

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 21 février 2023
N° 2023.02.21_3.3.

3- Formation et vie universitaire

3.3. Année universitaire 2023-2024

- Licences professionnelles suspendues – IUT de Chambéry

Vu le code de l'éducation,

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc approuvés par le conseil d'administration en sa séance du 8 juillet 2014, modifiés,

Vu l'avis de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique en date du 9 février 2023 portant sur l'objet de la présente délibération,

► **Le conseil d'administration approuve les demandes de licences professionnelles suspendues proposées par l'IUT de Chambéry.**

Résultat du vote :

| | | | |
|-----------------------|----|--------------------------------|----|
| Membres en exercice : | 34 | Nombre de suffrages exprimés : | 26 |
| Quorum : | 17 | Contre : | 0 |
| Membres présents : | 20 | Abstention : | 0 |
| Membres représentés : | 6 | Pour : | 26 |
| Nombre de votants : | 26 | | |

Fait à Chambéry, le

28 FEV. 2023

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles

Délibération publiée sur le site internet de l'université le :

28 FEV. 2023

Transmise au recteur de région académique le :

28 FEV. 2023

Modalités de recours contre la présente délibération : La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr.

En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.

LICENCE PROFESSIONNELLE

PARCOURS EN 60 ECTS – LP 3^{EME} ANNEE

COMPOSANTE : IUT de CHAMBERY

MENTION : COMMERCIALISATION DE PRODUITS ET SERVICES

PARCOURS : COMMERCE INTERENTREPRISES B TO B

REGIME : ALTERNANCE

DEPARTEMENT DE RATTACHEMENT : GACO

RESPONSABLE PEDAGOGIQUE DE LA MENTION ET DU PARCOURS : CHRISTIAN PICARD

ANNEXE : MAQUETTE 2022/23 (SOURCE AMETYS) – PRINCIPALES FICHES ROME METIERS

OCTOBRE 2022

EFFECTIFS

| <i>Données SISE au 15/01</i> | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Capacité d'accueil | 24 | 24 | 24 |
| Effectifs étudiants | 27 | 27 | 23 |
| dont formation initiale | 0 | 0 | 0 |
| dont formation en formation continue | 27 | 25 | 23 |
| dont dispositif VAE | 0 | 2 | 0 |

ORIGINE DES ETUDIANTS

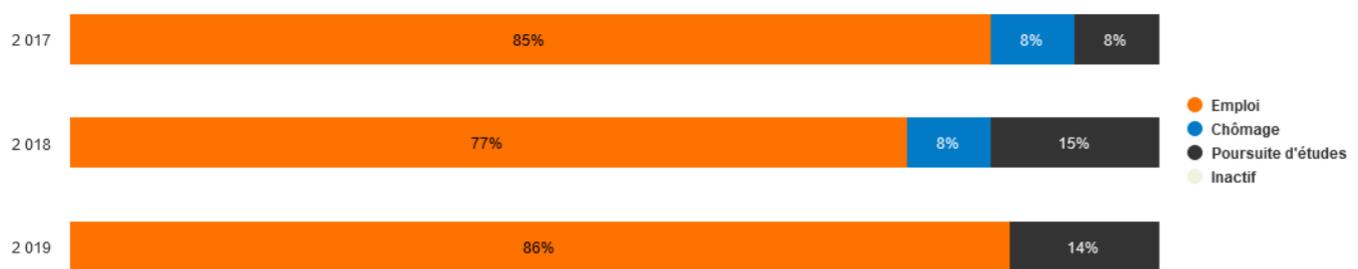
| <i>Données SISE au 15/01</i> | 15/01/2020 | 15/01/2021 | 15/01/2022 |
|------------------------------------|------------|------------|------------|
| Inscrits originaires USMB | 3 | 4 | 4 |
| | 10 | 2 | 2 |
| | 0 | 1 | 0 |
| Inscrits en BTS ou post BTS | 10 | 15 | 15 |
| | 2 | 0 | 0 |
| | 2 | 5 | 2 |
| TOTAL | 27 | 27 | 23 |

TAUX DE REUSSITE AU DIPLOME

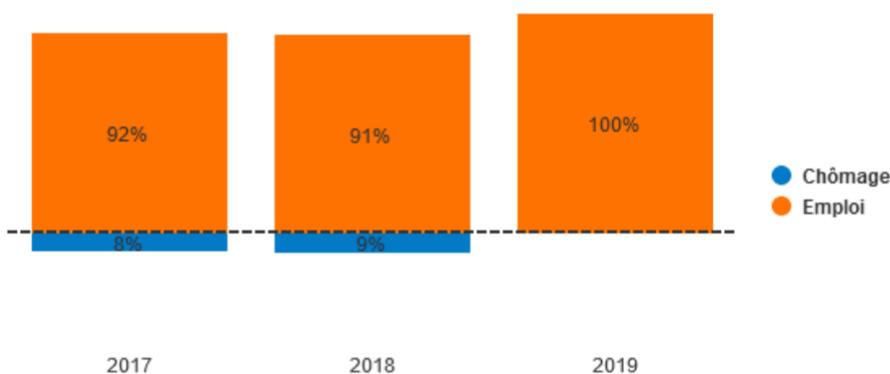
| | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 |
|----------------------|------------|------------|------------|
| Inscrits | 27 | 27 | 23 |
| Présents aux examens | 27 | 24 | 20 |
| | 96% | 96% | 96% |

INSERTION PROFESSIONNELLE

Suivi des diplômés à 30 mois

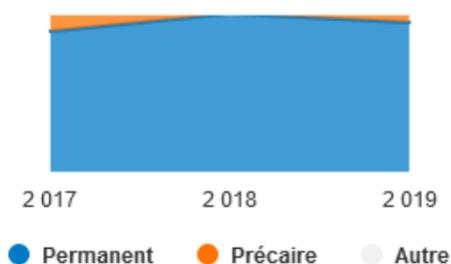


Taux d'emploi

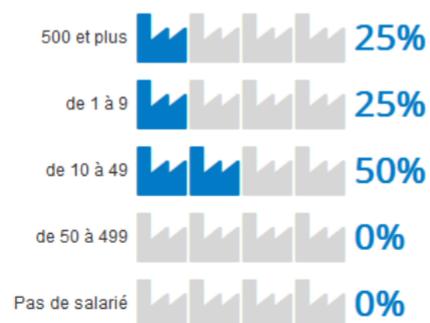


Le taux d'emploi est calculé en divisant le nombre de répondants en emploi par la population sur le marché du travail. L'ensemble des répondants actifs sont pris en compte, aucune exclusion.

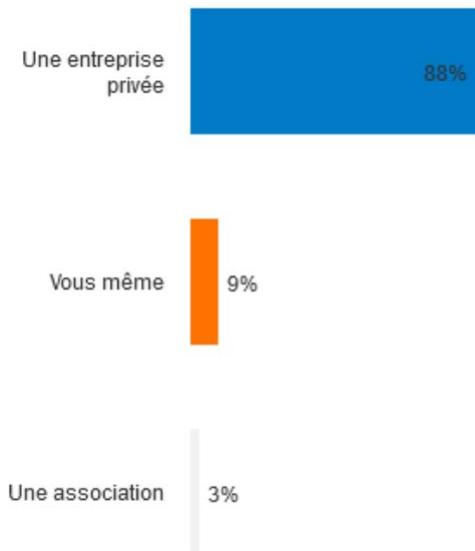
Evolution du statut d'emploi



Taille de l'entreprise



Type d'employeur



Satisfaction apportée par l'emploi occupé



Intitulé des postes (sans poursuite d'études) des emplois occupés 30 mois après le diplôme

- Animateur centre social
- Responsable régionale des ventes
- Technico-commercial
- Chef d'entreprise
- Commercial dans le matériel de BtB
- Commercial
- Responsable d'agence
- Chargé d'accueil
- Auto entrepreneur

Avis des diplômés sur l'adéquation formation/emploi

Satisfaction apportée par l'emploi occupé



Adéquation formation emploi



Argumentaire

Accréditée et ouverte à la rentrée 2009, la Licence Professionnelle « Business to Business - Commerce Inter-entreprises (B2B) » a été créée pour répondre à un très fort besoin de recrutement de technico-commerciaux dans de nombreuses entreprises du commerce B to B, présentes dans quasiment tous les secteurs d'activité : alimentation, industrie, mécanique et décolletage, commerce de gros, distribution d'équipements ou de produits pour le bâtiment et les travaux publics.

Soutenue depuis sa création par la CGI (Confédération du Commerce de gros et International, aujourd'hui CGF, Confédération des grossistes de France) et le SNDEC (Syndicat National du Décolletage), cette LP est très bien intégrée dans son environnement socio-économique et bénéficie aujourd'hui d'un soutien encore plus large grâce aux liens étroits tissés au fil des années avec notamment l'UIMM (Union des Industries et métiers de la Métallurgie) ou encore la CPME (Confédération des Petites et Moyennes Entreprises). Ces liens permettent notamment de bénéficier d'une communication élargie et, chaque année, d'offres d'alternance pour accueillir les candidats. Le soutien du Club des entreprises de l'Université Savoie Mont Blanc permet de compléter la recherche d'offre d'alternance pour les candidats.

Par ailleurs, des partenariats sont également établis avec plusieurs Lycées ou centres de formations de la région (notamment ceux qui forment des diplômés BAC + 2, BTS) dans les domaines techniques ou technico-commerciaux. Il s'agit notamment du lycée du Mont Blanc à Passy - Saint Gervais, fortement implanté par ailleurs auprès des entreprises du décolletage et de la mécatronique en Vallée de l'Arve, du Lycée de l'Albanais à Rumilly, du Lycée Monge à Chambéry ou encore du CFAI de l'Erié à la Motte-Servolex.

