. Aucune association des anciens étudiants n'existe.

#### Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation

Un Conseil de perfectionnement, composé des représentants des alternants, des professionnels extérieurs, d'enseignants professionnels ou universitaires, de la chef de projet du SERFA et du responsable de la formation se réunit une fois par an en fin d'année universitaire. Il examine et discute les demandes d'évolution du contenu de la formation émises par les apprenants, les intervenants ou les professionnels du secteur. Ces modifications de contenu permettent une adaptation régulière de la formation aux évolutions du secteur des achats et des métiers afférents. Ses comptes rendus de réunion sont présentés à la commission formation et de la vie universitaire (CFVU). Dans le cadre de sa démarche qualité ISO 9001, le SERFA procède à deux évaluations de la formation auprès des étudiants par questionnaire au tiers et à la fin de la formation. Des mesures correctrices ont été prises suite à l'analyse de ces questionnaires.

## Conclusion de l'évaluation

### Points forts :

- L'ancrage de la formation dans le monde professionnel local des achats grâce, notamment, à une professionnalisation forte.
- La capacité du Conseil de perfectionnement à faire évoluer le contenu de la formation.

### Points faibles :

- La composition de l'équipe pédagogique et la répartition du volume horaire entre ses membres.
- Le suivi insuffisant du devenir des diplômés.

### Avis global et recommandations :

La LP *Commerce* spécialité *Achats opérationnels* apparaît comme une formation bien adaptée par son contenu en adéquation avec les objectifs de formation et la professionnalisation nécessaire pour être recruté en tant qu'acheteur intermédiaire. Il s'agit d'une licence professionnelle qui remplit ses missions fondamentales à travers des taux de réussite conformes à ceux habituellement constatés dans une LP et d'insertion professionnelle satisfaisants. Il est indispensable que des enquêtes exhaustives et régulières soient mises en place pour assurer un meilleur suivi des diplômés. Un processus de suivi des anciens étudiants est à construire de façon plus efficace au niveau de l'Université (taux d'insertion, salaires moyens, nature des postes occupés). Par ailleurs, il est impératif que l'équipe pédagogique s'étoffe au minimum d'un enseignant-chercheur pour assurer la dimension universitaire de la formation et ainsi mieux répartir les volumes horaires à assurer sur un plus grand nombre d'enseignants.

# Observations des établissements



## OBSERVATIONS A PROPOS DU RAPPORT D'ÉVALUATION HCERES

### Licence Professionnelle ACHATS OPERATIONNELS

Nous remercions les évaluateurs de l'HCERES pour l'attention portée au dossier d'évaluation ainsi que pour les suggestions formulées qui nous seront utiles pour la construction de la nouvelle offre de formation. Nous n'avons pas d'observations à vous transmettre.

Nous vous prions de recevoir nos très respectueuses salutations.

La Présidente,



Christine GANGLOFF-ZIEGLER

