



HAL
open science

Licence professionnelle Négociation et promotion immobilières

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Négociation et promotion immobilières. 2016, Université de Rennes 1. hceres-02039566

HAL Id: hceres-02039566

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039566>

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Négociation et promotion immobilières

- Université de Rennes 1

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 : Economie, gestion, management, entrepreneuriat

Établissement déposant : Université de Rennes 1

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La formation est assurée par l'institut universitaire de technologies (IUT) de Saint Briec, au sein du département « Techniques de commercialisation » (TC) et en partenariat avec la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) de Rennes. L'objectif est de former d'une part, aux métiers de la gestion et de l'administration de biens immobiliers et d'autre part, à ceux de la transaction et de la commercialisation de biens immobiliers.

La licence professionnelle *Négociation et promotion immobilières* (NPI) prépare ainsi à différents métiers de l'immobilier : négociateur immobilier, administrateur de biens immobiliers, syndic, marchand de biens, etc. Le cursus de 525 heures d'enseignement (hors projet tuteuré) est organisé en sept unités d'enseignement organisées autour de l'acquisition de compétences afférentes aux métiers de l'immobilier. Cette formation, proposée exclusivement en alternance et en formation continue, permet aux auditeurs, qui sont pour la plupart en contrat de professionnalisation, d'améliorer leurs compétences professionnelles. La formation s'effectue sur deux sites (Saint-Briec et Ker Lann), en présentiel.

Synthèse de l'évaluation

Aucune licence professionnelle concurrente n'est présente sur le site rennais. L'équipe pédagogique, composée d'universitaires et de professionnels du secteur immobilier, présente des compétences qui sont complémentaires ; les professionnels sont fortement impliqués dans les enseignements et enseignent dans le cœur de métier. Cette implication forte tant de la part des enseignants-chercheurs, des enseignants que des professionnels du secteur s'organise autour de rencontres et d'échanges réguliers visant à favoriser l'amélioration continue de la formation. La formation répond aux besoins du secteur professionnel et est attractive (effectifs en hausse) ; elle présente une bonne adéquation aux besoins du territoire. Cependant, elle limite l'accueil aux salariés ou aux demandeurs d'emploi en situation de reconversion professionnelle ou de montée en compétences, ce qui est dommageable. Ces candidats à l'obtention de la licence professionnelle (LP) sont en situation de reprise d'études et proviennent majoritairement de brevet de technicien supérieur (BTS) et de diplôme universitaire de technologie (DUT). Le taux de réussite est bon. Les taux d'insertion professionnelle et de poursuite d'études sont acceptables mais leur évolution défavorable sur les dernières années mérite une certaine vigilance.

Les auditeurs sont tous inscrits sous l'égide de contrats de professionnalisation, soit pour suivre la formation en présentiel dans son intégralité, soit dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE). En revanche, la formation ne présente que peu de modalités d'enseignement utilisant les outils numériques.

Points forts :

- Une réelle capacité d'attraction, tant au niveau des professionnels que des auditeurs (nombreux contrats en alternance).
Une bonne adéquation de la formation au territoire.
- Une forte implication de l'équipe pédagogique et une réelle volonté d'accompagner les auditeurs et de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Points faibles :

- Un manque d'informations sur les modalités de recrutement des auditeurs.
- Un manque d'informations et de formalisation concernant les taux d'insertion professionnelle, de réussite et de poursuite d'études.
- Un manque de personnalisation du suivi des auditeurs qui ne bénéficient pas d'un enseignant-référent désigné.

Recommandations :

- La proposition de contrats d'apprentissage dans le cadre de la formation, dans la mesure où aucune explication n'est fournie quant au choix exclusif du contrat de professionnalisation.
- L'attribution d'un enseignant référent pour chaque alternant qui aurait pour rôle de faire le lien entre l'IUT et l'entreprise d'accueil de l'auditeur.
- Une formalisation plus grande des éléments fournis concernant les taux de réussite et d'insertion professionnelle, qui permettrait une meilleure surveillance de ces taux et une explication des derniers résultats recensés (dégradation de ces taux).

