

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Attaché au développement international des entreprises

- Université de Bretagne occidentale - UBO

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 : Droit, économie, gestion

Établissement déposant : Université de Bretagne Occidentale - UBO

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Attaché au développement international des entreprises* existe depuis 2003 avec pour objectif de former des professionnels destinés à gérer des activités de petite taille tournées vers l'international. Cette formation est proposée en formation initiale classique. Elle est également ouverte à la formation continue. Chaque année, quatre à cinq personnes suivent le même cursus que les étudiants de formation classique. On peut noter un début d'évolution vers une organisation par alternance, avec un premier étudiant en contrat de professionnalisation inscrit en 2014-2015.

Elle permet aux diplômés de s'insérer dans les métiers de transitaire/commissionnaire en douane, de responsable logistique internationale ou responsable commercial export. Pour cela, la formation propose un volume de 448 heures d'enseignement, accompagnées d'un projet tuteuré effectué pour une entreprise locale et d'un stage de 14 semaines. Depuis 2013, le diplôme est organisé en six unités d'enseignements : deux unités par semestre composées de cours et d'évaluations académiques, et deux unités professionnalisantes (projet tuteuré et stage). Tournée vers l'international, cette formation offre un tiers des enseignements en anglais et les étudiants doivent étudier une deuxième langue.

Synthèse de l'évaluation

Cette formation se donne des objectifs ambitieux pour une LP, auxquels le cursus répond dans une large mesure par la qualité de son organisation et de ses contenus. Elle forme des diplômés pour les petites et moyennes entreprises (PME) locales ayant une dimension internationale. La composition de l'équipe pédagogique est cohérente et les formateurs de bon niveau, chacun intervient sur son domaine de compétence. Il y a un bon équilibre entre intervenants universitaires et professionnels. La sélectivité est importante, mais on ne sait pas si elle fait face à des diplômes concurrents. Les taux de réussite sont bons. Malgré un faible taux de retour aux enquêtes post-diplôme, on note que les étudiants poursuivant leurs études suite à cette licence sont trop nombreux et ne se destinent donc pas assez à une insertion professionnelle.

La dimension professionnelle n'est en effet pas suffisamment prononcée. De nombreux professionnels interviennent, mais il reste difficile de savoir qui parmi eux s'implique uniquement dans l'enseignement ou également dans la vie de la LP (sélections, participation aux comités de perfectionnement, jurys de soutenances, participation aux délibérations, etc.). La nature des partenariats avec des instances professionnelles est aussi insatisfaisante. L'expérience professionnelle des étudiants pourrait être meilleure avec des périodes en entreprise plus importantes (alternance par exemple). Le projet tuteuré compense en partie cette faible expérience liée au stage, qui à eux deux représentent presque la majorité des points attribué annuellement.

Pour un diplôme lié à l'international, il est très appréciable que les stages se déroulent à l'étranger pour une bonne partie des étudiants. Cette internationalisation passe par un volume important de cours en anglais ainsi que dans la possibilité d'accueillir des étudiants étrangers, même si l'on ne sait pas l'ampleur de cet accueil. Le numérique n'est cependant pas suffisamment utilisé.

Le recrutement se fait quasi-exclusivement auprès de diplômés en brevet de technicien supérieur (BTS) et dans une bien moindre mesure en diplôme universitaire de technologie (DUT) ou en deuxième année de licence (L2). Cela conduit à ne pas mettre en place de mise à niveau spécifique à l'entrée de la LP. Il est dommage que les étudiants issus d'une licence classique n'aient que peu d'accès à cette formation. La procédure de recrutement est trop simplifiée pour faire face à de nombreux candidats. En effet, la seule évaluation des dossiers, même collégialement, ne suffit pas à garantir l'adéquation des étudiants à la formation, notamment du point de vue de leurs motivations. Cela peut conduire notamment les diplômés à poursuivre leurs études plutôt qu'à entrer directement dans la vie active comme cela devrait être le cas après une LP. Le numérique est peu utilisé à des fins pédagogiques. Le contrôle continu constitue l'unique moyen d'évaluation malgré la diversité des modes d'évaluation. Si cela laisse une grande latitude à l'enseignant et