L'objectif de la licence professionnelle B2B est de former des technico-commerciaux. En cela, cette formation vise à transmettre à des techniciens, des compétences dans le domaine commercial et à des commerciaux, des compétences et des méthodologies en matière de compréhension des problématiques techniques de leurs clients. A l'issue de cette formation, les diplômés sont des négociateurs capables de vendre (ou d'acheter) un produit (ou un service) dans lequel la dimension technique est présente voire dominante. Ils sont également capables de concevoir et réaliser un projet commercial (approche d'un nouveau marché, lancement d'une nouvelle offre, ciblage, segmentation, identification du besoin client, prospection d'un marché particulier, etc.) ainsi que d'en mesurer les résultats.

Sur le plan de la pédagogie, cette formation présente un certain nombre de points forts soulignés lors des évaluations par les autorités de tutelle :

- un contenu pédagogique spécifique élaboré en étroite collaboration avec les professionnels du secteur et des cours dispensés par des intervenants professionnels spécialisés et en activité. Une partie du contenu du module de marketing entre professionnel est aujourd'hui consacrée à la transformation et aux nouveaux usages du commerce B2B avec le déploiement du numérique et les technologies digitales (plateformes marchandes, référencement). Les modules de gestion de projet et de gestion de la relation client amènent les alternants à prendre en main des logiciels professionnels dédiés.
- un suivi des alternants particulièrement performant et apprécié des entreprises. Trois interactions (dont deux visites en entreprise) sont organisées et cadencent l'année, en novembre, mars et juin. Pour chacune, l'alternant produit un rapport écrit sur sa mission (Cahier des charges entre fin novembre et début décembre, bilan intermédiaire en mars, bilan final fin Juin) et une soutenance orale. A cette occasion, le tuteur entreprise et le tuteur formation peuvent apprécier et évaluer la montée en compétences de l'alternant et échanger sur ses éventuelles difficultés ou besoins. Cela permet un accompagnement et une interaction continue entre l'entreprise, l'alternant et le tuteur-formateur. Le cahier des charges fait office de projet tutoré : il inclut une étude détaillée du marché sur lequel l'alternant va mener sa mission, un diagnostic stratégique et commercial approfondi de son entreprise et un plan d'action (choix méthodologiques, outils etc.) planifié dans le temps sur l'année d'alternance et adapté à la problématique commerciale de l'entreprise d'accueil. La partie réalisation

professionnelle de janvier à juin correspond au stage et à la mise en application des compétences acquises en formation ;

- une ouverture à l'international : une partie des modules de négociation commerciale et de commerce international sont dispensés en anglais. Les travaux de mise en pratique amènent ainsi les alternants à communiquer, négocier ou à structurer la stratégie de développement à l'international d'une entreprise dans cette langue. Régulièrement, des enseignants chercheurs d'Universités partenaires de l'IUT de Chambéry, interviennent sous forme de conférences dans la maquette pédagogique. Pour les dernières années, un enseignant chercheur polonais et un bulgare sont intervenus sur le thème du E-commerce en B2B ;
- La participation à des projets de groupe liés aux problématiques actuelles des fonctions marketing et commerciales. La maquette pédagogique intègre notamment un « serious game » (30 heures) qui permet aux étudiants de constater concrètement les résultats sur un marché "virtuel" de décisions en matière de lancement de nouveaux produits, de quantité à produire, de fixation de prix ou encore de dépenses dans les domaines de la communication et de la qualité. Ce jeu leur permet également de négocier entre équipes des opérations de sous-traitance ou de recherche et développement conjointe. Il leur permet enfin de voir les effets de leur stratégie commerciale sur les indicateurs financiers de l'entreprise (rentabilité, solvabilité, etc.) ;
- Mettre en pratique et compléter les apports académiques dans le cadre de l'alternance (3 jours par semaine de Septembre à Juin et semaines entières pendant les interruptions pédagogiques universitaires, rythme particulièrement apprécié des entreprises) mais aussi acquérir ou renforcer une expertise technique au sein des entreprises ;
- Elargir leur réseau professionnel et développer des opportunités de carrière grâce aux différents événements auxquels ils participent toute l'année (conférences, salons professionnels en France ...).

Comme le montrent les libellés ci-dessous, le "débouché naturel" en termes de métier est celui de technico-commercial. En fonction de leur formation d'origine et des missions qui leurs ont été confiées dans le cadre de leur alternance, les diplômés peuvent également intégrer les fonctions achats, marketing, administration des ventes voir des fonctions d'animation d'un espace commercial (agence de travaux publics, de distribution de matériel électrique, de matériel pour l'automobile, pour le domaine agricole) ou d'un réseau commercial.

- Attaché commercial en biens d'équipements professionnels
- Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières, en services auprès des entreprises
- Acheteur industriel
- Cadre technico-commercial
- Responsable de la stratégie commerciale
- Responsable des ventes, de secteur
- Chef de produit
- Cadre de gestion administrative des ventes

Ajoutons que la spécialisation technique qu'ils acquièrent dans l'entreprise d'accueil, grâce à leur année d'alternance, leur ouvre à la fois les portes des entreprises du même secteur d'activité et celles d'autres secteurs d'activité.

Plus de dix ans après sa création, le besoin de cette double compétence technique et commerciale dans les entreprises est toujours aussi fort, tant en France que dans la Région Auvergne Rhône Alpes. En témoignent, les résultats des différentes enquêtes et études telles que « Besoins de main d'œuvre 2022 » de Pôle

emploi¹, l'« Etude cadremploi commercial² » du cabinet Michael Page ou encore le « classement LinkedIn des métiers en croissance³», qui montrent toutes que :

- 1) le secteur du commerce en général et du commerce de gros en particulier restent très dynamiques en matière de recrutement mais rencontrent de très grandes difficultés à trouver des technico commerciaux. Cette difficulté est encore plus marquée dans les départements de la Savoie et de la Haute Savoie ;
- 2) le métier de responsable des opérations commerciale est en tête des 25 métiers les plus en croissance depuis 5 ans ;
- 3) le secteur du commerce de gros est dans trio de tête des secteurs en matière de recrutement de commerciaux.

La réalité de ce besoin se retrouve naturellement dans les données d'insertion professionnelle à 30 mois, puisque ces résultats d'insertion des diplômés sont très positifs avec un taux d'emploi compris entre 90% et 100%. Qualitativement, ces emplois correspondent très majoritairement à des postes pérennes (CDI) dans des entreprises privées. La forte implication du tissu local dans cette formation, que ce soit pendant le cursus d'étude (intervenants professionnels, mémoires, stages ou alternances, participations aux jurys...) ou après la diplomation, par l'embauche des diplômés dans le monde professionnel produit bien les résultats escomptés et matérialisent le fait que cette licence professionnelle remplit bien son rôle.

En matière de public accueilli, cette licence professionnelle complète l'offre de formation de l'USMB dans le domaine commercial par une spécialisation dans le commerce inter-entreprises. Elle offre un débouché aux diplômés des BTS technico-commercial ou des BTS commerciaux plus généralistes (notamment ceux des lycées et centres de formation partenaires (notamment Lycée du Mont Blanc et Lycée de l'Albanais, Lycée Monge, CFAI de Savoie) ou encore des BTS techniques. Cette LP accueille également des diplômés d'autres formations commerciales présentes sur le territoire des deux Savoie.

Comme il n'existe que peu de formations spécialisées dans le commerce B2B au niveau national, l'attractivité dépasse les frontières des deux départements puisque, dans une proportion limitée, cette formation accueille également des candidats venant des pôles universitaires de Grenoble et de Lyon et plus largement, de la France entière. Enfin, elle accueille régulièrement des salariés en reprise d'études et/ou en recherche d'évolution professionnelle et diplôme chaque année des professionnels par la voie de la VAE.

En synthèse, cette licence professionnelle répond à un besoin certain des entreprises du territoire et comporte des spécificités fortes, tant en termes de publics accueillis (en permettant notamment d'accueillir des publics qui ne seraient pas admis à intégrer l'établissement en BUT) qu'en termes de débouchés professionnels, qui ne lui permettent pas de s'intégrer à un parcours actuel de BUT. En participant à la diversité de l'offre de formation de l'IUT de Chambéry, elle contribue de manière très significative à son attractivité et à son rayonnement tout en garantissant une part non négligeable des ressources propres générées par cette composante.

