HAL
open science

Licence professionnelle Administration générale des petites et moyennes entreprises/ petites et moyennes industries

Rapport Hcéres

To cite this version:

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Administration générale des petites et moyennes entreprises/ petites et moyennes industries. 2017, Université Nice Sophia Antipolis. hceres-02028141

HAL Id: hceres-02028141

https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02028141

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 Administration générale des petites et moyennes entreprises / petites et moyennes industries

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,[1]

Michel Cosnard, président

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

[1] Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

Évaluation réalisée en 2016-2017

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

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

Établissement déposant : Université Nice Sophia Antipolis

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) *Administration générale des petites et moyennes entreprises / petites et moyennes industries* (PME/PMI) de l'institut universitaire de technologie (IUT) de Nice Côte d'Azur est une formation pluridisciplinaire en gestion des entreprises et spécialisée sur l'entrepreneuriat, les créations ou les reprises d'entreprise. Cette troisième année d'études supérieures permet aux étudiants d'acquérir une quinzaine de compétences professionnelles de managers responsables intermédiaires en soutien à la direction et à la gestion opérationnelle d'une PME/PMI.

Jusqu'en 2015-2016, cette formation était proposée en formation initiale, en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage), en formation continue (reprise d'études) et ouverte aux étrangers. A partir de la rentrée 2016, cette formation n'est plus proposée en formation initiale, mais uniquement en contrats de professionnalisation, avec une possibilité de formation non alternée (avec stage) pour les étrangers et la formation continue.

Analyse

Objectifs
L'objectif annoncé de la LP *Administration générale des petites et moyennes entreprises / petites et moyennes industries* (*GPME*) est conforme aux objectifs d'une licence professionnelle : « former des personnels d'encadrement » dans les différents domaines de la gestion d'une PME/PMI (finance, comptabilité, ressources humaines (RH), gestion commerciale etc.) créée, reprise ou transmise. Cependant, ce double objectif de préparer aux métiers d'encadrement intermédiaire et à l'entrepreneuriat ne semble que partiellement atteint. En effet, un des points forts du diplôme mis en avant est sa dimension entrepreneuriale. Pourtant, le dossier ne fait état d'aucun projet de création d'entreprise effectivement lancé par un diplômé de la formation. En outre, il n'est pas possible d'attester de la réalité des débouchés ou des objectifs par rapport aux professions visées par la formation dans la fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), d'une part à cause de l'absence de statistiques détaillées dans les enquêtes à 6 mois et 30 mois sur la nature exacte des métiers à l'issue de la formation et, d'autre part, parce que la comparaison entre les objectifs professionnels annoncés et les métiers effectivement occupés et listés dans le dossier n'est pas effectuée. Cette comparaison aurait montré des écarts assez nets, mais il s'agit sans doute davantage de différences dans les intitulés des métiers plutôt que dans les contenus. Les enquêtes démontrent enfin une chute sensible et inquiétante du poids des cadres intermédiaires (de 83 % à 24 % en trois ans) pourtant visés prioritairement en termes de débouchés.

Organisation

Les cours sont spécifiques à la LP *GPME* et sont regroupés de manière assez pertinente dans cinq unités d'enseignements (UE) qui permettent de couvrir assez largement toutes les dimensions de la gestion des entreprises. Les trois premières UE (440 heures et 44 crédits européens - ECTS) traitent de l'environnement des PME/PMI (130 heures), des méthodes de gestion (160 heures) et des outils de communication et de gestion (150 heures). Deux autres UE viennent compléter la formation : un projet tuteuré (projet de création de PME, 120 heures et six ECTS) et une alternance dans une PME (448 heures et 10 ECTS).
Les retours des étudiants et des professionnels, dans le cadre du conseil de perfectionnement, font évoluer la maquette de formation. Ainsi, l'évolution attendue par les étudiants et validée par le responsable pédagogique visant à renforcer l'approche « contrôle de gestion et analyse financière » au détriment des cours de « RH et communication » est positive. Elle permettra aux diplômés de disposer davantage d'outils techniques indispensables pour aider le dirigeant, notamment des outils de pilotage de type tableaux de bord désormais très prisés par les PME et PMI.
En outre, le passage à un rythme imposé d'alternance (sauf pour les étudiants étrangers et en formation continue) est justifié par les responsables de la formation par les raisons suivantes :
- d'abord, il s'agit d'éviter d'imposer ce calendrier à des étudiants en formation initiale.
- Ensuite, ce choix est en outre considéré comme cohérent avec la visée d'une LP de favoriser l'insertion professionnelle à l'issue de la formation et non la poursuite d'études.
Cependant, la maquette de formation pour les étudiants qui ne sont pas en alternance n'est pas décrite.