respecte la réglementation des LP, le manque d'examen final réduit les possibilités de l'étudiant de faire face à des épreuves clés. Afin d'éviter toute compensation entre les notes issues des cours et celles des mises en pratique, l'obtention de l'année est conditionnée par l'obtention de la moyenne dans chacune des deux parties. Les compétences visées par la formation sont bien définies, mais aucun suivi en cours d'année n'est mis en place afin de faire le point régulièrement sur les acquisitions. Les échanges avec les étudiants ne sont pas individuels et ne portent principalement que sur le fonctionnement du diplôme.

Un dispositif de suivi du devenir des étudiants existe, mais les données fournies ne permettent pas toujours de bien comprendre l'évolution des diplômés, ce qui réduit leur utilité d'aide à l'amélioration et au pilotage de la formation. Ce perfectionnement est assuré à la fois par un conseil formel et par des comités de pilotage. Les deux se positionnent sans réelle distinction d'objectifs et de structure et conduisent finalement à peu d'évolutions concrètes.

Points forts :

- Cette LP est bien conçue du point de vue des compétences et des enseignements dispensés.
- L'équipe pédagogique est bien équilibrée entre enseignants-chercheurs et professionnels, avec des intervenants de qualité. La formation est attractive, le nombre de candidats l'atteste chaque année.
- Le taux de réussite est élevé.
- L'internationalisation, dont c'est la spécialité, est satisfaisante : de nombreux cours sont réalisés en anglais et la moitié des étudiants réalisent leur stage à l'étranger.
- Enfin, il existe dans ce diplôme une véritable démarche d'autoévaluation avec des pistes d'amélioration intéressantes.

Points faibles :

- Le faible taux d'insertion et l'important taux de poursuite d'études constituent la principale faiblesse de cette formation. Cela peut être dû à une professionnalisation pas suffisamment marquée et à un manque de partenaires professionnels accompagnant la structuration et l'adaptation du diplôme à l'environnement économique.
- La sélection des candidats n'est réalisée que sur dossier, sans entretien.
- Le dispositif de suivi des compétences est quasi-inexistant.
- Le dossier propose trop de données imprécises (les sources de données concernant le devenir des étudiants sont par exemple imprécises, voire erronées).

Recommandations :

Plusieurs recommandations peuvent être proposées. Il conviendrait de développer l'insertion professionnelle et de réduire la poursuite d'études, en renforçant notamment les liens avec le monde professionnel, en développant l'alternance et en sélectionnant mieux les étudiants à l'entrée avec des entretiens de motivation. Il serait également important de développer le réseau des anciens, de mettre en place des enquêtes d'insertion de bonne qualité et des modes d'évaluation plus complets.

Analyse

Adéquation du cursus aux objectifs	Les objectifs du cursus sont assez vastes et ambitieux pour une LP. Il s'agit de former des cadres capables de résoudre des problèmes pratiques et techniques en relation avec l'international, ce qui est conforme avec le niveau d'une LP, mais aussi d'avoir des compétences en matière de stratégie à l'international, ce qui devrait plutôt correspondre à un niveau de master. Malgré cela, cette formation semble correspondre aux attentes du marché du travail.
---	--