¹ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo>

² https://www.michaelpage.fr/sites/michaelpage.fr/files/2022-02/Plaqueette_etude_remunerations_2022_Commercial.pdf

³ <https://www.linkedin.com/pulse/le-classement-linkedin-des-metiers-en-croissance>

Approuvées par la CFVU du CAC du 13 octobre 2022

| Eva? | Obl. | Code Ametys | Code Apogée | Libellé court | Nat. | Libellé long | ECTS | Poids MODU | Volume hor. | MCC SESSION 1 | | | | | MCC SESSION 2 | | | | |
|------|------|-------------|-------------|---------------|------|--|------|------------|--------------------|--|--------|-------------------|--------|-----------|---------------|--------|-------|--------|-----------|
| | | | | | | | | | | Modal. | Nature | Durée | Coeff. | Remarques | Modal. | Nature | Durée | Coeff. | Remarques |
| X | O | 2LMW3VQ | | MODU31_BT | MODU | Méthodologie de la gestion de projet | | 2 | CM 8,75 TD 8,75 | 1 CTA écrit | | 100% | | | | | | | |
| X | O | 2LMZFS5 | | MODU32_BT | MODU | Planification de projet | | 2 | CM 5,25 TD 5,25 | 1 CTA pratique | | 100% | | | | | | | |
| X | O | 2LN1FIZ | | MODU33_BT | MODU | CRM et Tableur | | 2 | CM 10,5 TD 10,5 | 1 CTA pratique | | 100% | | | | | | | |
| X | O | 2LN3JL2 | | MODU34_BT | MODU | Outils de la com tech. associée à la gest. de projet | | 2 | CM 14 TD 14 | 2 CTA pratique | | 100% | | | | | | | |
| X | O | 2LNC1GZ | | MODU35_BT | MODU | Simulation de gestion | | 2 | CM 15 TD 15 | 1 CTA pratique 1 CTA oral | | 50% 50% | | | | | | | |
| X | O | 2LNUKEL | | UE04_BT | UE | UE04 Projet | | 10 | CM 13,5 TD 13,5 | 1 CTA écrit-rapport 1 CTA pratique 1 CTA oral-exposé | | 33% 34% 33% | | | | | | | |
| | O | 2LOGTKE | | UE05_BT | UE | UE05 Stage | | 20 | CM 13,5 TD 13,5 | 1 CTA écrit-rapport 1 CTA pratique 1 CTA oral-exposé | | 33% 34% 33% | | | | | | | |
| X | O | 2LOH8YU | | MODU51_BT | MODU | Revue de projet 2 | | 10 | CM 18 TD 18 | 1 CTA écrit-rapport 1 CTA pratique 1 CTA oral-exposé | | 33% 34% 33% | | | | | | | |
| X | O | 2LOJ7M | | MODU52_BT | MODU | Revue de projet 3 | | 10 | CM 18 TD 18 | 1 CTA écrit-rapport 1 CTA pratique 1 CTA oral-exposé | | 33% 34% 33% | | | | | | | |

Année:

La validation du diplôme de licence professionnelle est soumise au respect de la double condition suivante : Une moyenne générale égale ou supérieure à 10 sur 20 à l'ensemble des UE, y compris le projet tuteuré et le stage ou la mission en alternance, et une moyenne égale ou supérieure à 10 sur 20 à l'ensemble constitué du projet tuteuré et du stage ou de la mission en alternance

ANNEXE II – FICHES ROME METIERS

- [D1407 - Relation technico-commerciale](#)
- [H1102 - Management et ingénierie d'affaires](#)
- [D1213 - Vente en gros de matériel et équipement](#)
- [D1402 - Relation commerciale grands comptes et entreprises](#)
- [D1406 - Management en force de vente](#)
- [D1504 - Direction de magasin de grande distribution](#)
- [D1509 - Management de département en grande distribution](#)
- [M1701 - Administration des ventes](#)
- [M1707 - Stratégie commerciale](#)

LICENCE PROFESSIONNELLE

PARCOURS EN 60 ECTS – LP 3^E ANNEE

COMPOSANTE : IUT de CHAMBERY

MENTION : GESTION DE PROJETS ET STRUCTURES ARTISTIQUES ET CULTURELS

PARCOURS : PARCOURS MUSIQUE ET SPECTACLE DU VIVANT

REGIME : ALTERNANCE

DEPARTEMENT DE RATTACHEMENT : GACO

RESPONSABLE PEDAGOGIQUE DE LA MENTION ET DU PARCOURS : NADINE BUES

ANNEXE : MAQUETTE 2022/23 (SOURCE AMETYS)

OCTOBRE 2022

EFFECTIFS

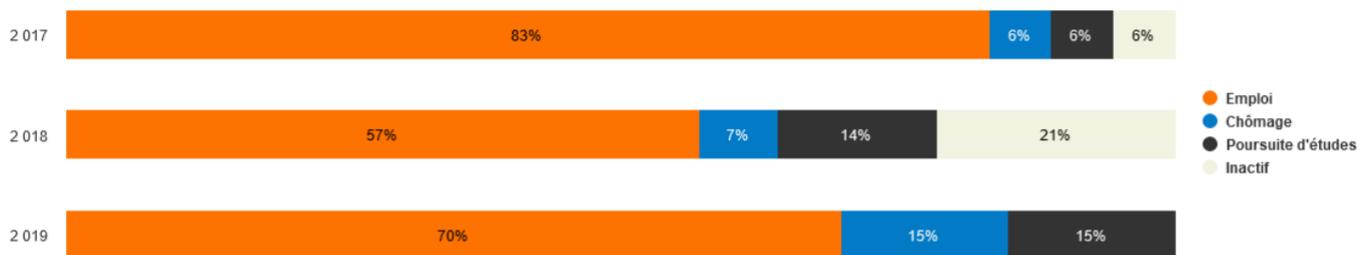
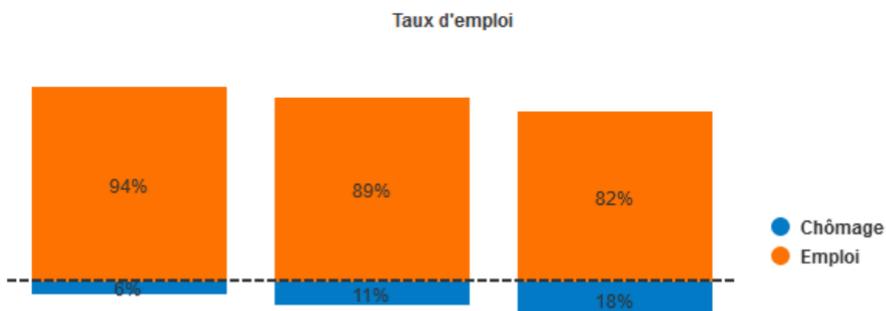
| Données SISE au 15/01 | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Capacité d'accueil | 16 | 16 | 24 |
| Effectifs étudiants | 26 | 22 | 25 |
| dont formation initiale | 0 | 0 | 0 |
| dont formation en formation continue | 26 | 22 | 25 |
| dont dispositif VAE | 4 | 1 | 1 |

ORIGINE DES ETUDIANTS

| | 15/01/2020 | 15/01/2021 | 15/01/2022 |
|---|------------|------------|------------|
| Inscrits originaires USMB | 2 | 5 | 4 |
| Inscrits provenant d'une autre université | 10 | 5 | 2 |
| Inscrits provenant d'un établissement étranger | 0 | 1 | 0 |
| Inscrits en BTS ou post BTS | 0 | 5 | 5 |
| Inscrits autres types d'établissements (Ecole commerce, TTLV,...) | 4 | 4 | 3 |
| Non scolarisé l'année précédente (reprise d'études) | 10 | 2 | 11 |
| TOTAL | 26 | 22 | 25 |

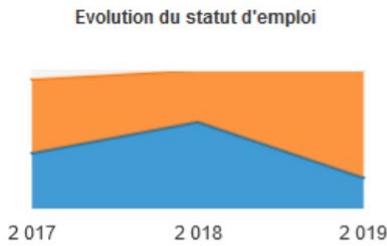
TAUX DE REUSSITE AU DIPLOME

| | | | |
|-----------------------------|-------------|-------------|---|
| | | | |
| Inscrits | 26 | 22 | 25 |
| Présents aux examens | 26 | 22 | 24 (la VAE est prévue au printemps 2023) |
| | 100% | 100% | 96% |

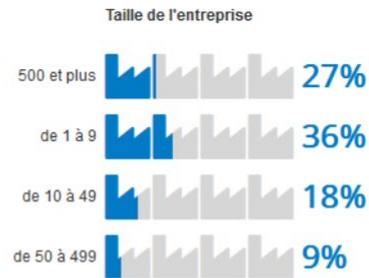
INSERTION PROFESSIONNELLE**Suivi des diplômés à 30 mois****Taux d'emploi**

Le taux d'emploi est calculé en divisant le nombre de répondants en emploi par la population sur le marché du travail. L'ensemble des répondants actifs sont pris en comptes, aucune exclusion.

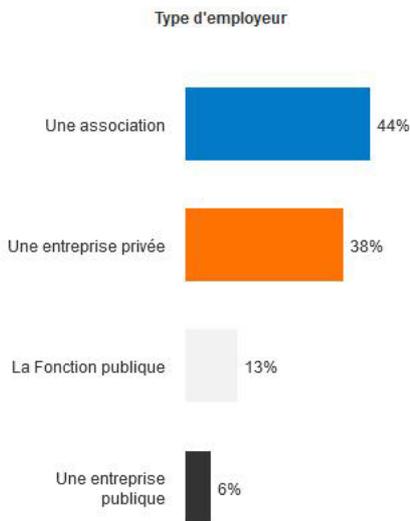
Evolution du statut d'emploi



Taille de l'entreprise



Type d'employeur



Satisfaction apportée par l'emploi occupé

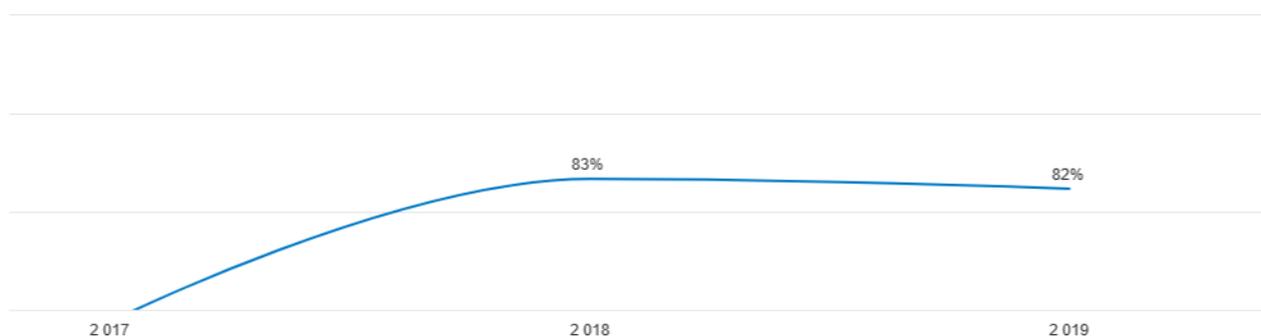


Intitulé des postes (sans poursuite d'études) des emplois occupés 30 mois après le diplôme