Positionnement dans l'environnement

L'existence de la LP *GPME* est parfaitement légitime au regard de son environnement universitaire, professionnel, local, régional et national. Elle se justifie pleinement au regard des besoins croissants des PME en matière d'accompagnement des dirigeants à la création et à l'utilisation d'outils de gestion. En effet, à l'Université Nice Sophia Antipolis (UNS), cette LP est la seule sur cette thématique et sous ce format de l'alternance. Les partenariats avec l'Institut d'administration des entreprises (IAE) de Nice (deux enseignantes–chercheuses assurent 40 heures de cours), avec l'Union pour l'entreprise (UPE06) et avec le Centre européen d'entreprise et d'innovation Nice Côte d'Azur (CEEI NCA) permettent à la formation de bien s'insérer dans le tissu économique local composé à 99,5 % d'entreprises de moins de 250 salariés. En retour, de nombreux professionnels interviennent activement dans la formation. Au niveau national, 11 LP en gestion de PME et sur l'entrepreneuriat sont recensées. Les plus proches sont celles d'Aix-Marseille et de Corse.
En revanche, il existe peu d'informations dans le dossier sur l'adéquation entre les attentes des étudiants en matière de création d'entreprises et les moyens mis en place par le responsable/l'équipe pédagogique pour encourager les diplômés à la création d'entreprise d'une part et le profil des étudiants recrutés et le contenu de la formation en matière d'entrepreneuriat d'autre part.

Equipe pédagogique

Le rôle du responsable de la LP est important : il coordonne et anime l'équipe pédagogique et promeut la formation. Il sélectionne les candidats et informe les étudiants en relation avec les services administratifs et le département Gestion des entreprises et des administrations (GEA) de l'IUT. Il bénéficie en outre du soutien du créateur de la formation, ce qui est un atout supplémentaire dans ses actions et traduit une ambiance de travail constructive.
L'équipe pédagogique est composée de 50 % de professionnels vacataires, ce qui confirme l'ancrage professionnel de la formation. Les informations communiquées sur l'équipe d'enseignants et enseignants-chercheurs de l'Université intervenant dans cette formation ne donnent pas la part des enseignants de la section sciences de gestion.
L'implication du responsable et de son équipe est certaine, comme peuvent en témoigner les comptes rendus des conseils de perfectionnement.

Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études

Nous disposons de nombreuses informations claires et précises sur l'attractivité de la formation : 12 % des nombreux candidats (plus de 400) sont admis à s'inscrire. Cette forte sélection à l'entrée doit garantir la qualité des admis. D'ailleurs, le taux de réussite est bon, de l'ordre de 90.
Il est aussi à noter un plus grand nombre de candidats en formation « traditionnelle » plutôt qu'en alternance (plus du double). En outre, en 2012–2013, la majorité des inscrits était en apprentissage. Il n'y en a plus aujourd'hui. Enfin, en 2014-2015, il y avait 21 inscrits en formation initiale et 17 en contrat de professionnalisation. L'année suivante, on en comptait respectivement 8 contre 36 ! Il aurait été intéressant de distinguer les taux de réussite selon la modalité pédagogique choisie (alternance ou non), mais malheureusement, cette information n'est pas donnée.
On constate également que la plupart des étudiants sont issus de BTS (brevet de technicien supérieur), aucun ne provient d'une deuxième année de licence (L2), et que le nombre d'étudiants de l'IUT intéressés par la LP diminue. La diversité attendue et annoncée des profils ne devrait pas fortement varier du fait du passage à l'alternance intégrale compte tenu des prérequis techniques de la formation.

Le taux moyen d'emploi (60 % à 6 mois et 80 % à 30 mois) est insuffisant. Alors que le taux de poursuite d'études est lui très élevé (29 % à 6 mois et 8 % à 30 mois) La sélection des candidats devrait tenir compte des profils des étudiants attirés par une création d'entreprise et non par une poursuite d'études.
L'adéquation entre les postes obtenus (cadres et professions intermédiaires) et le niveau d'études est bonne dans 51 % des cas. Ce taux pourrait être augmenté.

