



**HAL**  
open science

## Licence professionnelle Management et commercialisation des biens et services immobiliers

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Management et commercialisation des biens et services immobiliers. 2017, Université Nice Sophia Antipolis. hceres-02028131

**HAL Id: hceres-02028131**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02028131v1>**

Submitted on 20 Feb 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# 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 commercialisation des biens et services immobiliers

Université Nice Sophia Antipolis

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)  
Rapport publié le 29/06/2017

# 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(s) de formations : Droit, science politique, économie et gestion

Établissement déposant : Université Nice Sophia Antipolis

Établissement(s) cohabilité(s) : /

## Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) *Management et commercialisation des biens et services immobiliers (MCBSI)* se déroule au département Techniques de commercialisation (TC) de l'institut universitaire de technologie (IUT) de Nice Côte d'Azur. Son objectif est de fournir aux étudiants les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice des métiers de l'immobilier (négociateur en transactions immobilières, chargé de gestion immobilière et locative, assistant syndic de copropriété, prospecteur foncier etc.). Son programme est ainsi constitué de six unités d'enseignements (UE) abordant l'environnement juridique, fiscal et économique des biens et services immobiliers ; le marketing, la commercialisation et la communication des biens et services immobiliers ; le management et la négociation en milieu immobilier ; les outils de gestion financière et comptable ; et la mise en pratique sur le terrain à travers un projet tuteuré et un stage en entreprise. La licence professionnelle *MCBSI* peut être suivie en formation initiale, en formation continue et en alternance. La formation se déroule en présentiel une semaine à l'IUT et l'autre en entreprise de septembre jusqu'à mi-avril, puis à plein temps en entreprise. La formation s'adresse à des diplômés de niveau 3 dans les domaines commerciaux ou juridiques (diplôme universitaire de technologie (DUT) *Techniques de commercialisation*, brevet de technicien supérieur (BTS) *Négociation et relation client*, BTS *Notariat*, deuxième année de licence (L2) *Droit* etc.) recrutés sur examen du dossier et entretien. L'évaluation des étudiants s'effectue en contrôle continu dans tous les enseignements. La licence professionnelle *MCBSI* est attribuée aux étudiants qui ont obtenu à la fois une moyenne générale égale ou supérieure à 10 sur 20 à l'ensemble des UE et une moyenne égale ou supérieure à 10 sur 20 à l'ensemble constitué du projet tuteuré et du stage (conformément à l'article 10 du décret du 17 novembre 1999).

## Analyse

### Objectifs

Les objectifs de la formation sont clairement exposés, ainsi que les connaissances et compétences attendues dans les domaines juridiques et commerciaux liés aux métiers de l'immobilier. La formation permet de les acquérir grâce à son contenu pédagogique.

L'insertion professionnelle est bonne. Les données chiffrées fournies (enquête nationale et enquête interne) permettent d'estimer l'insertion professionnelle moyenne à environ 80 % sur cinq ans avec une baisse récente du taux d'insertion professionnelle à six mois. Le taux de réponse moyen aux enquêtes sur cinq ans est de l'ordre de 70 %.

On regrette que ces données statistiques ne permettent pas de juger précisément des types d'emplois occupés (négociateur en transactions immobilières, chargé de gestion immobilière et locative, assistant syndic de copropriété, gestion de patrimoine etc.).

### Organisation

Le programme est équilibré, cohérent et pertinent. La formation de 490 heures (hors projet tuteuré et stage) s'articule autour de six UE. L'UE 0 consiste en une remise à niveau de 40 heures des différents publics en droit, gestion et anglais. Le volume horaire des UE 1, 2, 3 et 4 est très variable ; de 80 heures (études, marketing, communication) à 130 heures (management et négociation en milieu immobilier). L'environnement fiscal, juridique et économique tout comme la maîtrise des outils de gestion et les pratiques professionnelles se voient allouer un volume d'heures de près d'un quart du volume total de la formation.

La variété des modalités de suivis de la formation (en initiale, en continue, en alternance (avec un rythme d'une semaine sur deux en entreprise de septembre à mi-avril, puis à plein temps en entreprise) et en validation des acquis de l'expérience) complique son organisation. D'ailleurs, la différence de temps passé en entreprise entre les étudiants en formation initiale (16 semaines) et ceux en formation continue (12 semaines) n'est pas expliquée (ces derniers pourraient suivre le même rythme que les initiaux). On conseillera la constitution de deux groupes distincts pour plus de cohérence. Les volumes horaires assurés par des enseignants (28,5 %) sont insuffisants et ceux assurés par des professionnels (71,5 %) sont importants.