Analyse

| | |
|---|--|
| <p>Adéquation du cursus aux objectifs</p> | <p>La formation est en adéquation avec les compétences et les métiers visés ; elle semble connue et reconnue par les professionnels du secteur.</p> <p>Le diplôme est proposé sur deux sites, sans doute pour des raisons liées aux terrains d'alternance proposés et pour bénéficier des compétences des formateurs de la faculté des métiers de Ker Lann (organisme de formation relevant de la CCI de Rennes). Le nombre d'heures d'enseignement est de 525 (445 heures de tronc commun et 80 heures de spécialité).</p> <p>Les modalités d'accès à ce diplôme sont diverses puisqu'il peut être obtenu par la voie de l'alternance (contrat de professionnalisation ou formation continue) ou par la voie de la VAE.</p> <p>La formation semble prendre en compte les évolutions notamment sur le plan juridique relatives au secteur de l'immobilier en proposant des conférences aux étudiants de la formation, ce qui est pertinent. Enfin, la formation est proposée en alternance soit sous contrat de professionnalisation, soit en formation continue (reconversion ou amélioration des compétences d'un professionnel de l'immobilier). La proposition de l'alternance pour ce type de formation est pertinente pour répondre aux besoins de ces publics particuliers. La formation a d'ailleurs formalisé ses relations avec les professionnels en mettant en place un partenariat avec l'Union des Syndicats de l'Immobilier (UNIS) et le Syndicat National des Professionnels de l'Immobilier (SNPI) pour l'établissement d'une convention VAE collective.</p> <p>Aucune explication n'est donnée sur les raisons pour lesquelles la formation n'est pas proposée en alternance sous contrat d'apprentissage.</p> |
| <p>Environnement de la formation</p> | <p>Cette licence professionnelle (LP) n'est concurrencée au niveau local que par des formations privées ; au sein de l'offre de formation de l'Université de Rennes 1, il n'existe pas de formation analogue. Au niveau régional, une LP <i>Métiers de l'immobilier</i> dispensée à l'Université de Bretagne Occidentale (UBO) est en concurrence avec la LP NPI. Elle n'est cependant pas dispensée en alternance et ne s'adresse donc pas au même public. Enfin, au niveau national, quelques licences professionnelles concurrencent directement la LP NPI mais les sites sont éloignés géographiquement de la Bretagne.</p> <p>Les entreprises et les organisations professionnelles du secteur d'activités interviennent régulièrement et à plusieurs titres dans cette formation (enseignements, terrains d'alternance, participation à la construction des enseignements et des projets tuteurés).</p> |