Place de la recherche

Pour justifier l'adossement à la recherche de la formation, les publications de l'ancien responsable (économiste) de la LP et celles du responsable actuel (gestionnaire) sont mentionnées. En outre, 160 heures de formation sont assurées par des enseignants-chercheurs, soit plus d'un tiers du volume horaire total, ce qui est non négligeable pour une LP.
Mais la place de la recherche reste limitée : le laboratoire de rattachement n'est pas cité et peu d'enseignants-chercheurs sont mobilisés.

Place de la professionnalisation

La professionnalisation semble être l'un des points forts de la formation : elle permet aux étudiants d'acquérir de nombreuses compétences opérationnelles utiles en PME/PMI. Les intervenants professionnels s'impliquent fortement dans la formation, à travers leur animation de 50 % des volumes horaires enseignés et à travers leur participation active lors des jurys et conseils de perfectionnement.
En revanche, justifier le passage à une alternance intégrale par une volonté de professionnalisation de la formation est discutable : une formation initiale ou en formation continue permet également une participation des professionnels et une immersion des étudiants dans l'entreprise sous la forme de stages et de projets tuteurés.
Enfin, les partenariats professionnels à l'instar de celui signé avec l'UPE 06 mériteraient d'être élargis afin de ne pas les limiter à ceux conclus dans le cadre de la dimension entrepreneuriale de la LP *GMPE*, dimension qui n'aide pas à alimenter les débouchés à court terme des jeunes diplômés.

Place des projets et des stages

Le remplacement des stages de 16 semaines (sauf pour les étudiants étrangers et en formation continue) par l'alternance à partir de 2016 est justifié par l'urgence d'améliorer les taux d'insertion des jeunes diplômés de la LP *GMPE* et ainsi de limiter les poursuites d'études. Une étude d'impact serait en réalité nécessaire.
Les missions, le suivi et l'évaluation du stage ou de l'alternance sont conformes aux attendus de la LP et de ses thématiques.
L'orientation des projets tuteurés obligatoirement tournés vers la création d'entreprise permet aux étudiants d'appréhender toutes les dimensions de la gestion d'une jeune entreprise et de les traiter de manière transversale. En revanche, les alternants ne semblent pas poursuivre les résultats de ces projets tuteurés malgré les moyens importants mis à leur disposition par les partenaires CEEI et PEPITE. Une réallocation de ces moyens vers des publics plus variés mais directement concernés par un projet entrepreneurial est à questionner. Aucune mention n'est faite d'un diplômé créateur d'entreprise, ni d'une demande forte de cette dimension de la part des candidats.
Une évaluation de l'impact de ces partenariats internes et externes sur les créations d'entreprises est envisagée, ce qui est une très bonne chose.

Place de l'international

Le développement local étant la priorité, l'internationalisation de la formation est faible et prend la forme de mobilités entrantes (quatre étudiants étrangers) et d'un projet de délocalisation à Tanger. La nature du diplôme et les débouchés professionnels auprès de PME de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) peuvent justifier cette faiblesse. En revanche, la création d'une promotion délocalisée au Maroc devra faire l'objet d'une évaluation et d'un suivi particuliers car aucune précision n'est donnée dans le dossier.

Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite

Le processus de recrutement collégial permet d'assurer la cohérence des choix réalisés par les différents membres du jury. La pré-évaluation proposée à l'arrivée des dossiers devrait permettre une réactivité plus forte sur les réponses à donner, en particulier aux candidats hors profils.
Pour favoriser les passerelles (accueil possible des L2, DEUST (diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques), DUT (diplôme universitaire de technologie) ou BTS), 30 heures de remise à niveau sont dispensées en début d'année. En revanche, le dossier ne donne aucune information sur l'accompagnement spécifique dont bénéficient

éventuellement les quelques étudiants étrangers de la promotion.
En outre, aucun étudiant issu d'une L2 ne s'est inscrit dans la formation.
Enfin, il est écrit que le taux de réussite, pourtant déjà élevé, « devrait être plus élevé grâce au passage à l'alternance car, étant moins nombreux, une attention plus individualisée sera apportée aux étudiants ». Ce n'est donc pas grâce à l'alternance que ce taux pourrait être amélioré, mais grâce à un effectif plus restreint.