Les professionnels sont très, voire trop nombreux (17 sur une équipe composée de 25 intervenants) ce qui peut comporter un risque de redondance entre les interventions.

Le temps consacré aux projets tuteurés paraît très (trop) conséquent (une semaine sur deux pendant sept mois).

### Positionnement dans l'environnement

La formation ne se positionne principalement qu'aux niveaux local et régional. Mais cela peut s'expliquer par les contraintes de l'apprentissage.

Deux formations peuvent rentrer en concurrence au niveau régional (*Gestionnaire immobilier* par le CNAM, LP *Activités juridiques* spécialité *Gestion immobilière* par l'UFR Droit de Toulon). Les recouvrements avec ces formations restent faibles car les publics, contenus et débouchés différent et il n'y pas d'apprentissage (l'une concerne un public ayant notamment trois années d'expériences professionnelles et l'autre ne se déroule qu'en cycle initial et n'aborde pas la dimension commerciale des métiers de l'immobilier).

Etant une formation commerciale, elle trouve naturellement sa place au sein de l'IUT TC, qui peut représenter un vivier de candidats tout comme la licence *Droit*.

Au niveau institutionnel, une convention lie l'Université de Nice et l'Union des syndicats de l'immobilier lui permettant d'asseoir sa place dans l'offre globale de formations (invitations à salons/séminaires, financement de projets tuteurés, aide à la recherche de stage, encouragement des adhérents à enseigner/participer aux jurys etc.).

Les enseignants-chercheurs sont rattachés soit au Groupe de recherche en droit, économie et gestion (GREDEG), soit à l'I3M (Information milieux médias médiation). Les laboratoires correspondent aux objectifs et contenus de la formation, mais leurs apports à la formation ne sont pas démontrés. Leurs volumes horaires dans la formation sont trop faibles (16 % des heures).

### Equipe pédagogique

Seul le responsable de la formation, maître de conférences (MCF) la pilote et anime l'équipe pédagogique (avec le chef de département en appui). Il joue le rôle attendu par la fonction (répartition des enseignements aux différents intervenants, recrutements des professionnels et des étudiants, attribution des tuteurs, accompagnement des étudiants, organisation des jurys et réunions etc.).

Les enseignants-chercheurs (cinq), et notamment en gestion - section 06 du Conseil national des universités- (un), sont trop peu nombreux par rapports aux professionnels (17). Le nombre élevé de professionnels alourdit l'organisation et l'animation de l'équipe pédagogique.

Les volumes horaires sont fortement déséquilibrés entre les types d'intervenants (16 % pour les enseignants-chercheurs, 12,5 % pour les professeurs agrégés (PRAG)/personnels bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, social, santé (BIATSS), 71,5 % pour les professionnels). Un rééquilibrage à 50/50 entre enseignants-chercheurs/autres enseignants et professionnels est à conseiller avec un recentrage des interventions des professionnels sur leur cœur de compétences.

Les professionnels appartiennent au cœur de métier et leur niveau de responsabilité et de compétences est conforme aux exigences requises pour intervenir dans la formation (formation métiers). Ils se répartissent 350 heures d'enseignement contre 140 heures pour les huit enseignants.

Un conseil de perfectionnement et une réunion pédagogique sont organisés une fois par an avec les représentants des étudiants. Leur composition exacte n'est pas indiquée.

A noter, la présence d'une « commission licences professionnelles » à l'IUT en appui des LP.

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

L'attractivité de la formation est bonne (environ 600 dossiers retirés auprès de la scolarité et 287 dossiers reçus (moyenne sur cinq ans) pour 24 places).

La proportion de candidats déclarés admissibles est en forte diminution (30 % en 2013, environ 12 % en 2015). La formation est plutôt sélective (20 à 24 inscrits sur 30 à 45 dossiers retenus sur 250 dossiers envoyés). Seuls les candidats en alternance sont sélectionnés sur dossier et entretien (pas d'entretien pour les autres candidats). Les entretiens sont menés par le responsable de formation et un professionnel.