- Responsable communication et marketing
- Assistant de coordination de festival
- Responsable animation et programmation artistique
- Chargé de projet
- Assistant de médiation culturelle
- Attaché de production et de communication
- Administrateur de la salle de concert
- Assistant comptable
- Assistant administratif

Avis des diplômés sur leur formation

Évolution de la satisfaction globale



ARGUMENTAIRE

La Licence Professionnelle Gestion de projets et structures artistiques et culturels (LP GEPSAC) a été ouverte en 2007 par le département GACO de l'IUT de Chambéry avec l'objectif de former des assistant.e.s de direction d'établissements culturels compétents en matière d'administration et de gestion, connaissant les mécanismes de la création et de la diffusion artistique, et capables d'animer un projet culturel dans la musique et le spectacle vivant, notamment sur les postes de : administrateur.trice ou administrateur.trice adjoint.e, chargé.e de production, chargé.e de diffusion, chargé.e de relations aux publics.

Elle a progressivement acquis un positionnement particulier dans l'offre de formation à l'échelle nationale car c'est un des rares diplômes universitaires spécialisé en gestion culturelle proposé en apprentissage en France depuis 2015, ce qui lui confère une visibilité et une reconnaissance spécifiques de la part des entreprises du secteur et autres partenaires professionnels ou financeurs (réseaux professionnels et OPCO : opérateurs de compétences). De ce fait, elle attire de nombreux candidat.e.s de toute la France et de toutes origines géographiques et de toutes filières, dont une bonne proportion de diplômé.és de licence SHS ou littéraires. Le contenu de la formation et le rythme de l'alternance sont en adéquation avec les besoins du secteur culturel professionnel, ce qui se traduit par une bonne insertion professionnelle des diplômé.e.s, malgré certaines difficultés inhérentes au marché de l'emploi de ce secteur. Dans un domaine où l'offre de formation est très majoritairement constituée de masters, elle se distingue par une approche très professionnalisante pour permettre aux diplômés d'acquérir des compétences techniques directement opérationnelles favorisant une embauche immédiate sur des postes de niveau intermédiaire.

Un contexte favorable : une région dynamique pour l'emploi dans le secteur culturel et le spectacle vivant, où l'apprentissage reste sous-représenté

La région Auvergne-Rhône-Alpes (AURA) se positionne comme la 2^{ème} région de France pour l'emploi culturel en général, et pour le spectacle vivant en particulier : le plus grand nombre de salariés du spectacle vivant (21 284) y est domicilié, derrière l'Ile-de-France (70 568) et devant l'Occitanie (19 008). Au total en AURA on dénombre 13 162 employeurs du spectacle vivant en 2017 qui exercent dans la branche spectacle (et sont détenteurs d'une licence d'entrepreneur de spectacle) ou hors branche (établissements dont le code d'activité principale n'est pas culturel : administration publique, enseignement, santé/social, hôtellerie-restauration, industrie...). Depuis 2000, le nombre d'employeurs de la branche du spectacle vivant (2 581) est en progression constante (+ 82,4 %), mais tend à légèrement se tasser pour les employeurs hors branche (10 581) ces dernières années. (source : Atlas AURA du spectacle vivant – édition 2020).

Toutefois, depuis la crise sanitaire, le spectacle vivant traverse des difficultés de recrutement sur certains métiers, c'est un phénomène nouveau dans un secteur jusqu'ici réputé saturé. Dans ce contexte, une [rencontre professionnelle sur l'attractivité des métiers du spectacle vivant](#) a été organisée par le COREPS en octobre 2022 , et l'alternance (peu utilisée dans le secteur) est encouragée comme un nouveau moyen pour mieux accompagner les jeunes entrants dans la profession (source : entretien avec Emmanuel Chow-Chine, délégué régional de l'AFDAS le 24/10/2002)

En effet, le recours à l'alternance est largement sous-représenté dans ce secteur : parmi les contrats d'apprentissage financés en 2021 en AURA par l'AFDAS (Opérateur de compétences couvrant les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement), moins de 5% sont signés par les employeurs du spectacle vivant, qui représentent pourtant 22% des entreprises adhérentes à l'AFDAS (source : « Présentation ADFAS institutionnels 2021 »), et ce malgré les aides gouvernementales à l'embauche d'apprenti.e.s depuis 2020.

Dans ce contexte, la LP GEPSAC, une des rares formations proposées en apprentissage au niveau national et spécialisée dans les métiers administratifs du le spectacle vivant, apparait comme un outil de différenciation dans l'offre de formation de l'USMB.

Une formation en adéquation avec les besoins du secteur

L'insertion professionnelle est très satisfaisante au regard du marché de l'emploi culturel où les possibilités d'embauche sont restreintes, et les poursuites d'études des diplômé.e.s restent limitées bien que l'offre de

formation en master soit attractive (l'essentiel des formations culturelles sont proposées à ce niveau à l'échelle nationale).

L'avis des diplômés sur leur formation est en constante amélioration et atteint 83% de satisfaction pour la dernière promotion interrogée à 30 mois. Les enquêtes d'insertion à 30 mois des diplômés réalisées par les services centraux de l'USMB montrent un taux d'emploi moyen de 77% et un taux de chômage d'environ 8%. Les postes occupés sont en adéquation avec la formation (77%) et avec le niveau de diplôme (83%) , avec des fonctions principalement dans l'administration culturelle (administrateur, chargé de production, etc.). Les emplois sont permanents pour les deux tiers des diplômés ce qui est un bon taux dans un secteur où l'emploi est souvent précaire.

Le passage à l'alternance a encore renforcé les liens déjà bien établis avec le secteur professionnel de la culture, le rythme d'apprentissage (15 jours de cours/ 1 mois en entreprise sur 12 mois) étant très apprécié des employeurs, car en adéquation avec le fonctionnement par projet caractéristique du travail de ce secteur. Ainsi, on constate :

- une diversité d'employeurs des apprenti.e.s et diplômé.e.s : administrations (services culturels de conseils départementaux, de ville ou d'agglomérations), ou structures privées de création ou production de spectacles (sociétés de production, compagnies et orchestres) ou lieux de diffusion (théâtres, salles de spectacle). Parmi les partenaires réguliers, on peut citer : le Conseil départemental 73, le Conseil départemental 74 , la Cité des arts de Chambéry, la Ville d'Annecy, la métropole de Lyon, Malraux scène nationale de Chambéry, MC2 scène nationale de Grenoble, , le centre dramatique national de Valence, l'agence régionale "Auvergne Rhône Alpes spectacle vivant", l'institut Lumière de Lyon, l'Orchestre des Pays de Savoie, la Maitrise de Radio France, etc. La localisation des employeurs d'apprentis dépasse le cadre local : en moyenne 25% se situent en Savoie et Haute-Savoie, 50% en région AURA hors Pays de Savoie, 25% hors AURA.

-une grande satisfaction des employeurs et reconnaissance des professionnels, avec un fort investissement de leur part dans la formation, que ce soit dans l'enseignement ou l'invitation de la promotion à des rencontres professionnelles (participation chaque année au [Forum Jazz](#) organisé en région AURA depuis 2015, ou ponctuellement à la [Route des 20](#) qui regroupe les programmateurs de théâtres et compagnies en région AURA)

L'accompagnement à l'insertion professionnelle est un effort constant, il se fait à toutes les étapes du cursus :

- avant l'entrée en licence, les 80 candidat.e.s présélectionné.e.s sur dossier et entretien sont accompagné.e.s dans leur recherche de contrats d'apprentissage par une chargée de mission qui les met

en relation avec les employeurs partenaires et les conseille dans leurs démarches de janvier à juin et des séances de "coaching" à l'IUT de Chambéry

- pendant la formation : l'intégration de l'approche compétence depuis 2017 (avec la définition d'un référentiel par blocs de compétences, l'outil d'auto-évaluation sur le livret électronique d'apprentissage, et l'accompagnement par un intervenant professionnel du secteur) permet aux apprenti.es l'identification, la formalisation et la valorisation des compétences acquises par des outils spécifiques en vue des futures recherches d'emploi. Parmi les compétences additionnelles, on peut également citer : la formation aux techniques de vente d'un spectacle ("booking") très demandées sur le marché de l'emploi, l'initiation à des logiciels spécifiques (logiciel de paie « Spaictacle »), la sensibilisation à la démarche environnementale, mais aussi la validation du "certificat de compétence professionnelle en gestion sonore dans le spectacle, les manifestations culturelles et évènementielles" proposé en partenariat avec la Cité des Arts de Chambéry.

- après l'obtention du diplôme, de nombreux diplômé.e.s sont directement embauchée.s dans la structure d'apprentissage (8 sur les 24 apprenti.e.s de la promotion sortante 2022) ou dans le réseau (même proportion en 2022), les offres d'emploi reçues des différents partenaires professionnels sont systématiquement transmises aux dernières promotions sortantes.