Modalités d'enseignement et place du numérique

Les profils des étudiants sont très variés : en alternance, en formation continue (reprise d'études), sportifs de haut niveau, personnes demandant une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou personnes handicapées. Pourtant, si une commission pédagogique existe pour évaluer les dossiers de VAE, le dossier ne mentionne aucun candidat en ayant bénéficié.
Les enseignements sont tous réalisés en présentiel sur un rythme d'alternance trois jours / deux jours assez classique mais pertinent pour les entreprises. Ils sont dispensés en français, mais certains cours pourraient être assurés en anglais.
Les enseignements à distance ne sont pas envisagés, et l'espace numérique de travail (ENT) n'est pas encore utilisé. Il le sera l'an prochain pour le projet tuteuré.
Des efforts sont réalisés pour intégrer dans de nouveaux cours l'utilisation de progiciels de gestion intégrés, incontournables pour la pratique professionnelle.

Evaluation des étudiants

L'évaluation s'effectue en contrôle continu intégral. La répartition des crédits est cohérente et homogène, à l'exception de la surpondération des cours « gestion des ressources humaines » (GRH) et «communication » (respectivement à quatre et cinq ECTS contre deux ou trois pour la majorité des cours) qui semble corrigée depuis 2016/2017 à la demande des étudiants.
La formation n'est pas « semestrialisée ». C'est pourtant une obligation réglementaire pour une formation de ce type, sous réserve d'adaptation pédagogique spécifique. Le jury est donc annuel et composé de 30 à 40 % de professionnels.
Le mémoire de stage est soutenu oralement.
Les étudiants doivent avoir au moins 10 aux unités stage et projet tuteuré, et une moyenne d'au moins 10 sur 20 pour l'ensemble des unités.
La forme des évaluations n'appelle à aucune remarque particulière concernant le jury d'examen assez classique dans sa forme et ses objectifs.

Suivi de l'acquisition de compétences

Le suivi des 15 compétences issues des enseignements est très largement détaillé dans le dossier et met ainsi en évidence pour chaque compétence les modalités spécifiques afférentes. Il apparaît une très large variété de contrôles des connaissances écrite et orale, réalisés de manière individuelle ou en groupe : exercices, exposés et discussions, « échanges », études de cas etc.
Les connaissances seront parfois validées par « des expériences professionnelles de l'enseignant en prenant des cas de son cabinet d'expertise comptable » ou dans le cadre d'une « approche logiciel ». Il serait souhaitable de préciser en quoi consistent ces modalités de contrôle des compétences.
Enfin, l'existence d'un livret de suivi des compétences des alternants acquises dans l'entreprise n'est pas mentionnée dans le dossier.

Suivi des diplômés

Le suivi est assuré par l'Observatoire de la vie étudiante de l'UNS. Les statistiques fournies sont habituelles et manquent parfois de précisions (sur la nature des emplois décrochés, sur la distinction entre alternance et formation initiale etc.).
Mais ces statistiques existent et sont représentatives.
Néanmoins, le relatif faible effectif de la LP devrait permettre aux responsables de faire un suivi quasi-individualisé.
Aucune perspective d'amélioration n'est proposée dans le dossier alors qu'il conviendrait de pouvoir justifier les tendances amorcées, notamment en matière de baisse du nombre de cadres intermédiaires.

Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation

Le conseil de perfectionnement joue pleinement son rôle : il réalise l'autoévaluation de la formation et propose des améliorations visant à mieux satisfaire les besoins professionnels et universitaires.
Les questionnaires anonymes réalisés par la quasi-totalité des étudiants ont abouti à des évolutions concrètes de la formation mais avec un an de décalage (évolutions réalisées en 2016-2017 sur la base des questionnaires 2014-2015). Le conseil de perfectionnement réalisé à l'issue du jury de délibération (juillet ou septembre) a en effet lieu trop