Les effectifs sont en baisse depuis 2013 (de 32 en 2013-2014 à 20 en 2015-2016, avec une moyenne sur cinq ans de 25 étudiants par année, ce qui correspond à -20/25 % de baisse annuelle) mais au profit d'un rééquilibrage entre les étudiants en cycle initial (25 % en 2015-2016 contre 81 % en 2013-2014) et les alternants (60 % en 2015-2016 contre 9 % en 2013-2014) et restent à un niveau tout à fait satisfaisant. La part des étudiants en formation continue est intéressante (entre 10 % et 20 % des effectifs).

La promotion est principalement composée de DUT (pour moitié) puis de BTS, commerciaux ou juridiques. Le détail de l'origine universitaire et géographique des candidats n'est pas donné.

Les non-diplômés sont faibles (un à deux étudiants en moyenne, le taux de réussite est donc bon), le plus souvent pour cause d'abandon (le détail n'est pas donné).

Une seule validation des acquis de l'expérience/validation des acquis professionnels (VAE/VAP) en cinq ans pour accéder à la LP.

L'insertion professionnelle des diplômés est satisfaisante (à considérer avec prudence au vu du taux de réponses aux enquêtes d'insertion autour de 70 %). Nonobstant, l'insertion professionnelle des diplômés atteint 80 % en moyenne sur cinq ans, sachant que nombre d'étudiants étaient en formation initiale (environ 65 % en moyenne sur cinq ans). Il est regrettable cependant que les données n'informent pas sur le type de contrat obtenu, le métier exercé, ou bien encore le niveau de rémunération. Aucune information sur l'insertion géographique des diplômés n'est donnée.

Le taux de poursuite d'études est faible (moins de 10 % en moyenne par an). Les formations choisies en poursuites d'études ne sont pas indiquées.

Il n'est pas précisé si la formation fait ses propres enquêtes de suivi des diplômés.

### Place de la recherche

Le lien entre les thématiques de recherches des enseignants-chercheurs et les thématiques de la formation ou leurs enseignements n'est pas établi.

Les enseignants-chercheurs (deux professeurs d'université (PU) et trois MCF), notamment en gestion - section 06 (un), sont sous-représentés (cinq) par rapport aux professionnels (17). Ils appartiennent majoritairement aux champs droit, science politique, économie et gestion.

L'orientation des enseignements vers des pratiques scientifiques n'est pas démontrée (par exemple : tests de concepts de produits, études consommateurs, analyses statistiques etc.).

La participation des étudiants à la recherche n'est pas montrée (par exemple : participation à des enquêtes, à des séminaires etc.).

### Place de la professionnalisation

Pour les étudiants en formation initiale et en formation continue, la professionnalisation passe par des rencontres organisées avec les professionnels. Pour les alternants, elle se fait à travers l'apprentissage. De 2011 à 2014, les effectifs en alternance occupent une place très irrégulière dans les effectifs globaux de la formation avec une tendance en dents de scie (0 % en 2011-2012 / 50 % en 2012-2013 / 8 % en 2013-2014 / 40 % en 2014-2015 / 60 % en 2015-2016). Cette part, croissante depuis lors, est désormais tout à fait correcte. On aurait aimé avoir un avis étayé du responsable sur les causes de cette irrégularité. En l'absence d'informations plus qualitatives, les données chiffrées fournies nous interrogent sur la nature des partenariats tissés avec les structures d'accueil des alternants, avec le syndicat professionnel UNIS mais également sur les besoins du marché ou bien encore sur l'adéquation des profils recrutés aux besoins ainsi déterminés. Le dossier fait état d'une difficulté des candidats à lever les freins des entreprises quant au coût d'un contrat de professionnalisation. On aurait apprécié de connaître les aides apportées aux candidats dans leurs démarches de recherche d'entreprise d'accueil pour leur alternance, notamment par le « service des relations entreprises ».

Les professionnels (17) sont bien impliqués dans la formation (enseignements, participation aux recrutements, aux conseils pédagogique et de perfectionnement, encadrement de projets tuteurés et de mémoires, invitation à des salons et conférences).

Il n'est pas indiqué si des certifications professionnelles sont délivrées.

Il n'est pas précisé de dispositifs particuliers d'accompagnement des étudiants dans l'élaboration de leur projet professionnel.

Les compétences professionnelles ne sont pas détaillées.

Il n'est pas indiqué de réflexions menées sur les évolutions des métiers et l'adaptation des enseignements à celles-ci.

La fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est claire.