| | |
|----------------------------------|--|
| Equipe pédagogique | <p>L'équipe pédagogique est diversifiée, intégrant aussi bien de enseignants-chercheurs que des enseignants et de nombreux professionnels du secteur (deux-tiers de l'équipe pédagogique) évoluant dans des fonctions liées au cœur de métier visé par la formation. Des enseignants et enseignants-chercheurs du département TC de l'IUT de Saint Briec interviennent dans la formation.</p> <p>L'implication de tous les acteurs est forte et s'organise autour de rencontres et d'échanges réguliers visant à favoriser l'amélioration continue de la formation. Toutefois, des précisions auraient pu être apportées sur la manière dont les professionnels du secteur de l'immobilier sont impliqués dans la formation (proposition de projet, contenu des cours, accueil d'alternants).</p> |
| Effectifs et résultats | <p>Le nombre d'inscrits progresse d'année en année, avec des étudiants issus de formations diverses (DUT et BTS essentiellement). Les étudiants issus de L2 sont cependant très peu nombreux.</p> <p>La VAE et la validation des acquis professionnels (VAP) sont une réalité au sein de ce diplôme avec une part non négligeable de diplômés ayant suivi ces voies. Cette intégration de publics en VAE ou VAP et l'augmentation du nombre d'inscrits est positive et peut s'expliquer par un phénomène de qualification du secteur immobilier (salariés souhaitant obtenir le grade de LP en VAE ou VAP).</p> <p>Les effectifs moyens annuels constatés sur les cinq dernières années sont de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 56 étudiants en contrat de professionnalisation, ✓ 8 étudiants en VAP/VAE, ✓ 8 étudiants en formation continue. <p>Les informations fournies concernant les taux de réussite et d'insertion professionnelle sont liminaires et incomplètes, mais elles donnent quelques indications en faveur d'une insertion professionnelle correcte de 75 % minimum deux ans après l'obtention du diplôme (69 % de répondants parmi les diplômés) bien qu'elle semble s'éroder au profit d'une poursuite d'études qui augmente tout en restant dans des proportions acceptables (16 %).</p> |
| Place de la recherche | <p>La place de la recherche n'est pas centrale dans la LP, mais les ponts avec la recherche sont permis par la présence au sein de l'équipe pédagogique d'un enseignant-chercheur en sciences de gestion (responsable de la formation). Ses recherches lui ont notamment permis de bâtir un programme d'information et d'accompagnement des tuteurs intervenant dans la formation.</p> <p>Les informations afférentes à la place de la recherche restent néanmoins sommaires dans le dossier.</p> |
| Place de la professionnalisation | <p>La formation est insérée dans le milieu socio-professionnel depuis plusieurs années et semble reconnue à plusieurs titres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ l'insertion professionnelle des étudiants est très satisfaisante, ✓ de nombreuses entreprises ont eu recours à cette formation en y plaçant des alternants. <p>La fiche du répertoire nations des certifications professionnelles (RNCP) est claire et synthétique ; elle est cohérente avec les éléments présentés dans le dossier de présentation de la formation.</p> <p>Les projets tuteurés et les stages sont en lien étroit avec le monde professionnel et sont co-construits avec les professionnels du secteur (syndicats de l'immobilier). En effet, dans le cadre du projet tuteuré, quatre thèmes plébiscités par les syndicats du secteur de l'immobilier ont été mises en place.</p> <p>Aucun élément n'est fourni sur des dispositifs mis en place au sein de la formation pour aider les étudiants à préparer leur projet professionnel.</p> |
| Place des projets et stages | <p>Dans le cadre du projet tuteuré, quatre possibilités sont offertes aux étudiants, correspondant à quatre thématiques professionnelles. Cela confère une dimension très pratique au projet tuteuré. Toutefois, des interrogations demeurent concernant les modalités d'évaluation précises de ce projet et l'adéquation entre la complexité du projet et le volume de travail afférent à ce projet (80 heures). Le dossier n'est toutefois pas complet sur ce critère et ne présente pas tous les éléments qui permettent d'apprécier la place des projets et des stages au sein de cette formation.</p> |
| Place de l'international | <p>L'international a peu de place dans cette formation ; ceci est justifié par la nature de l'activité et par les terrains d'alternance proposés uniquement sur le territoire national. Aucun étudiant étranger n'est accueilli et aucune possibilité n'est offerte en matière de semestre à l'étranger ou d'alternance à l'étranger, mais ceci s'explique sans doute par l'organisation afférente à la formation par alternance.</p> <p>Cependant, le fait que la formation soit exclusivement proposée en France n'exclut pas une pratique des langues étrangères dans un contexte de travail français (agences immobilières spécialisées vers un public d'origine étrangère).</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Le dossier aurait ainsi pu proposer une analyse plus approfondie concernant la place de l'international dans la formation et les possibles développements vers l'international aussi bien dans le cadre de l'activité salarié, de la formation (cours de langue), qu'en termes de débouchés. Par ailleurs, des dispositifs d'apprentissage des langues permettant une formation individualisée (en fonction du niveau de langues) sont proposés au sein de l'Université de Rennes 1 (exemple avec le logiciel <i>Tell Me More</i>).</p> |
| Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite | <p>Au-delà des dispositifs mis en place par l'Université, aucune action n'est entreprise dans le cadre du diplôme en matière de passerelles ou de réorientation des étudiants. Toutefois, les étudiants sont encadrés au quotidien par l'équipe pédagogique et par les tuteurs professionnels.</p> <p>Aucune information n'est fournie concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ le nombre de candidatures, ✓ l'origine des candidats par type de diplômes. <p>Afin de favoriser l'insertion professionnelle, un accompagnement est proposé :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ en amont de la recherche d'un contrat d'alternance, sous la forme d'outils d'aide à la prospection et de conseils donnés aux étudiants (CV, etc.) ; ✓ à la fin de la formation sous la forme de conseils et grâce à l'utilisation du réseau de professionnels de la LP. <p>On peut toutefois souligner le manque de formalisation d'un réseau d'entreprises partenaires.</p> |
| Modalités d'enseignement et place du numérique | <p>L'enseignement se fait sous le régime de l'alternance. Les périodes de formation se font en présentiel sur le site de Saint-Brieuc (cinq semaines par an) et de Rennes (10 semaines par an). Les semaines de présence en entreprise sont au nombre de 32 par an. La possibilité d'obtenir ce diplôme par le biais de la VAE est réelle et croissante grâce à un partenariat effectué avec un syndicat immobilier.</p> <p>La prise en compte des publics spécifiques (étudiants en situation de handicap, sportifs de haut niveau) est conforme aux dispositions de l'université et ne présente pas de particularité au sein de la formation.</p> <p>Les outils numériques sont utilisés dans le cadre d'enseignements spécifiques (bureautique) mais rien n'est indiqué sur leur utilisation dans le cadre des autres enseignements.</p> |
| Evaluation des étudiants | <p>L'évaluation des étudiants se fait sous la forme d'un contrôle continu (travaux individuels et collectifs, écrits et oraux). L'évaluation professionnelle est effectuée trois fois dans l'année par les maîtres d'alternance.</p> <p>Les règles de délivrance du diplôme sont conformes aux textes et aux dispositions propres à l'université.</p> |
| Suivi de l'acquisition des compétences | <p>Un carnet de liaison entre l'IUT et l'entreprise d'accueil de l'alternant permet de retranscrire l'acquisition des compétences, autour de trois moments dans l'année. Ce carnet est renseigné par le tuteur professionnel ; toutefois, l'étudiant ne bénéficie pas du suivi d'un enseignant-référent au sein de la formation et qui pourrait faire le lien entre l'IUT et l'entreprise. Cela permettrait d'effectuer une évaluation par le tuteur en entreprise et le tuteur enseignant afin que cette liaison enseignement-entreprise soit encore plus fluide et permette de faire remonter l'information de manière plus efficace.</p> <p>La fiche RNCP et l'annexe descriptive du diplôme sont claires et présentent de manière synthétique le contenu de la formation et les compétences visées. On peut constater que l'accent est mis sur les compétences acquises dans la formation. Cependant, un certain nombre de points ne sont pas développés dans l'annexe descriptive au diplôme (classification générale du diplôme, accès à un niveau supérieur). Il faudrait donc veiller à compléter ce document.</p> |
| Suivi des diplômés | <p>Le suivi des diplômés s'appuie sur une enquête interne (neuf mois après l'obtention du diplôme) et sur les résultats de l'enquête de l'observatoire du suivi, de l'insertion professionnelle et de l'évaluation (OSIPE) faite deux ans après l'obtention du diplôme. Toutefois, aucune information ne nous est fournie sur la promotion 2013. Le suivi des diplômés n'est donc pas réalisé de façon régulière.</p> <p>Aucun élément n'est apporté quant à l'exploitation qui est faite de ces données (pistes d'amélioration, etc.).</p> <p>Les chiffres communiqués montrent une réelle capacité de la formation à être attractive (augmentation des effectifs) et à insérer professionnellement ses étudiants (taux d'insertion minimum de 75 % deux ans après l'obtention du diplôme). Quelques étudiants sont en poursuite d'études mais ce phénomène reste pour le moment contenu à des proportions acceptables (maximum 16 %).</p> <p>Un des axes d'amélioration pourrait également se situer dans le développement d'un réseau des anciens qui permettrait de faire intervenir les anciens dans la formation (recrutement, intervention, jury, entreprise d'accueil).</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p> | <p>L'autoévaluation est formalisée par :</p> <ul style="list-style-type: none">✓ la rédaction de rapports écrits par les étudiants délégués et présentés lors des conseils de perfectionnement,✓ deux conseils de perfectionnement par an, réunissant des enseignants, des professionnels du secteur de l'immobilier et des étudiants,✓ un avis recueilli auprès des tuteurs professionnels concernant la formation,✓ un bilan effectué à chaque retour en formation concernant la période précédente. <p>Le dossier fait néanmoins état de difficultés à réunir lors de conseils les professionnels qui interviennent dans la formation.</p> <p>Toutefois, l'ensemble des éléments mis en place apparaissent pertinents et répondent à une réelle démarche d'amélioration continue de la qualité de la formation.</p> |
|---|---|