Une forte attractivité de candidat.e.s de toutes origines

Concernant le recrutement des candidats, l'attractivité dépasse le cadre local voire régional , ainsi 55% des candidats en 2021 provenaient hors de la région Auvergne Rhône Alpes (plus 100 candidats pour 24 places en 2021 malgré un contexte difficile pour le secteur). Les promotions sont composées de diplômé.e.s de toutes filières, issus de licences, DUT et BTS en proportions équivalentes ; à noter que les diplômé.e.s de licence viennent majoritairement de cursus littéraires ou SHS (lettres, langues, info comm, histoire, arts du spectacle), à qui la LP GEPSAC offre donc un débouché professionnel en un an. Chaque année, le diplôme est délivré à un ou plusieurs stagiaires en formation continue financés par leur employeur ou Pole emploi (reconversion de fonctionnaires ou d'artistes notamment) , ou validée en VAE par un ou plusieurs professionnel.le.s. Malgré une forte sélection et une augmentation constante des capacités d'accueil, celles-ci sont dépassées chaque année.

ANNEXE maquette 2022/23

Approuvées par la CFVU du CAC du 13 octobre 2022

TYPE DIPLOME : Licence professionnelle

Domaine : Droit, Économie, Gestion

Catalogue : ODF

VDI : LIPGPSA 171

Mention : Gestion de projets et structures artistiques et culturels

Année : 2022-2023

VET : K3LP19 171

Parcours : LP - Musique et spectacle vivant - Alternance

| Eval? | Obl. | Code Ametys | Code Apogée | Libellé court | Nat. | Libellé long | ECTS | Poids MODU | Volume hor. | MCC SESSION 1 | | | | MCC SESSION 2 | | | | | |
|-------|------|-------------|-------------|---------------|------|--|------|------------|-------------|---------------|--------------------|-------|--------|---------------|--------|--------|-------|--------|-----------|
| | | | | | | | | | | Modal. | Nature | Durée | Coeff. | Remarques | Modal. | Nature | Durée | Coeff. | Remarques |
| | O | I2LL2R6J | | UE01_GEPSAC | UE | UE01 Techniques de gestion | 12 | | | | | | | | | | | | |
| X | O | I2LL6VG2 | | MODU11_GEPSAC | MODU | Management des organisations culturelles (M1.1) | | 2 | TD 21 | 1 CTA | écrit-surveillance | 1h30 | 100% | | | | | | |
| X | O | I2LL8XPG | | MODU12_GEPSAC | MODU | Marketing et techniques d'enquêtes (M1.2) | | 2 | TD 21 | 2 CC | écrit-surveillance | 3h00 | 100% | | | | | | |
| X | O | I2LLB5TN | | MODU13_GEPSAC | MODU | Droit du travail (M1.3) | | 2 | TD 15 | 1 CTA | écrit-surveillance | 3h00 | 100% | | | | | | |
| X | O | I2LLC65Z | | MODU14_GEPSAC | MODU | Outils informatiques | | 1 | TP 12 | 1 CTA | pratique | 3h00 | 100% | | | | | | |
| X | O | I2LLDZG0 | | MODU15_GEPSAC | MODU | Communication interpersonnelle (M1.5) | | 1 | TD 18 | 2 CC | écrit-et-oral | 1h00 | 100% | | | | | | |
| X | O | I2LLGLAA | | MODU16_GEPSAC | MODU | Méthodologie de projet (M1.6) | | 2 | TD 21 | 1 CTA | écrit-surveillance | 3h00 | 100% | | | | | | |
| X | O | I2LLHLLY | | MODU17_GEPSAC | MODU | Comptabilité (M1.7) | | 2 | TD 18 | 2 CC | écrit | 3h00 | 100% | | | | | | |
| | O | I2LLJ8VJ | | UE02_GEPSAC | UE | UE02 Management culturel | 12 | | | | | | | | | | | | |
| X | O | I2LLT1PR | | MODU21_GEPSAC | MODU | Environnement professionnel de l'artiste (M2.1) | | 3 | TD 36 | 1 CC | oral | 1h30 | 33% | | | | | | |
| X | O | I2LLX2C5 | | MODU22_GEPSAC | MODU | Cadre légal (M2.2) | | 3 | TD 18 | 1 CTA | oral | 1h30 | 100% | | | | | | |
| X | O | I2LLZCBZ | | MODU23_GEPSAC | MODU | Gestion et administration (M2.3) | | 3 | TD 27 | 1 CC | écrit-surveillance | 1h30 | 50% | | | | | | |
| | O | I2LM11Z8 | | MODU24_GEPSAC | MODU | Expériences de professionnels (M2.4) | | | TD 30 | | | | | | | | | | |
| X | O | I2LM3H3F | | MODU25_GEPSAC | MODU | Stratégies et techniques de communication (M2.5) | | 3 | TD 18 | 1 CC | écrit-surveillance | 1h30 | 50% | | | | | | |
| | O | I2LM57N5 | | UE03_GEPSAC | UE | UE03 Connaissance du domaine culturel | 10 | | | | | | | | | | | | |
| X | O | I2LM7T54 | | MODU31_GEPSAC | MODU | Connaissance des arts (M3.1) | | 6 | TD 60 | 3 CC | écrit-surveillance | 1h30 | 100% | | | | | | |
| X | O | I2LMAYFY | | MODU32_GEPSAC | MODU | Politiques culturelles et structuration du secteur | | 2 | TD 18 | 1 CTA | écrit-surveillance | 3h00 | 100% | | | | | | |
| X | O | I2LMC2Y8 | | MODU33_GEPSAC | MODU | Expériences de professionnels (M3.3) | | | TD 15 | | | | | | | | | | |

Approuvées par la CFVU du CAC du 13 octobre 2022

| Eval? | Obl. | Code AmetyS | Code Apogée | Libellé court | Nat. | Libellé long | ECTS | Poids MODU | Volume hor. | MCC SESSION 1 | | | | Remarques | MCC SESSION 2 | | | |
|-------|------|-------------|-------------|---------------|------|---|------|------------|-------------|---------------|--------------------|-------|--------|-----------|---------------|--------|-------|--------|
| | | | | | | | | | | Modal. | Nature | Durée | Coeff. | | Modal. | Nature | Durée | Coeff. |
| X | O | I2LMFV4G | | MODU34_GSPSAC | MODU | Conception et montage d'un projet culturel (M3.4) | | 2 | TD 21 | 2 CC | écrit-dossier | 3h00 | 100% | | | | | |
| | O | I2LMHFPW | | UE04_GEPSAC | UE | UE04 Action culturelle internationale | 4 | | | | | | | | | | | |
| X | O | I2LMJH6V | | MODU41_GEPSAC | MODU | Anglais (M4.1) | | 2 | TP 18 | 1 CC | écrit-surveillance | 1h30 | 50% | | | | | |
| | | | | | | | | | | 1 CC | oral | 1h30 | 50% | | | | | |
| X | O | I2LMKHVZ | | MODU42_GEPSAC | MODU | Coopération culturelle transfrontalière (M4.2) | | 2 | TD 18 | 2 CC | écrit-surveillance | 1h30 | 100% | | | | | |
| X | O | I2LMMF6N | | MODU43_GEPSAC | MODU | Expériences de professionnels (M4.3) | | | TD 27 | | | | | | | | | |
| | O | I2LMO4Q6 | | UE05_GEPSAC | UE | UE05 Réalisations professionnelles | 10 | | | | | | | | | | | |
| X | O | I2LMPLAB | | MODU51_GEPSAC | MODU | Projet de groupe (M5.1) | | 2 | TD 30 | 2 CC | pratique | 1h00 | 100% | | | | | |
| | | | | | | | | | TD 0 | 1 CC | écrit-mémoire | | 25% | | | | | |
| X | O | I2LMQAJW | | MODU52_GEPSAC | MODU | Bilan intermédiaire (M5.2) | | 8 | TP 0 | 1 CC | oral-soutenance | 1h00 | 25% | | | | | |
| | | | | | | | | | | 1 CC | pratique | | 50% | | | | | |
| | O | I2LMR9KG | | UE06_GEPSAC | UE | UE06 Mission entreprise | 12 | | | | | | | | | | | |
| X | O | I2LMSFA7 | | MODU61_GEPSAC | MODU | Mémoire professionnel (M6.1) | | 12 | TP 0 | 1 CC | écrit-mémoire | | 50% | | | | | |
| | | | | | | | | | 0 | 1 CC | pratique | | 50% | | | | | |

Licence professionnelle Parcours

en 60 ECTS – LP 3^{ème} année

Composante : IUT de Chambéry

Mention : Métiers de la gestion des ressources humaines : assistant

Parcours : Gestion opérationnelle et stratégique des RH et de la paie

Régime : Alternance – RNCP 29806

Département de rattachement : GACO - Gestion Administrative et Commerciale des Organisations

Responsable pédagogique de la mention et du parcours : Aude ROIZOT

Annexes : Maquette 2022/23 (source AMETYS) – Fiches métiers ROME et Référentiel APEC

Octobre 2022

EFFECTIFS

| <i>Données SISE au 15/01</i> | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 |
|--------------------------------------|----------------------------------|-----------|-----------|
| Capacité d'accueil | 24 | 20 | 20 |
| Effectifs étudiants | 28 | 19 | 24 |
| dont formation initiale | 0 | 0 | 0 |
| dont formation en formation continue | 27 | 19 | 23 |
| dont dispositif VAE | 1 Individuel + 19 collectives | 0 | 1 |