### Place des projets et des stages

La nature et les modalités des projets tuteurés diffèrent en fonction du statut de l'étudiant (essentiellement opérationnels et individuels pour les alternants, davantage académiques et en groupe pour les formations initiale et continue) ce qui pose question compte tenu du fait qu'il s'agit d'un seul et même diplôme. On s'interroge sur la précision et la délimitation du cahier des charges relatif aux projets tuteurés de cette formation (absence de commanditaires professionnels pour les projets tuteurés des étudiants en formation initiale et continue) mais également sur l'existence ou non d'une grille d'évaluation de ces derniers. Les compétences recherchées et la façon de les mesurer ne sont pas indiquées.

Le faible nombre de crédits européens (ECTS - huit) et coefficient (1) alloués au projet tuteuré surprend pour une formation de type licence professionnelle. Par ailleurs, on ignore le nombre d'heures alloué à cette UE pourtant centrale. Le dossier ne justifie pas que les projets tuteurés puissent être encadrés par des intervenants professionnels.

L'évaluation pour les apprentis se fait par le maître d'apprentissage (qualité du travail, comportement, intégration, résultats obtenus) et le tuteur universitaire (respect des échéances, régularité des échanges, qualité du rapport). Mais, la part de ces deux évaluations n'est pas indiquée ni les modalités d'évaluation pour les étudiants en formation initiale ou continue.

Comme pour le projet tuteuré, on s'étonne de la faiblesse des crédits ECTS (10) et du coefficient (2) alloués à l'UE « stage » pour une formation qui s'axe sur la professionnalisation.

Quant au mémoire de stage, le dossier traite essentiellement de ce point pour les publics étudiants en formation initiale et le public en formation continue. On ne peut que supposer que ce travail de réflexion et de prise de hauteur est de nature comparable pour le public alternant.

D'un point de vue plus pratique, le dossier ne fait pas état de visites en entreprise que ce soit dans le cadre des stages ou des contrats de professionnalisation permettant aux tuteurs et aux étudiants/alternants d'échanger sur le stage et le sujet de mémoire (problématique et plan du mémoire par exemple).

L'encadrement des stages par des intervenants professionnels pose également question. Dans les faits, certains étudiants/alternants sont donc suivis par deux professionnels (en entreprise et à l'Université) et ne sont donc pas guidés dans l'élaboration et la rédaction de leur mémoire universitaire par un enseignant-chercheur. Une nouvelle fois se pose la question de l'harmonisation des cahiers des charges et celle de la cohérence et de la précision de la délimitation des objectifs poursuivis au niveau de cette UE « stage ».

L'évaluation est faite par le maître de stage et le tuteur universitaire (intégration, réalisation de la mission, qualité du mémoire et de la soutenance). La part des différents éléments constituant l'évaluation n'est pas donnée.

### Place de l'international

L'ouverture à international est une préoccupation réelle du responsable de formation, sensibilisé et encouragé en cela par l'orientation internationale marquée du département de l'IUT de Nice. En termes de flux entrants, même s'ils demeurent faibles, notamment pour des raisons réglementaires (de l'alternance d'une part et de l'immobilier d'autre part), la formation compte quelques étudiants étrangers. Pour autant, le dossier manque de précision quant au nombre exact d'étudiants étrangers qui intègrent la formation, à leur profil et à leur suivi. Les nombreux partenariats avec des universités étrangères développés au sein de l'IUT de Nice pourraient profiter aux étudiants de la formation. Or, les stages à l'étranger restent rares, quasi anecdotiques (le nombre effectif par année n'est pas indiqué, excepté en 2015-2016, un stage en Afrique du Sud). Les réseaux existants tissés par l'IUT de Nice mériteraient d'être plus largement mis à profit. Enfin, des efforts sont engagés par la formation en particulier pour établir des partenariats internationaux (pour l'instant au niveau européen : Université Vives Katho (site de Courtray) et Haute École Charlemagne de Liège). Le dossier ne permet pas d'en connaître les modalités.

La place de l'international se limite à la seule langue enseignée, l'anglais (le volume horaire n'est pas indiqué).

Il n'y a pas de cours en langues étrangères.

### Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite

Le recrutement se fait sur dossier, et entretien pour les alternants (mené par le responsable de la formation et un professionnel).