tardivement dans l'année universitaire pour préparer les évolutions dès la rentrée suivante. Il conviendrait de l'anticiper pour permettre le vote des changements par les différents conseils universitaires.
Le département valide les demandes de changement et la commission des LP de l'IUT met à disposition des responsables de formation les expériences et bonnes pratiques.
C'est la composition de ce conseil qui peut questionner. En effet, il est dit que le conseil est composé de l'ensemble de l'équipe pédagogique. Or, seuls trois universitaires siègent dans le conseil (pour six professionnels et deux étudiants). L'équipe pédagogique universitaire est donc resserrée et, contrairement à la composition du jury, les professionnels sont surreprésentés.
Le dossier n'indique aucun point faible à de nombreuses reprises dans l'autoévaluation, ce qui se traduit par des actions correctrices limitées ou déjà engagées. Le processus d'amélioration continue de la formation semble avoir pris fin sur de nombreux points suite aux actions correctrices mises en place en 2016.

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- La formation est bien organisée, bien pilotée et permet l'acquisition de compétences variées et complémentaires pour assurer des fonctions d'encadrement intermédiaire au sein de PME.
- La formation est proche du tissu économique local des PME/PMI avec une équipe pédagogique composée de 50 % de professionnels et des partenariats locaux de représentants des dirigeants d'entreprises et dans le domaine de l'entrepreneuriat.
- Le taux de réussite est élevé (90 %) du fait d'une évaluation en contrôle continu avec des modalités très variées.
- La LP *GPME* est très attractive auprès des étudiants avec plus de 340 dossiers déposés chaque année pour une cinquantaine d'admis.

Points faibles :

- Le passage justifié à l'alternance intégrale (hormis la formation continue et pour les étudiants étrangers) ne tient cependant pas compte du grand nombre des candidatures en formation initiale.
- Le taux d'emploi est « moyen » (60 % à 6 mois et 80 % à 30 mois) et les poursuites d'études (29 %) sont trop nombreuses alors qu'elles devraient rester exceptionnelles.
- Le renforcement du pôle « entrepreneuriat » de la LP pourtant principalement destiné à un public dédié à l'accompagnement des dirigeants et non à la création d'entreprise a un intérêt limité.
- Certaines parties du programme de cours apportent peu de nouveautés par rapport aux programmes du DUT *GEA* (et du BTS *Comptabilité et gestion des organisations* (*CGO*)).

Avis global et recommandations :

Le dossier mentionne une évolution parfaitement justifiée selon la nomenclature du 27 mai 2014 dans la dénomination *Management et gestion des organisations*. Cette mention de LP en gestion a donc toute sa place dans le champ *Droit, science politique, économie et gestion* (*DSPEG*).

La LP mention *Management et gestion des organisations*, spécialité *Administration générale des petites et moyennes entreprises / petites et moyennes industries* (*GPME*) est une bonne formation qui permet aux étudiants d'acquérir une quinzaine de compétences professionnelles qui leur seront utiles pour trouver un emploi de cadre intermédiaire. Une amélioration sensible de la qualité du dossier et du pilotage de la formation est constatée, répondant ainsi aux précédentes recommandations de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES).

Le programme pourrait être enrichi par davantage d'ouvertures à l'économie et au droit : les enseignements d'économie (20 heures) et de droit (40 heures) peuvent apparaître comme insuffisants pour expliquer l'environnement des entreprises.

La formation va passer en alternance intégrale dès 2016-2017, bien que de très nombreuses candidatures en formation initiale soient déposées. Ce choix est supposé améliorer sensiblement le taux d'insertion professionnelle actuellement de 60 % (insuffisance déjà mise en évidence lors du précédent rapport AERES avec un taux de 50 %). Il pourrait être envisageable d'ouvrir deux promotions, l'une en alternance et l'autre en formation initiale si la demande pour cette dernière était avérée. En outre, l'adéquation entre les emplois obtenus et le niveau d'étude devrait être améliorée.

Il aurait été néanmoins souhaitable, avant une éventuelle remise en question de la maquette, d'étudier précisément la réalité des métiers et des attentes des employeurs, d'analyser l'impact de l'alternance sur la réussite des étudiants et leur insertion professionnelle, de déterminer les causes de la baisse importante des embauches à des postes de cadres intermédiaires, et de comprendre les raisons de l'absence d'étudiants issus de L2 (et de moins en moins d'IUT au profit des BTS). Il serait également nécessaire d'améliorer le processus de détection lors de la sélection des candidats en recherche d'un tremplin vers une poursuite d'étude en master.