	Les compétences attendues sont précisément définies et les enseignements sont mis en relation avec les compétences recherchées et sont en adéquation avec les objectifs de la licence. Cette formation permet d'acquérir un fond générique sur l'international et des connaissances plus spécifiques et applicables directement en entreprise. L'organisation est bien pensée, précise et efficace. La dimension internationale est présente, notamment à travers de nombreux enseignements en anglais, mais pourrait l'être davantage (par exemple en systématisant les stages à l'étranger). La dimension professionnelle pourrait être également plus prononcée en allongeant la période de stage ou en proposant l'alternance (si cela reste compatible avec l'aspect international), car le stage est un peu court pour une LP.
Environnement de la formation	A priori, la LP ne souffre pas de concurrence géographique de par la spécificité de son positionnement. Pour autant, rien n'indique quelles sont les caractéristiques de l'environnement économique et socioprofessionnel dans lequel évolue la formation qui justifieraient son existence. Les deux LP comparables dans les universités proches sont plus spécialisées sur le métier d'assistant export. De plus, les partenariats professionnels semblent peu développés, le dossier d'autoévaluation ne renseigne pas sur l'importance et le niveau de ces partenariats. Par ailleurs, s'il s'agit d'une poursuite logique aux formations d'IUT, elle intègre peu de titulaires de DUT, et laisse la plupart des places aux étudiants issus d'un BTS. Quelques personnes provenant de Langues étrangères appliquées (LEA) par exemple bénéficient également de quelques places. La sensibilité à l'international constitue le critère essentiel de recrutement des étudiants, davantage que l'aspect « gestion » parmi les compétences des étudiants.
Equipe pédagogique	L'équipe pédagogique est complète et bien équilibrée (8 enseignants-chercheurs assurant 40 % des enseignements, 2 enseignants (professeurs agrégés : PRAG) pour 15 % et 14 professionnels pour 45 %). Chacun enseigne dans son domaine de compétence : les académiques représentent une variété de disciplines scientifiques et les professionnels proviennent du cœur de métier et de la fonction en entreprise visés. Leur position dans l'entreprise est connue et d'un bon voire d'un excellent niveau.
Effectifs et résultats	Les effectifs sont cohérents avec une formation en LP (autour de 25 étudiants), mais on observe une petite tendance à la baisse ces trois dernières années. La sélectivité est apparemment assez élevée. Le taux de réussite est très bon (supérieur à 90 %) mais n'atteint jamais les 100 % malgré un bon encadrement et des promotions à effectifs restreints. Le taux d'insertion professionnelle n'est pas toujours satisfaisant (entre 40 et 75 % selon les années). Le tableau de l'étude interne portant sur les années 2012 à 2014 ne permet pas d'avoir une vision juste de la situation étant donnée l'incohérence des chiffres présentés. Les taux de poursuite d'études semblent importants voire très excessifs certaines années (entre 35 et 60 % selon les années). Cependant, il s'agit d'après le dossier de départs en séjours Erasmus afin d'affirmer la dimension internationale. De plus, ces enquêtes ne fournissent aucune statistique concernant la qualité de l'insertion : salaires, durée de recherche d'emploi, type de contrat, etc.

Place de la recherche	S'agissant d'une LP, la place de la recherche y est très restreinte. On peut néanmoins souligner une forte présence d'enseignants-chercheurs dans l'équipe pédagogique, chacun employé dans son domaine de compétences.
Place de la professionnalisation	La professionnalisation de la LP est notable, dans les normes habituelles de ce type de formation. Elle comporte un volume important de matières appliquées, d'enseignements effectués par des professionnels, auxquels s'ajoutent un projet tuteuré et un stage. Toutefois, on ne sait pas par exemple quelle est leur implication réelle, ni à quel point leur implication dépasse le seul fait d'assurer des enseignements. On ne trouve aucune trace de certification, de contact privilégié et approfondi, de dispositif pédagogique spécifique. Les