Les candidats sont essentiellement des diplômés de BTS et DUT tertiaires (avec un ratio de 40%/60% depuis 2014), provenant surtout de BTS *Négociation et relations clients* ou de DUT *Techniques de commercialisation* mais il n'est pas fourni d'éléments chiffrés sur ce point. Le très faible nombre de candidats diplômés d'une L2 *Droit* ou d'un BTS *Notariat* est étonnant et non expliqué dans le dossier. Compte tenu du profil des recrutés, on peut s'interroger également sur le choix des enseignements retenus (anglais, droit, gestion) pour l'UE « remise à niveau », organisée pour tous les étudiants lors des deux premières semaines de cours.

Les dispositifs d'aide à la réorientation et à la réussite ne sont pas formalisés (outre le service des relations entreprises qui peut accompagner les apprentis dans leur recherche d'une entreprise d'accueil).

Aucune passerelle n'est prévue, la priorité étant donnée à l'insertion professionnelle rapide.

Modalités d'enseignement et place du numérique
<p>La formation, en présentiel, comporte des cours magistraux et des travaux dirigés.</p> <p>L'emploi du temps proposé ne présente pas un confort et une qualité d'apprentissage optimale. Des créneaux horaires de cours à la fois plus standardisés et plus réguliers, du lundi au vendredi et de 8h à 17h sont à privilégier (actuellement jusqu'à 18h30 et le samedi jusqu'à 13h). Une réduction de l'amplitude horaire des cours serait également de nature à faciliter la poursuite de la formation par des publics particuliers (i.e. : sportifs). Compte tenu du regroupement d'étudiants de statuts divers en un seul groupe (étudiants en formation initiale, en formation continue, alternants), ceux-ci sont amenés à suivre le même rythme de formation (une semaine en cours, l'autre en entreprise) alors même que la période entreprise des étudiants ne débute effectivement que mi-avril... Le temps consacré aux projets tuteurés paraît très (trop) conséquent (une semaine sur deux pendant sept mois). La réduction de la durée du stage (quatre semaines de moins que la formation initiale) pour les étudiants en formation continue n'est pas expliquée. Le rythme de formation manque de cohérence et mériterait d'être repensé. Enfin, on regrettera la trop faible place accordée au numérique qui se limite essentiellement à l'apprentissage du logiciel statistique Sphinx et à la mise à disposition d'ordinateurs. Une plateforme pédagogique et administrative à distance et l'établissement de livret d'alternants et de suivi de stage électronique pourraient être utilement ajoutés, redonnant un peu de souplesse à l'organisation globale de la formation.</p> <p>La situation des étudiants ayant des contraintes particulières est prise en compte (toilettes adaptées aux personnes handicapées, salles en rez-de-chaussée).</p> <p>Une seule langue étrangère est enseignée (anglais). Le volume horaire n'est pas indiqué.</p> <p>Une seule VAE/VAP en cinq ans pour accéder à la LP.</p>
Evaluation des étudiants
<p>L'évaluation des étudiants est « standard » et adaptée à ce type de formation et aux différents publics concernés (formation initiale, continue et alternants). Les règles de délivrance des ECTS et du diplôme sont conformes à l'article 10 du décret du 17 novembre 1999. Les étudiants sont évalués sous la forme d'un contrôle continu dans chaque enseignement. Les modalités de contrôle de connaissances sont votées en conseil d'IUT et portées à la connaissance des étudiants à la rentrée.</p> <p>L'évaluation des étudiants sur le mémoire et le projet tuteuré paraît problématique dans la mesure où les sujets et objectifs visés divergent en fonction des publics, sans pour autant qu'il ne soit fait état de « guide projet tuteuré » et « guide mémoire » pour aider les étudiants dans la production des travaux écrits et la préparation des soutenances orales (sur lesquels ils seront évalués).</p> <p>Le jury d'attribution de la LP est composé du chef de département, du responsable de la formation, des enseignants titulaires et de professionnels (entre 25 et 50 %).</p> <p>Il n'est pas expliqué pourquoi deux sessions d'examen sont organisées.</p> <p>Une dizaine de dossiers de VAE/VAP sont adressés à la formation par an. Trois à quatre dossiers sont retenus à l'issue des premières étapes (analyse du CV puis du rapport rédigé par le candidat). Validation totale, partielle ou non-validation de l'expérience suite à la soutenance du rapport.</p>
Suivi de l'acquisition de compétences
<p>Le dossier ne permet pas de se prononcer sur l'identification des compétences (non détaillées) ni sur le suivi formel et structuré de leur acquisition (qui se limite aux évaluations réalisées dans chaque enseignement, à un questionnaire (non fourni) renseigné par les professionnels à l'issue de la période en entreprise, à une réunion organisée à mi-parcours par le responsable de la formation avec les enseignants pour recueillir leurs appréciations sur chaque étudiant et à des rencontres régulières avec chaque étudiant pour faire le point sur leur progression). Le dossier ne fournit pas de référentiel de compétences ni d'outil de vérification de la progression dans l'atteinte ou non des compétences visées par chaque apprenant. Par exemple, une systématisation des visites en entreprise permettant un échange tripartite sur les compétences recherchées et acquises et sur les procédures à mettre en place pour aider dans l'acquisition progressive de ces dernières peut être préconisée.</p>
Suivi des diplômés
<p>La formation ne réalise pas d'enquête de suivi des diplômés et très peu d'éléments sont fournis sur les modalités de suivi des diplômés. Le suivi se résume à quelques rencontres (lors de la pré-rentrée, de projets tuteurés ou des conseils de perfectionnement) avec quelques anciens étudiants, mais aucune information chiffrée ne permet de connaître précisément la participation des diplômés à ces événements. Un suivi formalisé de cohorte à la fois plus quantitatif et plus qualitatif est à préconiser, ce qui permettra de tisser un réseau solide en renfort des différentes démarches de promotion de la formation.</p>



### Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation

Le conseil de perfectionnement, organisé une fois par an, constitue l'instance privilégiée d'autoévaluation de la formation. Sa composition est bien équilibrée (chef de département, responsable de la formation, quatre enseignants titulaires, au moins trois enseignants vacataires, trois professionnels et deux étudiants (un pour la formation initiale et un pour l'apprentissage)). Ses objectifs sont notamment d'être force de proposition dans l'organisation, la mise en œuvre et les réajustements de la pédagogie de la formation. Il permet une réflexion sur la politique de recrutement et les démarches de promotion de la formation auprès des publics visés.

Pris dans leur ensemble, le conseil de perfectionnement, les conseils pédagogiques, le conseil de département et le conseil des études et de la recherche en technologie (CERTEC) permettent une autoévaluation relativement complète et pertinente de la formation. La régularité et le sérieux de ces différentes évaluations sont garants d'une adaptation relativement souple et précoce aux modifications environnementales et aux attentes des publics (étudiants et entreprises) ainsi concernés.

Au niveau de l'évaluation de la formation par les étudiants, un questionnaire papier pour chaque enseignement leur est distribué afin qu'ils donnent leur avis sur le contenu et la pédagogie. Les questionnaires sont analysés et synthétisés par le responsable de la formation qui présente les conclusions en conseil de perfectionnement afin d'en discuter et d'apporter les modifications nécessaires. On recommande néanmoins davantage de formalisme dans les enquêtes menées, tant au niveau de la collecte que du traitement des données. Des données chiffrées sur l'évaluation de la formation par les apprenants auraient apporté un éclairage supplémentaire intéressant.

Outre la création/disparition de certains cours (urbanisme, italien), les grandes évolutions de la formation suite à l'autoévaluation ne sont pas mentionnées.

## Conclusion de l'évaluation

### Points forts :

- Un contenu cohérent, complet et adapté aux objectifs de la formation.
- Une convention de partenariat avec le syndicat professionnel UNIS.

### Points faibles :

- Une sous-représentation des enseignants-chercheurs, et notamment en gestion (section 06), face au nombre et aux volumes horaires assurés par des professionnels.
- Une organisation compliquée et imprécise due à la diversité des publics (exemple des UE stage et projet tuteuré).
- Un manque de suivi dans l'acquisition de compétences.

### Avis global et recommandations :

La formation prépare correctement aux divers métiers de la commercialisation et de la gestion des biens et services immobiliers. Elle se distingue des autres offres de formation de ce type dans la région grâce aux différents parcours qu'elle propose (formation initiale, continue et en alternance). Son attractivité est bonne et ses taux d'insertion professionnelle satisfaisants. Les points de réflexion pour les développements futurs sont les suivants :

- Mise en place d'une structure d'aide à la recherche de contrats d'alternance et développement de partenariats formalisés avec des entreprises d'accueil.
- Redéfinition des UE stage et projet tuteuré (mettre en place des projets tuteurés à partir de commanditaires professionnels ; organiser une soutenance de mémoire des projets tuteurés, avec un juré professionnel ; élaborer des guides projet tuteuré et mémoire, comportant un référentiel des compétences recherchées et des grilles d'évaluation).