ORIGINE DES ETUDIANTS

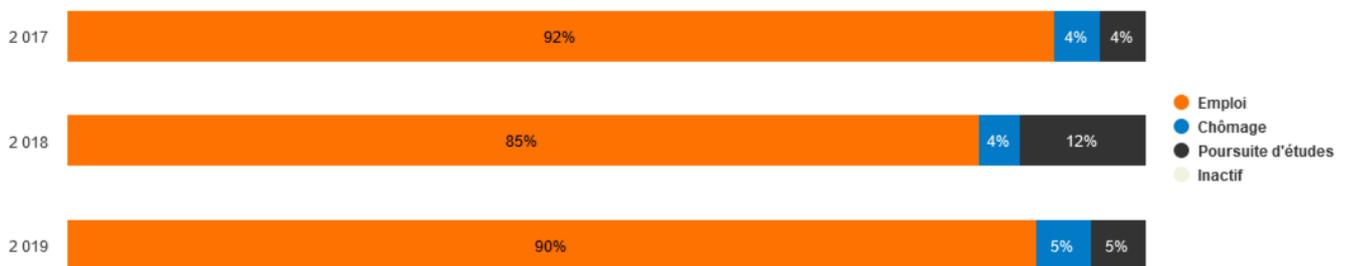
| | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Inscrits originaires USMB | 8 | 4 | 8 |
| Inscrits provenant d'une autre université | 2 | 2 | 2 |
| Inscrits provenant d'un établissement étranger | 1 | 1 | 2 |
| Inscrits en BTS ou post BTS | 12 | 7 | 6 |
| Inscrits autres types d'établissements (Ecole commerce, TTLV,...) | 2 | 1 | 2 |
| Non scolarisés l'année précédente (reprise d'études) | 3 | 4 | 4 |
| TOTAL | 28 | 19 | 24 |

TAUX DE REUSSITE AU DIPLOME

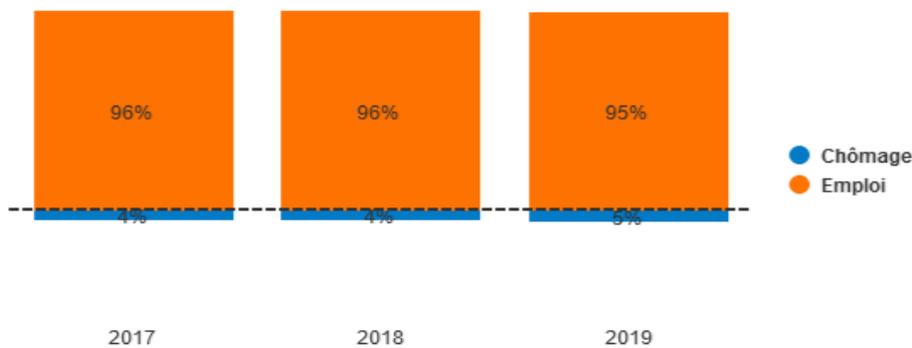
| | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Inscrits | 28 | 19 | 24 |
| Présents aux examens | 26 | 19 | 24 |
| Taux de réussite sur présents aux examens | 100% | 100% | 100% |

INSERTION PROFESSIONNELLE

Suivi des diplômés à 30 mois

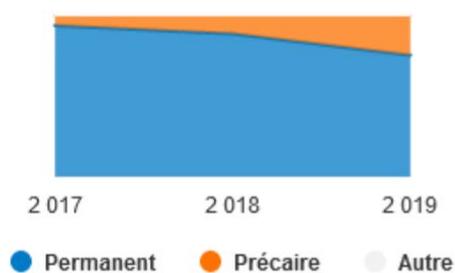


Taux d'emploi

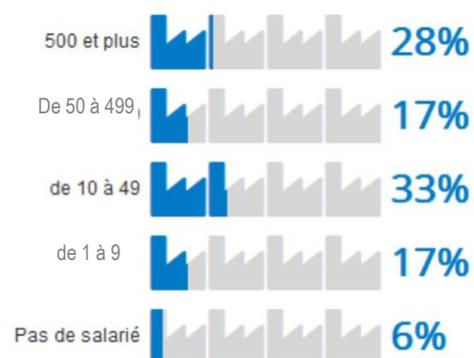


Le taux d'emploi est calculé en divisant le nombre de répondants en emploi par la population sur le marché du travail. L'ensemble des répondants actifs sont pris en comptes, aucune exclusion.

Evolution du statut d'emploi



Taille de l'entreprise



Type d'employeur



Satisfaction apportée par l'emploi occupé



Intitulé des postes (sans poursuite d'études) des emplois occupés 30 mois après le diplôme

- Conseiller en insertion
- Assistant de direction d'exploitation
- Assistant RH
- Technicien paie
- Collaborateur/assistant/ gestionnaire paie RH
- Comptable
- Assistant de cabinet
- Chargé de développement
- Chargé de recrutement

Avis des diplômés sur l'adéquation formation/emploi

Adéquation formation emploi



ARGUMENTAIRE

La région Auvergne Rhône-Alpes est l'une des plus attractives du territoire métropolitain, les dernières données disponibles publiées par l'INSEE¹ mettent en exergue le dynamisme économique du territoire. L'emploi salarié sur un an a augmenté de 2.2% soit 69 600 emplois pour une population active s'élevant à plus de 3,2 millions de salariés (secteur public ou privé). D'après les données, les départements du Rhône et les deux Savoie comptabilisent la croissance de l'emploi la plus forte de la région et représentent 70% des emplois supplémentaires. Au 2^{ème} trimestre 2022, le taux de chômage au sens du BIT s'établit à 6,4 % de la population active, l'un des taux les plus faibles du territoire (France 7,4%). La Savoie et la Haute Savoie comprennent respectivement 55 280 et 84 566 établissements pour des taux d'emplois de 70.1% et 72.6%².

Le dynamisme et la vivacité du tissu économique sont accompagnés par d'important besoins en personnel pour occuper les fonctions supports et plus particulièrement dans les métiers des ressources humaines³.

A cet égard, la Région Auvergne Rhône-Alpes, dans son schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) 2022-28⁴, relève l'importance d'accompagner les entreprises dans leurs projets de recrutement, de faciliter les embauches dans les secteurs en tension et prévoit la mobilisation des différents leviers à sa disposition tels que

- Développement de l'attractivité des filières et des métiers ;
- Professionnalisation de la fonction RH dans les TPE/PME, soutien à la formation des salariés en entreprise ;
- Promotion des nouvelles formes d'emploi ;
- Accompagnement de la mobilité professionnelle des salariés sur un territoire ;
- Évolution et adaptation de l'offre de formation secondaire et supérieure.

Ces problématiques sont intimement liées à la nécessité de disposer de professionnels des ressources humaines formés et opérationnels en nombre suffisant, pour accompagner ces évolutions.

Pôle Emploi réalise annuellement une enquête ⁵ auprès des entreprises françaises afin de connaître leurs besoins en personnel par secteur d'activité et par bassin d'emploi, ce qui permet une connaissance fine du marché du travail en termes de recrutement, de formation, d'évolution professionnelle tout en ciblant les métiers porteurs. Les emplois liés aux ressources humaines sont en croissance continue tant au niveau national que régional et ce depuis au moins cinq ans.

LES 25 MÉTIERS EN CROISSANCE DEPUIS CINQ ANS

Métiers liés aux fonctions commerciales, au numérique, ou encore à la santé sont également en plein essor depuis quelques années. C'est ce que le réseau social professionnel LinkedIn a mis en avant en janvier dernier, en publiant un classement identifiant 25 métiers tout particulièrement en croissance depuis cinq ans. Les plus demandés figurent dans le secteur du commerce : [responsable des opérations commerciales \(en 1re position\)](#) et [responsable du développement \(2e\)](#). Viennent ensuite plusieurs professions en lien avec les ressources humaines ([conseiller en insertion professionnelle](#), 6e, [chargé de recrutement](#), 9e, [assistant de formation](#), 16e...) ou avec la santé ([infirmier coordinateur](#), 14e, [infirmier de santé au travail](#), 15e). Sont également très demandés les [assistants facturation](#) (3e), conseillers clientèle (banque et [assurances](#), 4e), [ingénieurs en fiabilité de site](#) (5e), [consultants en télécommunications](#) (7e), [agents immobilier](#) (20e) ou encore [consultants data](#) (25e).

FIGURE 1 ENQUETE BMO POLE EMPLOI - 2022

Il ressort également de cette enquête que les entreprises privées comme publiques des départements 01 – 38 – 73 – 74 ont projeté près de 320 recrutements en ressources humaines sur la seule année 2022.

¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=REG-84> Données publiées le 13 décembre 2022

² Chiffres Clefs [Savoie](#) et [Haute Savoie](#) – CCI INSEE – Edition 2022

³ Le classement [LinkedIn des métiers en croissance](#) 2022

⁴ <https://www.auvergnerrhonealpes.fr/media/1683/download?inline>

⁵ Enquête BMO – Besoin en main d'œuvre <https://www.pole-emploi.fr/candidat/decouvrir-le-marche-du-travail/besoins-en-main-doeuvre.html>

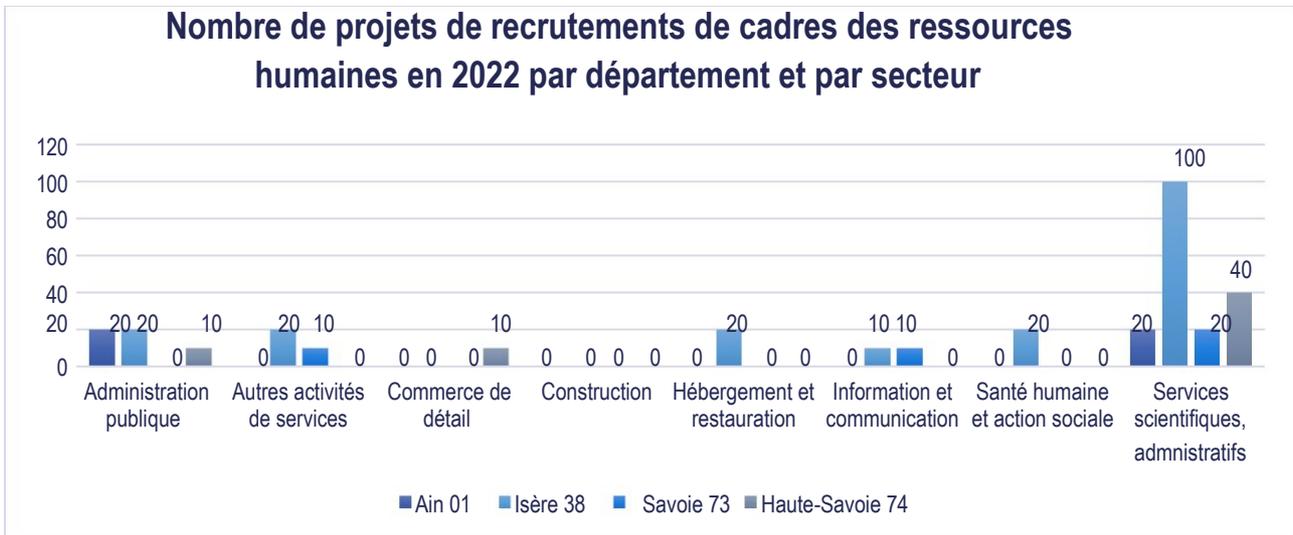


FIGURE 2 DONNEES ISSUES BMO POLE EMPLOI⁶ - 2022

Au-delà de ces besoins, les entreprises sont également confrontées à d'importantes difficultés à recruter, particulièrement en Savoie et Haute Savoie.



FIGURE 3 DONNEES ISSUES BMO POLE EMPLOI⁷ - 2022

C'est dans ce contexte que la licence professionnelle Métiers de la Gestion des Ressources Humaines, formation en alternance, née en 2008 d'un partenariat toujours actif entre l'IUT de Chambéry et l'Association Nationale des Directeurs en Ressources Humaines (ANDRH) a pour objectif de former des collaborateurs polyvalents en gestion des ressources humaines maîtrisant les aspects techniques du métier (paie, gestion administrative du personnel, mise en place du plan de formation, organisation des recrutements) mais également capables d'assumer un rôle d'interface avec les autres services de l'entreprise, d'organisation du partage de l'information et de participer à l'optimisation du fonctionnement du service Ressources Humaines par l'élaboration et le suivi d'outils de performance.

La philosophie de la formation est de développer la polyvalence des compétences des étudiants et de favoriser leur adaptabilité aux besoins, outils, pratiques et demandes des entreprises en constante évolution. Le but est de rendre ces assistants RH capables de s'adapter à l'ensemble des problématiques RH rencontrées par les entreprises de tous secteurs (industrie, services, transports, bâtiment et travaux publics, cabinets d'expertise comptable, réseau d'intérim etc.) et de toutes tailles (TPE/PME, grande entreprise),

⁶ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?fb=01,74,38,73&fe=L5Z92&lb=0&ng=0&va=0&pp=2022&ss=1>

⁷ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?fb=01,74,38,73&fe=L5Z92&lb=0&va=0&pp=2022&ss=1>

privées ou publiques (Hôpitaux, collectivités territoriales,) tant des pays de Savoie que d'envergure régionale ou nationale. Les fiches ROME des métiers correspondant figurent en annexe II.

Le maintien de la LP GRH s'inscrit pleinement dans les orientations du Schéma Régional d'Enseignement Supérieur, de Recherche et d'Innovation⁸ (SRESRI) 2022-28 élaboré par la Région. En effet, celle-ci souhaite soutenir et accompagner les « **initiatives des établissements d'enseignement supérieur visant à : Mettre en place des formations, ou développer des formations existantes, sur des sites non métropolitains, afin d'augmenter les possibilités de formation offertes sur l'ensemble du territoire. Le soutien régional sera ciblé sur des formations garantissant d'excellents taux d'insertion, y compris des formations en partenariat avec le tissu économique local.** »

Or, cette licence s'inscrit pleinement dans cette dynamique.

Elle dispose d'une capacité d'accueil de 20 étudiants par an ; la dernière promotion comprend 24 inscrits pour plus de 200 demandes (Chiffres e-candidat). Elle permet aux étudiants du bassin de vie de l'USMB, mais pas uniquement, de poursuivre leurs études dans une perspective d'insertion professionnelle rapide à BAC+3 compte tenu de sa professionnalisation liée à l'alternance. A cet égard, les taux d'insertion professionnelle à 30 mois sont particulièrement élevés, plus de 95%.

Cette formation est particulièrement prisée et plébiscitée par les employeurs locaux de taille variée, qui accueillent les alternants. Ainsi, la SNCF, EDF-CIH, ENGIE, Staübli, Manpower, 6^{ème} Sens RH, Général Electric, Jean Lain, SNR, Oxalis, figurent parmi les structures et entreprises qui renouvellent d'année en année leur confiance à cette formation.

En suivant cette formation, les étudiants ont l'opportunité de :

- Profiter d'un contenu pédagogique spécifique élaboré en collaboration avec les professionnels du secteur et suivre des cours dispensés par des intervenants professionnels spécialisés ;
- Participer à des projets de groupe liés aux problématiques actuelles des fonctions RH ;
- Mettre en pratique et compléter les apports académiques dans le cadre de l'alternance au sein des entreprises ;
- Elargir leur réseau professionnel et développer des opportunités de carrière grâce aux différents événements auxquels ils participent toute l'année (conférences, salons professionnels en France, collaboration étroite avec l'ANDRH...).

Cette licence accueille un public varié aux profils diversifiés : BTS, licence, école de commerce, suite à une expérience à l'international ou adultes en reprise d'études dans un contexte d'évolution professionnelle (contrat de professionnalisation). Ces publics ne seraient pas admis à intégrer l'établissement en BUT.

En outre, cette licence comprend chaque année des diplômés en VAE. En 2020, elle a notamment permis à 19 salariés du Groupe Air France KLM exerçant depuis de nombreuses années dans des fonctions RH, d'être diplômés et de valider la licence. La réforme de la VAE, dont les grands contours ont été précisés par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022⁹, vise à élargir et faciliter l'accès à la VAE, permettant l'acquisition partielle ou totale d'une certification ou d'un diplôme. Dans ce contexte, la LP GRH est particulièrement intéressante, ayant déjà permis d'expérimenter avec succès des dispositifs de VAE collective hybride et individuelle, et concourt à la promotion sociale et à l'offre de formation professionnelle tout au long de la vie¹⁰.

En résumé, cette licence professionnelle répond à un besoin certain des entreprises locales et comporte des spécificités fortes qui ne lui permettent pas de s'intégrer à un parcours actuel de BUT. En participant à la diversité de l'offre de formation de l'IUT de Chambéry, elle contribue de manière très significative à son attractivité et à son rayonnement, tout en garantissant une part non négligeable des ressources propres générées par cette composante.

⁸ SRESRI – 2022-2028

⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046771781>

¹⁰ Article L.123-3 du Code de l'éducation. « Les missions du service public de l'enseignement supérieur sont : 1° La formation initiale et continue tout au long de la vie ; (...) 3°

L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle (...);

Article L.6111-1 du Code du travail. « La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. »

ANNEXE I - Maquette 2022-23

Approuvées par la CFVU du CAC du 22 septembre 2022

TYPE DIPLOME : Licence professionnelle
VDI : LIPRH 161

Domaine : Droit, Économie, Gestion
Mention : Métiers de la GRH : assistant

Catalogue : ODF

Année : 2022-2023

VET : K3LP09 161

Parcours : LP - Gestion opérationnelle et stratégique des RH et de la paie (groupe Chambéry) - Alternance

| Eval? | Obl. | Code Ametys | Code Apogée | Libellé court | Nat. | Libellé long | ECTS | Poids MODU | Volume hor. | MCC SESSION 1 | | | | | MCC SESSION 2 | | | | | |
|-------|------|-------------|-------------|---------------|------|--|------|------------|-------------|---------------|---------------|-------|-------|-----------|---------------|--------|-------|-------|-----------|--|
| | | | | | | | | | | Modal. | Nature | Durée | Coef. | Remarques | Modal. | Nature | Durée | Coef. | Remarques | |
| | O | I2LNGMHT | | UE01_GRH | UE | UE01 Environnement économique et juridique de la fonction RH | 8 | | | | | | | | | | | | | |
| X | O | I2LNISXW | | MODU11_GRH | MODU | Législation sociale (M1.1) | | 4 | CM 41 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | TD 41 | 2 CC | ecrit | 100% | | | | | | | | |
| X | O | I2LNKZJV | | MODU12_GRH | MODU | Environnement éco et juridique de l'entreprise | | 4 | CM 10 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | TD 10 | 1 CTA | ecrit-dossier | 100% | | | | | | | | |
| | O | I2LNME50 | | UE02_GRH | UE | UE02 Méthodologie au service de la GRH | 8 | | | | | | | | | | | | | |
| X | O | I2LNOR9G | | MODU21_GRH | MODU | Communication et relations professionnelles (M2.1) | | 3 | CM 13 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | TD 13 | 1 CTA | ecrit | 100% | | | | | | | | |
| X | O | I2LNSLAR | | MODU22_GRH | MODU | L'individu et le groupe (M2.2) | | 3 | CM 12 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | TD 12 | 1 CTA | ecrit-dossier | 100% | | | | | | | | |
| X | O | I2LNUQOV | | MODU23_GRH | MODU | Anglais des RH (M2.3) | | 2 | CM 14 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | TD 14 | 2 CC | ecrit-et-oral | 100% | | | | | | | | |
| | O | I2LWCEK | | UE03_GRH | UE | UE03 Gestion administrative du personnel | 12 | | | | | | | | | | | | | |
| X | O | I2LNXYZR | | MODU31_GRH | MODU | Gestion administrative des dossiers du personnel | | 5 | CM 23 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | TD 23 | 1 CTA | ecrit | 100% | | | | | | | | |
| X | O | I2LNZDP6 | | MODU32_GRH | MODU | Techniques de paie (M3.2) | | 5 | CM 23 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | TD 23 | 1 CTA | ecrit | 100% | | | | | | | | |
| X | O | I2LOORPU | | MODU33_GRH | MODU | Administration informatisée personnel et paie | | 2 | CM 12,5 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | TD 12,5 | 1 CTA | ecrit | 100% | | | | | | | | |
| | O | I2LO28GP | | UE04_GRH | UE | UE04 Processus RH | 12 | | | | | | | | | | | | | |
| X | O | I2LO3BSH | | MODU41_GRH | MODU | Démarche emploi et compétence (M4.1) | | 3 | CM 14 | | | | | | | | | | | |