Observations de l'établissement

| | |
|----------------------------|---|
| Champ de formation | Economie, gestion, management, entrepreneuriat |
| Intitulé du diplôme | Licence professionnelle Commerce : Négociation et promotion immobilières |

Observations sur le rapport d'évaluation de l'HCERES

En réponse aux remarques formulées par le comité d'experts, l'équipe de formation souhaite apporter les précisions suivantes :

- Présentation** : Les 525 heures de formation comprennent les projets tuteurés.
- Modalités de recrutement** : Nos alternants sont effectivement majoritairement sous contrat de professionnalisation, car il y a beaucoup plus de candidats en recherche de contrat de professionnalisation à vouloir intégrer la LP, que de personnes en reconversion (sous statut de stagiaire de la Formation Continue). En aucun cas nous ne limitons volontairement l'accès aux personnes en situation de reconversion (demandeurs d'emploi ou salariés). Nous en accueillons tous les ans, comme l'illustre le tableau ci-dessous. Leur nombre peut varier d'une année à l'autre, selon le nombre de candidatures. Nous sommes très ouverts à intégrer ces profils car ils apportent de la maturité au groupe. Les autres LP de l'IUT accueillent en moyenne 1 à 3 personnes en reconversion chaque année. **Notre LP NPI est et de loin celle qui en accueille le plus au niveau de l'IUT de Saint Briec (en moyenne 9/an entre 2011 et 2016).**

| | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Nombre d'inscrits | 66 | 70 | 70 | 75 | 79 |
| Nombre de diplômés | 60 | 61 | 65 | 62 | |
| Nombre d'inscrits venant de L2 | 2 | 1 | 1 | | 1 |
| Nombre d'inscrits venant de DUT | 11 | 15 | 17 | 8 | 16 |
| Nombre d'inscrits venant de BTS - BTSA | 34 | 37 | 38 | 58 | 42 |
| Nombre d'inscrits venant d'autres formations | 19 | 17 | 15 | 9 | 20 |
| Nombre de VAE ou VAP pour accéder à la LP | 2 | 2 | 3 | 2 | 7 |
| Nombre d'inscrits en formation initiale classique, hors apprentissage, hors contrat de professionnalisation | | | | | |
| Nombre d'inscrits en apprentissage | | | | | |
| Nombre d'inscrits en contrat de professionnalisation | 48 | 54 | 48 | 68 | 63 |
| Nombre d'inscrits en formation continue hors contrat de professionnalisation=personnes en reconversion | 8 | 6 | 14 | 3 | 10 |
| Nombre d'inscrits ayant bénéficié d'une VAE ou d'une | 10 | 10 | 9 | 4 | 5 |

3. **Formalisation du suivi de l'insertion professionnelle** : l'enquête OSIPE pour la promotion 2013 montre que nos taux d'insertion professionnelle ne sont pas en baisse, mais en progression. En effet, sur les 48 répondants, 40 sont en emploi (83%), 3 en poursuite d'étude, et 5 en recherche d'emploi au moment de l'enquête (à 30 mois après l'obtention du diplôme).