- Organisation d'un suivi systématique, exhaustif et quantitatif des diplômés (à l'aide d'un questionnaire).
- Diminution du nombre et du volume horaire des professionnels.
- Développement de la dimension internationale (proposer par exemple des cours en anglais).
- Développement de la VAE/VAP pour accéder à ou obtenir la LP.
- Mise en place de groupes de niveaux afin d'assurer l'évolution et la réussite de tous (en anglais par exemple).

# Observations de l'établissement

**OBSERVATIONS DE PORTEE GENERALE  
SUR LE RAPPORT D'EVALUATION HCERES**

***Licence professionnelle Management et Commercialisation des Biens et  
Services Immobiliers***

**Ref : C2018-EV-0060931E-DEF-LP180014794-019251-RT**

Nice, le 3 mai 2017

Les observations faites au sujet de ce diplôme appellent des remerciements pour le temps que les auteurs de l'évaluation de la HCERES ont consacré à l'étude des dossiers et pour leurs recommandations.

**Les points faibles soulevés appellent quelques observations de notre part :**

En ce qui concerne la sous-représentation des enseignants-chercheurs (EC) dans la formation, notamment en gestion, face au volume horaire assuré par des professionnels, la responsable de formation en prend bonne note et s'emploiera à faire intervenir davantage d'enseignants chercheurs sur la partie dédiée aux enseignements fondamentaux. Il faut toutefois de préciser que cette licence professionnelle est destinée à permettre aux étudiants de s'insérer professionnellement rapidement, aussi convient-il qu'un grand nombre de compétences pratiques et techniques leur soient transmises par des praticiens. Il pourrait peut-être être envisagé de faire intervenir sur un même cours un enseignant chercheur et un professionnel, si la matière s'y prête.

Quant au fait qu'il puisse y avoir des « redites » entre les différents cours assurés par les professionnels, ce point est abordé régulièrement dans le cadre des conseils de perfectionnement et chacun des intervenants a connaissance de ce qui est abordé par l'ensemble des membres de l'équipe pédagogique. Cela leur permet à tous d'avoir une vision d'ensemble de ce qui est enseigné et de s'employer à apporter un éclairage différent sur un même point, ainsi que des compléments d'informations, selon leur domaine de compétences.

La Licence professionnelle MCBSI a vocation à accueillir un public mixte, ce qui traduit bien son attractivité. Il en résulte certaines difficultés d'organisation, qui ne sont cependant pas dirimantes. Rappelons que les profils des étudiants retenus pour la formation initiale (FI) et pour la formation continue (FC) sont très différents de ceux qui la suivent en alternance. Les derniers bénéficient déjà le plus souvent d'une expérience dans l'immobilier qui leur

permet d'envisager cette poursuite d'études en contrat de professionnalisation. Les autres mettent à profit les semaines qu'ils ne passent pas en cours pour acquérir les connaissances nécessaires avant de débiter leur stage. Précisons que la durée des stages diffère en FI et en FC pour des raisons tenant au financement de la FC par les organismes qui en sont chargés.

S'agissant de la sélection des candidats, rappelons qu'elle se fait de la même manière pour tous les étudiants (FI, FC, CP) : une première sélection sur dossier est suivie d'une seconde, qui s'opère à la suite d'entretiens conduits par la responsable de formation et un professionnel.

Quant à l'évaluation des connaissances, elle est faite par les différents intervenants (EC et professionnels), dans le cadre d'un contrôle continu et d'examens. Les compétences sont ensuite évaluées, d'une part, par l'entreprise qui accueille les stagiaires et les alternants et, d'autre part, par les enseignants suiveurs. Le suivi des étudiants est le plus souvent assuré par des enseignants titulaires. Les professionnels qui en sont chargés sont peu nombreux et sont ceux qui s'investissent le plus dans la formation. Ils aident d'ailleurs souvent les étudiants qui éprouvent des difficultés à trouver des stages. Des documents relatifs à la méthodologie et aux exigences sur lesquelles les étudiants seront évalués sont remis à ces derniers comme aux enseignants. Tous ces points sont expliqués oralement par la responsable de formation à l'ensemble de la promotion.

