



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Gestion des petites organisations
durables

de l'Université de Perpignan
Via Domitia - UPVD

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

En vertu du décret du 3 novembre 2006¹,

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

¹ Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).



Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Montpellier

Établissement déposant : Université de Perpignan Via Domitia - UPVD

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Gestion des petites organisations durables

Secteur professionnel : SP5-Echange et gestion

Dénomination nationale : SP5-1 Management des organisations

Demande n° S3LP150007809

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : /
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : /

Présentation de la spécialité

La licence professionnelle *Gestion des petites organisations durables* (GPOD) forme des gestionnaires polyvalents capables de s'adapter aux spécificités des petites et moyennes entreprises et aux institutions locales. Les compétences visées reposent sur des capacités à mettre en œuvre des méthodes de gestion budgétaires et financières, de conduite de projets, de gestion de ressources humaines, marketing. Pour cela, les étudiants doivent donc maîtriser un certain nombre d'outils informatiques et de communication.

La polyvalence de cette formation ne permet pas de spécifier un certain nombre de métiers bien précis, mais les diplômés sont destinés à assister les dirigeants de PME, et le cas échéant, à leur succéder, la région étant soumise à un enjeu fort dans ce domaine.

L'intitulé et le programme de cette licence professionnelle ont été modifiés en 2011 par l'ajout d'une dimension « développement durable » dans la formation. Ce repositionnement a eu pour conséquence l'arrêt du recrutement d'apprentis, bien que la formation demeure organisée pour permettre l'alternance. D'ailleurs, la reprise de l'apprentissage est prévue.

Rattachée à l'IUT de Perpignan, le recrutement se fait essentiellement à partir de diplômé de BTS (60 % des candidatures) et DUT (33 %), les dossiers de L2 étant à la marge (moins de 3 %). Les titulaires d'un BTS sont 33 % à intégrer la formation, contre 60 % pour les titulaires de DUT. Si la réussite est satisfaisante, l'augmentation du taux de poursuite d'études (42 % en 2009) coïncide avec des difficultés, de plus en plus grandes, des étudiants à s'insérer (62 % d'insertion à 24/30 mois).

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

L'objectif de former des proches collaborateurs de dirigeants de petites organisations, voire de les remplacer à terme, se traduit par un programme ambitieux, bien structuré et équilibré au niveau des contenus. Il comprend cinq unités d'enseignement (UE) hors les projets tuteurés et le stage, lesquelles s'articulent adroitement afin que les étudiants comprennent les enjeux de l'entreprise, puis traitent l'information, tout en maîtrisant la communication, pour enfin mettre en œuvre des outils de gestion durable. La formation semble néanmoins très (trop) généraliste pour une licence professionnelle, avec pour conséquences, des difficultés à identifier des métiers ciblés.

La formation recrute principalement des diplômés de DUT (surtout GEA, localement) et de BTS (*Assistant manager, Assistant de gestion PME/PMI*) sans organiser de mise à niveau. En revanche, un réel effort est fait pour tenir compte d'un public présentant des spécificités : étudiant ayant une responsabilité familiale, sportif de haut niveau, par exemple.

La politique des projets tuteurés et des stages repose essentiellement sur des fortes collaborations avec le Conseil Général, des communautés d'agglomérations, la Chambre des métiers et de l'artisanat. Très peu d'entreprises privées semblent proposer des stages et des projets, alors que les métiers visés concernent essentiellement les entreprises. Cela traduit une difficulté quant au positionnement professionnel et à l'affichage de cette formation.

La LP GPOD possède de très bons taux de réussite (plus de 90 %), sauf l'année précédente le changement de nom (83 %) avec un nombre élevé d'étudiants ayant trouvé un emploi pendant la formation.

Le suivi des diplômés s'effectue par le biais des enquêtes nationales. Les derniers résultats connus d'enquêtes à 24/30 mois concernent la promotion 2009, ce qui n'est pas suffisamment récent pour être pertinent. On constate cependant une dégradation de l'insertion professionnelle (de 83 % à 62 % entre 2008 et 2009). Les emplois sont quasiment tous dans le milieu privé, en adéquation avec les secteurs visés, contrairement aux projets tuteurés et aux stages. Avec beaucoup de grosses PMI/PME parmi les employeurs, les emplois occupés sont relativement éloignés des métiers visés (collaborateurs de dirigeants, avec possibilité de succession). Le dossier souligne que la dimension « développement durable » introduite en 2011 devrait améliorer la situation, mais ce pronostic n'est pas étayé et l'équipe pédagogique se dit consciente que la dégradation de la situation économique n'est guère encourageante pour les formations généralistes.