Enfin, cette formation prépare aussi à l'entrepreneuriat. Le nouveau statut de l'étudiant-entrepreneur n'est pourtant pas évoqué, alors que bon nombre d'étudiants (jeunes ou moins jeunes) pourraient être intéressés, ce qui justifierait alors un développement plus important de la formation continue et permettrait d'atteindre véritablement le double objectif affiché de former à la fois des entrepreneurs et des « managers responsables intermédiaires ».

Observations de l'établissement

Université Nice Sophia Antipolis

Membre de UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

OBSERVATIONS DE PORTEE GENERALE SUR LE RAPPORT D'EVALUATION HCERES *LP ADMINISTRATION GENERALE DES PME/PMI*

Réf : C2018-EV-0060931E-DEF-LP180014818-019249-RT

Nice, le 02 Mai 2017

1. Le choix de l'Alternance

Le choix de l'Alternance, et donc de l'abandon de la forme 'Traditionnelle', a été motivé par plusieurs critères. En premier lieu, la politique de l'IUT de Nice Côte d'Azur tend à promouvoir l'autofinancement des licences professionnelles dans le cadre de la soutenabilité de l'offre de formations universitaire imposée par l'accréditation du ministère. Par ailleurs, ce choix permettrait de dynamiser l'embauche des diplômés, les alternants étant souvent recrutés en CDI dans l'entreprise d'accueil durant leur formation. Cela permettrait donc d'améliorer le taux d'insertion professionnel et, par conséquent, diminuer la poursuite d'études. La vocation d'insertion immédiate de cette formation devrait être réaffirmée en attirant des candidats dont le projet professionnel est dans cet esprit.

Par ailleurs, à la rentrée universitaire 2017-2018, la LP Gestion des PME/PMI ouvrira 2 groupes, un en alternance et l'autre en formation continu afin de développer la création d'entreprises et ainsi atteindre le double objectif de former des entrepreneurs et des managers responsables intermédiaires.

2. La remise en cause de la maquette

Le programme de la Licence a été modifié, suite au retour des étudiants et de nombreux échanges avec nos partenaires professionnels, dont l'UPE06, pour répondre aux besoins du tissu économique local. Ces partenaires qui sont aussi fortement impliqués dans la formation garantissent l'adéquation entre le besoin des entreprises locales et l'offre de formation. Pour la rentrée universitaire 2017-2018, un module de sensibilisation à l'économie, environnement et développement durable a été rajouté.

3. La poursuite d'études.

Plusieurs processus ont été mis en œuvre pour éviter la poursuite d'études. Lors de l'analyse des dossiers, nous veillons à étudier la motivation réelle des candidats. A partir de cette année, les candidats doivent joindre au dossier d'inscription une initiative de création d'entreprise qui pourrait murir et aboutir à une création d'entreprise pendant la formation. Cette initiative permettrait de recruter des étudiants désireux d'entreprendre au lieu de poursuivre leurs études. Par ailleurs, les étudiants intéressés par la formation sont conviés à une réunion d'information au mois de juin, ou le responsable de la formation et la responsable du service

Relations Entreprises mettent en avant l'objectif de professionnalisation de la LP (à la différence des L3 classiques de l'IAE et de l'ISEM) afin de responsabiliser et de dissuader les étudiants à la poursuite d'études. Les étudiants sont aussi avertis de cette situation lors des premières semaines de la formation. Enfin, l'obligation de l'alternance et donc pour le candidat, de faire les démarches nécessaires à l'obtention d'un contrat de professionnalisation devrait permettre d'écarter une bonne partie des candidatures dont le projet n'est pas clairement l'insertion professionnelle immédiate.

4. Le développement de l'Entreprenariat

Outre les éléments cités ci-dessus, l'entreprenariat représente une activité économique importante dans les Alpes Maritimes. Au sein de la formation, plusieurs étudiants diplômés ont créé leur entreprise (e.g. cas de Margaux Stagnoli « Les Bijoux de Margaux »). Aussi, Il est intéressant de souligner que pour l'année en cours, et pour la première fois depuis la création de la Licence, 10 groupes de projet tuteuré ont été créés en collaboration avec deux LP des départements Informatique et GEII de l'IUT ainsi qu'avec la L3 MIAGE, pour développer de nouvelles idées (e.g. applications mobiles, domotique, aide à la personne), dont certaines sont en cours de création d'entreprises. Aussi, le cours « Montage d'un Plan d'Affaires » enseigné par un responsable du CEEI CCA et le soutient que sa pépinière d'entreprises apporte aux étudiants et aux groupes de projet pluridisciplinaires permet de renforcer l'aspect entrepreneurial de la formation. Par ailleurs, les modules financiers ont été adaptés pour intégrer la dimension financière du business plan.