L'enquête d'insertion « interne » (réalisée 8 mois après l'obtention du diplôme) conduit à des résultats précis depuis 2014, précisant les postes qu'ils occupent, les types de contrats (CDI/CDD), et les entreprises dans lesquelles ils travaillent. Cette enquête interne nous avait permis d'avoir 51 répondants : 44 en emploi, 2 en recherche d'emploi, 5 en poursuite d'étude dont 2 seulement en formation initiale, et 3 en statut d'alternant salarié.

4. **Poursuite d'études** : la majorité des étudiants qui continuent leurs études dans le domaine de l'immobilier après notre Licence le font dans le cadre de contrat d'alternance salariée (contrat d'apprentissage, ou contrat de professionnalisation), et souvent dans la même entreprise que pendant la LP NPI. L'OSIPE, qui part ailleurs réalise un travail remarquable et utile, n'apporte pas cette nuance, qui nous semble-t-il est importante.
5. **Modalité de suivi des étudiants (désignation d'un enseignant –réfèrent qui ferait le lien entre l'IUT et l'entreprise)** : Notre organisation, répond totalement à la personnalisation du suivi des auditeurs, amène un surcroit de travail au responsable pédagogique de l'IUT et à son homologue partenaire de la Faculté des Métiers (CCI de Rennes), mais fonctionne de manière efficace, et limite les possibles problèmes de transmission d'information. Dans les faits, ce sont ces 2 personnes qui font le lien entre l'IUT et les entreprises tout au long du cursus. Les étudiants et les entreprises ont dès la rentrée les mails et numéros de téléphone portable de ces responsables et savent qu'ils peuvent à tout moment les contacter. Ce mode d'organisation permet de tisser des liens plus forts, tant avec nos alternants qui savent qu'ils peuvent compter sur ces responsables, qu'avec nos entreprises partenaires qui identifient mieux leurs contacts. De même, le fait de gérer à 2 facilite la circulation de l'information et la réactivité lorsqu'il y a un problème à régler (risque de rupture de contrat, trouver une nouvelle entreprise d'accueil en cas de rupture, etc.). Par contre, il y a également un suivi avec une équipe renforcée pour accompagner les alternants dans l'élaboration de leur mémoire de spécialité et rapport d'activité salariée : 6 collègues enseignants-référents gèrent 10 étudiants en moyenne, et les conseillent pour permettre une progression entre les 2 soutenances (une en juillet, l'autre en septembre)
6. **Concernant le fait de proposer une alternance salariée en contrat de professionnalisation et pas en apprentissage** : lorsque nous avons créé cette formation, nous avons opté pour le contrat de professionnalisation principalement pour sa rapidité de mise en œuvre. Il est vrai que certains secteurs d'activité, comme l'agro-alimentaire, préfèrent le contrat d'apprentissage. Les entreprises du secteur de l'immobilier ne nous ont jamais fait cette demande (nous avons un réseau de plus de 250 entreprises partenaires depuis 2008 qui ont embauché nos auditeurs). Pour les étudiants alternants, les conditions de rémunération (minimas) sont plus avantageuses avec le contrat de professionnalisation, qu'avec le contrat d'apprentissage. Enfin, le contrat de professionnalisation permet à des personnes en reconversion et en fin de droit Pôle Emploi de plus de 30 ans, de suivre la formation en étant salariées, contrairement au contrat d'apprentissage.

David ALIS

Président de l'Université de Rennes 1