Cela a donc pour conséquence une augmentation du taux de poursuite d'études (de 25 % pour la promotion 2008 à 42 % pour la promotion 2009). Si une erreur à ce niveau est possible, il est regrettable qu'elle n'ait pas été détectée par la suite : un tableau, dont les chiffres mettent clairement en évidence l'augmentation de la poursuite d'études, n'est pas analysé. Aucune action n'est donc proposée pour y remédier, le dossier ne précise pas non plus le taux de poursuite d'études des promotions après 2009.

Avec 29 % des enseignements, les professionnels interviennent peu dans la licence professionnelle GPOD (six dont trois professeurs associés (PAST)), et pas toujours dans le cœur de métier. La spécialisation dans le développement durable en 2011 aurait justifié la présence de professionnels dans ce domaine au sein de la formation, tout comme la participation d'intervenants extérieurs dans le domaine commercial, particulièrement important pour les PME. Pour la professionnalisation, au niveau des projets tuteurés et des stages, la formation préfère valoriser ses fortes relations avec les institutionnels. En termes d'implication dans la formation, les trois PAST participent au comité de recrutement, à l'évaluation et au conseil de perfectionnement, lequel se réunit deux fois par an, sans que le dossier n'indique les impacts de ces concertations sur les évolutions de la formation.

Outre les professionnels, l'équipe pédagogique est constituée de six maîtres de conférences (MCF), un attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) et quatre enseignants du secondaire provenant de trois départements différents de l'IUT et de l'UFR *Droit*, ce qui garantit une bonne transversalité. Elle est animée par un MCF de gestion qui réunit l'équipe pédagogique cinq fois dans l'année.

L'attractivité de la formation est satisfaisante avec 153 dossiers pour l'année 2012/2013 (+9 %). Une grille de notation permet de classer les candidats selon divers critères (moyenne de la formation précédente, prérequis en gestion, durée des stages). Si les diplômés de BTS sont très majoritaires parmi les candidatures, ils sont minoritaires parmi les inscrits.

Jusqu'au changement de dénomination en 2011, la LP GPOD formait entre 10 à 15 étudiants en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation). Bien qu'il n'y en plus du tout depuis cette modification du nom, le dossier mentionne clairement l'accueil d'étudiants alternants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ce qui entretient une certaine confusion. Il est ainsi surprenant de lire que le rythme de la formation est intensif pour les alternants alors que la LP GPOD n'a jamais accueilli d'alternant dans sa version actuelle.

Un diplôme universitaire *Dirigeant de petite entreprise* ouvert en janvier 2008, permet à des dirigeants ou des gestionnaires de petites entreprises artisanales d'acquérir des compétences universitaires et les prérequis pour accéder à la LP GPOD par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

- Points forts :
 - Bonne articulation du programme pédagogique.
 - Formation organisée pour fonctionner en alternance.
 - Bonne organisation pour accueillir des étudiants en formation continue ou par la VAE.
 - Bons taux de réussite.
 - Bonne mixité des enseignants de l'équipe pédagogique qui proviennent de plusieurs départements de l'IUT et de l'UFR *Droit*.

- Points faibles :
 - Absence d'analyse prospective étayée sur la formation.
 - Positionnement de la formation trop généraliste (sous réserve que la dimension « développement durable » se développe dans les faits).
 - Adéquation emploi/formation qui nécessite de revoir les objectifs de la formation.
 - Insertion professionnelle en diminution.
 - Taux de poursuite d'études trop élevé.
 - Plus d'alternant depuis deux ans.
 - Peu de candidats provenant de la deuxième année de licence.
 - Lieux de stages peu en adéquation avec les métiers visés.

- Recommandations pour l'établissement :

Il conviendrait d'être plus proactif dans les enquêtes sur l'insertion des diplômés pour confirmer ou modifier le positionnement de cette LP et ses objectifs. Il ne paraît pas suffisant d'attendre ou d'espérer un retour de la croissance pour que cette formation soit mieux adaptée aux besoins des entreprises.

Pour cela, l'intégration de nouveaux intervenants professionnels (de PME), notamment dans le domaine du commercial, et une politique de projets tuteurés/stage avec plus de PME pourraient contribuer à assoir la formation avec les objectifs affichés (ou à revoir les objectifs).

Si la dimension « développement durable » apparaît clairement dans le programme, il serait utile qu'elle se concrétise au niveau des projets et des stages, avec le but d'élargir le champ de l'insertion professionnelle des diplômés.