	partenariats avec le milieu professionnel semblent faibles et fragiles. Enfin, la formation n'est pas proposée en alternance, format qui devient hautement recommandé aujourd'hui.
Place des projets et stages	Comme pour toute LP, les projets tuteurés et le stage occupent une place importante dans le diplôme, avec presque la moitié des points de l'année. Le projet tuteuré est cohérent, puisqu'il s'agit de réaliser une étude de développement pour une entreprise locale. Des groupes de cinq personnes peuvent s'avérer toutefois un effectif un peu élevé pour que chacun puisse avoir une vision globale de la mission. Le stage est d'une durée en accord avec ce qui est demandé dans une LP (14 semaines). Il est très appréciable que plus de la moitié des étudiants effectuent ce stage à l'étranger. L'évaluation de ces deux travaux est dans les normes classiques. Des détails et des documents à ce sujet, en annexe ou dans le corps du texte du dossier d'autoévaluation, auraient été appréciés pour attester de la réalité du discours et de la qualité réelle du suivi. On aurait aimé par exemple plus de détails sur les modalités du suivi et de l'évaluation, notamment les critères de cette dernière et les documents en appui du suivi pour le stage.
Place de l'international	L'ouverture à l'international correspond à ce que l'on peut attendre d'un diplôme affiché comme tourné vers l'international. En plus des cours de langue, un tiers des enseignements est réalisé en anglais. Une seconde langue est obligatoire et l'étudiant peut en prendre une troisième en option. On ne connaît cependant pas le volume horaire de ces cours de langue. Les cours en anglais sont l'occasion d'accueillir des étudiants étrangers en échange Erasmus, mais on ne sait pas combien d'étudiants entrants il peut y avoir. Si environ la moitié des étudiants effectue un stage à l'international, améliorer ce pourcentage pourrait être pertinent compte tenu de l'orientation de la formation. Il devient en effet de plus en plus indispensable d'avoir effectué un séjour à l'étranger, surtout si l'on travaille dans ce secteur. On aurait aimé plus de détails dans le dossier pour cet item, notamment sur les partenaires d'échange étant donné la nature de cette LP.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	La formation est sélective, seules 21 % des candidatures sont retenues. C'est un élément en faveur d'une bonne attractivité, mais pour la confirmer il aurait fallu disposer d'éléments concernant l'origine géographique des candidats et les taux de désistement des candidats retenus. Le recrutement ne relève que de la seule évaluation de dossier de candidature par des enseignants et des professionnels. Si le classement final est réalisé collégialement par la commission (dont on ne connaît pas la proportion d'enseignants et de professionnels), ne pas effectuer d'entretien de sélection peut être une lacune dans le cadre de l'évaluation de la motivation et du projet professionnel. Le fait qu'une part non négligeable de diplômés poursuivent leurs études peut notamment indiquer qu'ils ne disposent pas de projet professionnel à la sortie ou qu'ils ne se sentent pas suffisamment formés pour entrer dans la vie active. Le recrutement se fait essentiellement parmi les étudiants titulaires d'un BTS (3/4) ou issus d'un IUT (1/4). Il est dommage de remarquer que peu d'étudiants provenant de l'Université (facultés et IUT) y aient accès. Seuls deux étudiants de ce type y accèdent chaque année depuis 2012-2013. Les étudiants en Validation d'Acquis des Expériences (VAE), moins nombreux, sont évalués au fur et à mesure de l'arrivée des dossiers par un jury dont la composition n'est pas mentionnée. Il n'y a pas de dispositif spécifique de remise à niveau des étudiants provenant d'horizons différents. Seule la manière de répartir des groupes de projets tuteurés permet de répartir l'hétérogénéité des niveaux.