Sur la question relative au suivi de l'acquisition des compétences, un livret sera établi lorsque les fiches RNCP LP nationales seront finalisées par la DGESIP.

Enfin, concernant la place de la professionnalisation, il est opportun de rappeler que l'obtention de ce diplôme ouvre droit à la délivrance des différentes cartes professionnelles exigées pour exercer, de façon indépendante, les divers métiers de l'immobilier (transaction, gestion, promotion...).

**Pour répondre aux recommandations émises, quelques éléments peuvent d'ores et déjà être apportés :**

Les étudiants qui souhaitent suivre la formation en alternance sont accompagnés dans leurs démarches par le service des relations entreprise (SRE). Ils bénéficient d'une aide à la rédaction de CV et lettres de motivation et sont mis en relation avec les entreprises qui ont accepté d'être contactées par les candidats. La personne du SRE qui est affectée à cette formation contacte actuellement des entreprises pour les inviter à participer à un *job dating* au cours duquel elles pourront rencontrer les candidats qui auront été présélectionnés sur dossier, afin de faciliter la conclusion des contrats de professionnalisation.

Les professionnels sont, par ailleurs, souvent sollicités dans le cadre des projets tuteurés, qu'il s'agisse des entreprises qui accueillent les étudiants en alternance, des intervenants qui enseignent dans la formation ou de ceux que les étudiants démarchent eux-mêmes. Une soutenance de ces projets pourrait tout à fait être envisagée. Elle se pratique

d'ailleurs déjà lorsque les étudiants en font la demande ; elle se déroule alors de la même façon que les soutenances de mémoires.

Sur la question du suivi des diplômés, l'Observatoire de Vie Étudiante (OVE) de notre établissement a fait un travail remarquable afin d'alimenter les indicateurs d'insertion.

Ces enquêtes sont disponibles sur le site de l'établissement (<http://www.unice.fr/unicepro/enquetes-et-statistiques/nos-publications/insertion-professionnelle>) et apportent beaucoup d'éléments sur la qualité de l'insertion : le statut de l'emploi, son niveau, la rémunération, la localisation de l'emploi, le type d'employeur et le mode d'obtention de cet emploi. Elles ne sont pas réalisées par le responsable de la formation pour des raisons légales d'exploitation des résultats, seuls deux personnels de l'OVE étant spécifiquement habilités CNIL pour leur traitement. Communes à tout l'établissement, lesdites enquêtes définissent des secteurs d'activités et ne permettent pas une exploitation automatique jusqu'au niveau de l'intitulé de l'emploi. Ce type de précision ne pourrait être obtenu que par une action interne à la formation rendant plus complexe la gestion de l'anonymat et l'habilitation CNIL.

Par ailleurs, un groupe d'étudiants se charge chaque année de prendre contact avec les anciens diplômés dans le cadre d'un projet tuteuré qui est systématiquement reconduit. Il est vrai qu'ils se heurtent souvent à des difficultés tenant au changement de coordonnées ou au refus de la part de leurs interlocuteurs de leur consacrer du temps pour répondre à leurs questions.

La responsable de formation réfléchira, avec l'ensemble de l'équipe pédagogique, à la façon dont un plus grand nombre d'heures d'enseignement pourraient être confiées à des enseignants chercheurs.

Les niveaux d'anglais des étudiants étant très différents, en raison de la diversité de leur parcours, il est, pour l'heure, difficile d'envisager que des enseignements soient dispensés en anglais. Pour ce faire, il faudrait retenir la maîtrise de l'anglais comme un critère de sélection.

Les dossiers de VAP sont très peu nombreux, ce qui explique le faible nombre de candidats ayant accédé à la formation par ce biais. Quant aux dossiers de VAE, leur nombre est assez régulier mais ils sont parfois réalisés par des candidats qui, d'une part, ne remplissent pas l'ensemble des conditions permettant une validation totale et, d'autre part, ne souhaitent ou ne peuvent pas reprendre leurs études.

Enfin, vu le nombre d'étudiants qui suivent la formation, la mise en place de groupes de niveaux ne semble pas envisageable ; cela obligerait à augmenter le volume d'heures de cours.

Pour le Président de l'Université  
Nice-Sophia Antipolis et par délégation,  
La Présidente de la Commission de la  
Formation et de la Vie Universitaire  
du Conseil Académique



Sophie RAISIN