Le retour à un recrutement privilégiant les alternants est souhaitable, ce qui confortera la professionnalisation et ce qui pourrait limiter les poursuites d'études.

Enfin, il conviendrait de créer des passerelles avec des UFR pour favoriser le recrutement d'étudiants de 2^{ème} année de licence.



Observations de l'établissement

Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Montpellier

Etablissement déposant : Université de Perpignan Via Domitia – UPVD

Spécialité : Gestion des petites organisations durables

Secteur professionnel : SP5-Echange et gestion

Dénomination nationale : SP5-1 Management des organisations

Demande n° S3LP150007809

Réponse à l'évaluation

Le rapport d'évaluation se conclut sur 5 recommandations à l'établissement :

1. Etre plus proactif dans les enquêtes sur l'insertion des diplômés pour confirmer ou modifier le positionnement de cette LP et ses objectifs.
2. Asseoir la formation avec les objectifs affichés par une intégration de nouveaux intervenants professionnels (de PME) et une politique de projets tuteurés et de stages avec plus de PME.
3. Concrétiser la dimension « développement durable » au niveau des projets et des stages.
4. Privilégier le recrutement des alternants
5. Favoriser le recrutement d'étudiants de L2.

Certaines évolutions sur l'année 2013-2014 apportent déjà dans les faits une réponse concrète à deux recommandations, partiellement ou totalement :

- La politique en matière de projets tuteurés et de stages a déjà évolué de façon à privilégier les PME (**recommandation 2**) car les $\frac{2}{3}$ des étudiants sont maintenant accueillis en stage dans des PME ou des partenaires de la PME. Cela, malgré le fait que localement, de l'avis des étudiants, la rémunération obligatoire du stagiaire, fort appréciée au niveau personnel, est très difficile à obtenir de la part d'entreprises de petite taille.
- La dimension « développement durable » a été appuyée dans la présentation et la sélection des projets et des stages (**recommandation 3**). Les responsables du diplôme ont mis l'accent sur cette dimension dans l'ensemble des actions de communication portant sur le choix des d'entreprises d'accueil et des thèmes à traiter.

- Le recrutement des alternants a été privilégié (**recommandation 4**) avec 14 alternants (11 en apprentissage et 3 en professionnalisation) sur 33 inscrits, soit 40% de l'effectif. Cet effort sera poursuivi sur les années à venir. Là encore, le contexte économique et, en particulier celui des PME, freine ce recrutement que nous souhaitons développer.

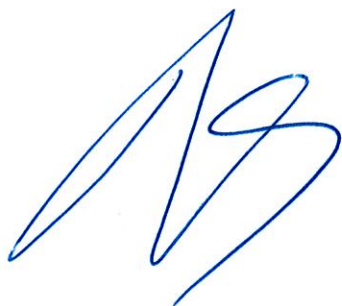
La préparation de l'année universitaire 2014-2015, dernière année couverte par le plan quadriennal en cours, devrait permettre d'apporter un commencement de réponse à une autre recommandation :

- L'intégration de nouveaux intervenants professionnels de PME de façon à asseoir la formation avec les objectifs affichés (**recommandation 2**) sera favorisée dans la constitution de l'équipe professorale encadrant la formation.

Jusqu'alors l'observation de l'article 9 de l'arrêté du 17 novembre 1999 avait conduit à toujours respecter la part minimum de 25% des enseignements assurés par des enseignants associés ou des chargés d'enseignements exerçant leur activité professionnelle principale dans un secteur correspondant à la licence professionnelle. L'objectif affiché était d'atteindre les 30%. Nous essaierons donc, dans la mesure des disponibilités locales d'aller au-delà, sans dépasser un maximum de 50%

Enfin, sur les années à venir, un effort particulier devra être consenti pour satisfaire les autres recommandations :

- Les responsables de la formation collaboreront avec la DEVE pour que les enquêtes soient effectuées, avec un taux de couverture significatif. Ainsi, plus proactifs dans les enquêtes sur l'insertion des diplômés, ils pourront confirmer ou modifier le positionnement de cette LP et ses objectifs (**recommandation 1**)
- Le recrutement d'étudiants de L2, pourrait être effectivement favorisé (**recommandation 5**) en utilisant notamment les liens tissés avec l'IAE et en agissant sur les leviers offerts par la communication. Il ne faudra cependant pas en attendre un rendement important car jusqu'à maintenant les demandes reçues des L2 sont négligeables : 5 en 2011-2012, 4 en 2012-2013, 5 en 2013-2014, 4 dans les demandes reçues à ce jour.



Le Président de l'Université,
Fabrice LORENTE