Modalités d'enseignement et place du numérique	La formation est proposée en formation initiale, et plus minoritairement en formation continue (deux à trois étudiants par an). L'alternance n'est pour l'instant qu'anecdotique (une seule personne), mais il est prévu de la développer. Les cours sont réalisés en présentiel. A noter que de nombreux enseignements sont réalisés en anglais et que l'ensemble est indiqué être réalisé sous forme de travaux dirigés. On ne dispose cependant d'aucune trace de modalités pédagogiques innovantes ou autre que l'enseignement classique en présentiel. Le dossier évoque des aménagements possibles en faveur des étudiants ayant des contraintes particulières sans en préciser la nature et l'importance. Le numérique est peu utilisé. Il ne dépasse pas la présence de salles informatique en libre accès et l'accès à l'Espace numérique de travail (ENT) de l'établissement, sans que soit indiqué le niveau d'utilisation effective.
Evaluation des étudiants	Toutes les évaluations sont effectuées en contrôle continu, que ce soit réalisé par oral, écrit, dossier, soutenance. La réglementation propre aux LP est respectée. Chaque enseignant est libre d'évaluer sa matière comme bon lui semble. Cela peut présenter pour l'étudiant une difficulté à s'organiser. Il peut être important d'avoir des sessions d'examens, marquées dans le temps, car il s'agit aussi de les former à aborder des épreuves clés dans leur vie.
Suivi de l'acquisition des compétences	L'acquisition des compétences ne semble pas suivie le long de l'année. La formation est présentée en début d'année aux étudiants et deux points sont faits avec eux en cours d'année, mais cela semble être effectué de manière collective et porter davantage sur le fonctionnement du diplôme que sur les progrès de chaque étudiant pris individuellement. Il n'est également pas indiqué si la soutenance du stage permet de faire ce point en fin d'année. Cela peut s'avérer trop tardif, surtout avec une évaluation en contrôle continu ne favorisant pas la visibilité des notes au cours de l'année.
Suivi des diplômés	Le suivi des diplômés est peu développé. Des améliorations sont en cours et doivent être poursuivies. Ce suivi s'appuie non seulement sur l'enquête générale de l'Université mais est aussi effectué plus directement par le responsable de diplôme lui-même, ce qui permet d'obtenir des informations plus nombreuses et plus riches, ainsi que d'entretenir le réseau d'anciens devenus professionnels. Les données fournies sont d'abord celles de l'enquête nationale à 30 mois pour les promotions 2009 à 2011 et d'une enquête interne, réalisée en mai 2015 pour les promotions 2012 et 2013 et en mars 2015 pour la promotion 2014. On ne trouve cependant aucune trace de ce dispositif dans le dossier d'autoévaluation et aucun exemple d'amélioration suscitée par le suivi des diplômés. Une association d'anciens est en cours de constitution. Actuellement, la relation avec les anciens passe par une liste de diffusion électronique, et l'échange d'offres d'emploi. Une seconde enquête fournie est délicate à interpréter puisque réalisée en des temps différents (un et trois ans après la sortie) par rapport à l'obtention du diplôme. De plus, les données de cette dernière enquête semblent en partie incohérentes. Ainsi pour la promotion 2014 sur 16 répondants on en aurait 16 en emploi sans poursuite d'études et 6 en poursuite d'études immédiate.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Un conseil de perfectionnement existe et se réunit annuellement. Le mode de fonctionnement du conseil de perfectionnement n'est pas présenté de manière détaillée. Plus largement, les divers intervenants du diplôme se réunissent au moins trois fois par an pour faire évoluer le diplôme. Etudiants, enseignants et maîtres de stage sont invités à évaluer la formation à travers une enquête dont la synthèse est présentée à l'ensemble de l'équipe pédagogique. On ne sait rien de particulier sur les caractéristiques concrètes de ces enquêtes (contenu, critères, modalités), les questionnaires ne sont pas annexés au dossier, aucun résultat n'est fourni, aucun exemple d'évolution suite à ces enquêtes non plus. A part le fait que la formation a évolué pour ce qui est de la structure des unités d'enseignements, le dossier ne signale pas d'évolutions apportées par le conseil de perfectionnement. On ne sait pas ce qui a pu évoluer par le passé sous son impulsion. Cependant, un comité de pilotage existe également, semblant aider à la réflexion de l'évolution

	des diplômes de manière moins formelle. On ne comprend pas bien la différence entre le comité de pilotage et le conseil de perfectionnement. Tous deux, ainsi que la réunion de l'équipe pédagogique, semblent avoir la même mission. Faute d'une explicitation des liens entre ces différents éléments, on ne comprend pas comment l'ensemble est structuré. Néanmoins, le dossier se termine par une liste de points forts, de points faibles et de pistes d'améliorations assez réalistes qui attestent d'une véritable démarche d'autoévaluation.
--	--

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**

Présidence

3, rue des Archives
CS 93837
29238 Brest cedex 3
Tél. +33 (0)2 98 01 60 00

UNIVERSITE
BRETAGNE
LOIRE