Les étudiants ont aussi la possibilité d'obtenir le statut national Etudiant Entrepreneur. D'ailleurs certains étudiants ont poursuivi le D2E pendant ou après la Licence GPME. Il est utile de noter que le D2E ne se substitue pas à la Licence. Cependant ces deux diplômes ont certains points en commun. Ainsi, le Comité d'Engagement de PEPITE PACA EST valide plusieurs enseignements de la Licence pour l'obtention du D2E. D'autre part, PEPITE PACA EST intervient aussi dans la Licence (enseignement et pilotage de la formation).

5. Points divers

La baisse du nombre de cadres intermédiaires peut être expliquée par la conjoncture économique qui a touché la France ces dernières années et en particulier le tissu économique des Alpes Maritimes qui est constitué en majeure partie de PME/PMI. Ce taux devra être suivi attentivement ces prochain(e)s mois/années. Si le taux ne remonte pas, il faudra réfléchir avec nos partenaires à la mise en place des solutions à ce problème.

En ce qui concerne le faible recrutement d'étudiants de L2, le responsable de la formation fait des campagnes d'informations auprès des étudiants de L1 et L2 de l'ISEM et de l'IAE ainsi qu'au Bureau Information et Orientation d'UnicePro. Le constat est malheureusement national mais le redécoupage de l'offre de formations universitaires en champ et la sélection en master devraient permettre aux formations licences professionnelles, d'une manière générale, d'être mieux intégrées comme une suite possible d'études après une L2. Ceci

permettra également de diminuer la part des diplômés BTS afin de retrouver une diversité des publics accueillis.

Les dossiers de pré-orientation de VAE sont envoyés par UnicePro aux enseignants chercheurs pour une pré-évaluation et une sélection des candidats. Une dizaine de dossiers sont pré-évalués chaque année.

La composition du conseil de perfectionnement sera modifiée pour l'année prochaine. Ce dernier sera élargi à trois autres membres de l'équipe pédagogique afin d'avoir un meilleur équilibre entre enseignants et professionnels.

Le livret de suivi des compétences sera mis en place systématiquement suite à la finalisation des fiches RNCP LP nationales par la DGESIP.

La semestrialisation : l'alternance est bien une disposition pédagogique particulière conformément à l'Arrêté du 17 novembre 1999 modifié par l'Arrêté du 22 janvier 2014 qui permet donc d'organiser la diffusion des connaissances et des compétences selon le calendrier défini en commun avec les entreprises, ce qui serait difficile à mettre en œuvre dans le carcan administratif imposé par la semestrialisation.

Place de l'international : Les étudiants étrangers sont accueillis par le bureau des Relations Internationales qui s'occupe de tous les aspects concernant l'hébergement, l'inscription, l'aide à l'intégration à l'IUT et dans le département GEA, l'aide à la recherche de stages en entreprise ainsi que tout autre aspect administratif. Pour les étudiants du programme Mexprotec, l'évaluation académique est réalisée conjointement avec l'ADIUT et nos partenaires Mexicains. Par ailleurs, en ce qui concerne la délocalisation du diplôme à Tanger (Maroc) a été repoussée à l'année universitaire 2017-2018 si le nombre d'inscrits le permet. Cette formation fera l'objet d'une évaluation indépendante.

Place de la recherche : Le responsable de formation ainsi que plusieurs enseignants-chercheurs appartiennent à différents laboratoires de recherche comme par exemple le Groupe de Recherche en Management (GRM/EA4711), le Groupe de Recherche en Droit Economie Gestion (GREDEG/CNRSUMR7321) et le laboratoire Informatique Signaux et Système de Sophia-Antipolis (I3S/CNRS UMR7271). Ils participent à des conférences nationales et internationales et exerce une activité de recherche soutenue.

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