ANNEXE II – FICHES METIERS ROME

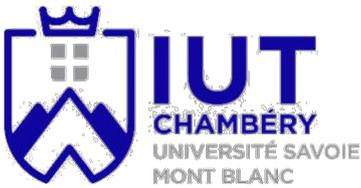
- **M1501 Assistanat en ressources humaines**
- **M1502 Développement des ressources humaines**
- **M1503 Management des ressources humaines**
- **K1801 Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle**

Annexe III – Annuaire des métiers des Ressources humaines – APEC

<https://www.apec.fr>

La gestion des ressources humaines est une fonction transversale présente dans toutes les entreprises grandes structures ou TPE-PME qui peut également être exercée auprès de cabinets conseils. Qu'il s'agisse des métiers du recrutement, de la formation, de la gestion de carrière ou des relations sociales, le traitement de la paie, le management des ressources humaines, tous ces métiers concourent à la réussite de l'entreprise.

- | | |
|---|---|
| · Assistant RH F/H | · Généraliste RH F/H |
| · Chargé de formation F/H | · Juriste social F/H |
| · Chargé de recrutement F/H | · Psychologue du travail F/H |
| · Chef de projet ergonomie et prévention des risques professionnels F/H | · Responsable RH F/H |
| · Conseiller en évolution professionnelle F/H | · Responsable SIRH F/H |
| · Consultant SIRH F/H | · Responsable administration du personnel F/H |
| · Consultant en recrutement F/H | · Responsable de formation F/H |
| · Contrôleur de gestion sociale F/H | · Responsable de la diversité F/H |
| · Directeur centre de formation F/H | · Responsable de la gestion des carrières F/H |
| · Directeur des ressources humaines F/H | · Responsable des relations sociales F/H |
| · Enseignant F/H | · Responsable du recrutement F/H |
| · Formateur F/H | · Responsable mobilité internationale F/H |
| · Gestionnaire de paie F/H | · Responsable paie F/H |
| | · Responsable rémunérations F/H |



LICENCE PROFESSIONNELLE PARCOURS EN 60 ECTS – LP 3^E ANNEE

COMPOSANTE : IUT DE CHAMBERY

MENTION : MÉTIERS DE L'INDUSTRIE : CONCEPTION ET AMÉLIORATION DE PROCESSUS ET PROCÉDÉS INDUSTRIELS

PARCOURS : INNOVATION ET DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL (IDI)

REGIME : FORMATION CONTINUE

DEPARTEMENT DE RATTACHEMENT : PACKAGING EMBALLAGE ET CONDITIONNEMENT

RESPONSABLE PEDAGOGIQUE DE LA MENTION ET DU PARCOURS : PIERRE ALAIN BARRY

ANNEXE : MAQUETTE 2023/24

JANVIER 2023

EFFECTIFS

| | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Capacité d'accueil | 20 | 20 | 20 |
| Effectifs étudiants | 18 | 20 | 20 |
| dont formation initiale | 0 | 0 | 0 |
| dont formation en formation continue | 18 | 20 | 20 |

ORIGINE DES ETUDIANTS

| | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Inscrits originaires USMB | 4 | 0 | 4 |
| Inscrits provenant d'une autre université | 4 | 5 | 3 |
| Inscrits provenant d'un établissement étranger | 0 | 0 | 0 |
| Inscrits en BTS ou post BTS | 14 | 15 | 13 |
| Inscrits autres types d'établissements (Ecole commerce, TTLV,...) | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 18 | 20 | 20 |

TAUX DE REUSSITE AU DIPLOME

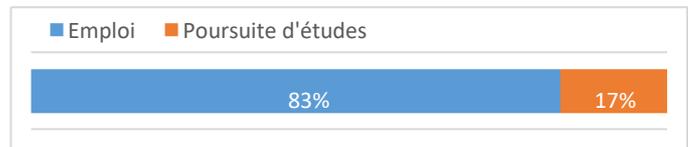
| | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Inscrits | 18 | 20 | 20 |
| Taux de réussite sur inscrits | 100% | 100% | 95% |
| Présents aux examens | 18 | 20 | 20 |
| Taux de réussite sur présents | 100% | 100% | 95% |

INSERTION PROFESSIONNELLE

Suivi des diplômés des promotions 2020/2021 et 2021/2022

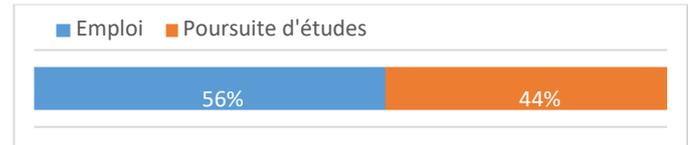
Suivi à 18 mois

| | |
|--------------------|-----|
| Emploi | 83% |
| Chômage | 0% |
| Poursuite d'études | 17% |
| Inactifs | 0% |



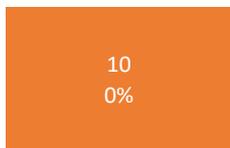
Suivi à 6 mois

| | |
|--------------------|-----|
| Emploi | 56% |
| Chômage | 0% |
| Poursuite d'études | 44% |
| Inactifs | 0% |



Taux d'emploi

■ Emploi ■ Chômage



Le taux d'emploi est calculé en divisant le nombre de répondants en emploi par la population sur le marché du travail. L'ensemble des répondants actifs sont pris en comptes, aucune exclusion.

Taille de l'entreprise

| | |
|-------------|-----|
| De 1 à 9 | 16% |
| De 10 à 49 | 28% |
| De 50 à 499 | 20% |
| 500 et plus | 36% |

Secteur d'emploi

| | |
|---------------------|-----|
| Entreprise privée | 96% |
| Vous même | 4% |
| Entreprise publique | 0% |

Intitulé des postes (sans poursuite d'études) des emplois occupés 30 mois après le diplôme

| | |
|---|----------------------------|
| Consultant junior | Chef de Projet |
| Chargé d'affaires | Dessinateur projeteur |
| Dessinateur Projeteur | Assistant Manager |
| Technicien méthodes et industrialisation | Technicien de maintenance |
| Chargé de Développement Commerciale | Project management Officer |
| Coordonnateur de production | Coordinateur de projet |
| Agent méthodes et amélioration de process | Chargé de projet méthodes |

ARGUMENTAIRE

La formation de licence professionnelle Innovation et Développement Industriel existe depuis plus de quinze années, et est hébergée depuis 2018 au sein de l'Institut Universitaire Technologique (IUT) de Chambéry, dans le département Packaging Emballage et Conditionnement. Elle permet aux étudiants issus de filières techniques industrielles de poursuivre leurs études dans leur domaine d'activités, et leur apporte des compléments pour participer, voire conduire, des projets industriels de plus grande complexité. Avec une forte implication du monde professionnel et une bonne insertion professionnelle, cette licence professionnelle répond aux attentes de l'industrie, et spécifiquement des entreprises de la région Auvergne Rhône-Alpes.

Cette formation a la spécificité de pouvoir accueillir une grande diversité de diplômés de bac+2 (BTS, DUT, L2) de spécialités très variées, et nécessite peu de prérequis, ce qui est un atout pour l'établissement. Elle offre une capacité d'accueil de 20 étudiants par an, formés en alternance exclusivement, placés dans des entreprises de la région Auvergne Rhône Alpes, et des deux Savoie. Conserver cette formation dans l'offre de l'USMB permettra de renforcer les compétences de jeunes diplômés sur l'innovation industrielle pour les produits et procédés, nécessaires pour contribuer à la performance industrielle de nos entreprises savoyardes, Rhône alpines, voire nationales. Nous proposerons aux étudiants à la rentrée de septembre 2023 de nouveaux apports en design intégré, en nous servant de ressources numériques ou digitales, en adéquation avec l'évolution des métiers et des besoins exprimés par les entreprises d'accueil des jeunes apprentis.

Pour ce faire, les apports en conceptions graphiques et volumiques seront plus soutenus, et utiliserons également le matériel de prototypage disponible à l'IUT de Chambéry, pour que les étudiants soient en mesure de valider les concepts par maquettes ou prototypes. Une méthodologie de réflexion basée sur le *Design Thinking* leur sera apportée et sera appliquée pour la résolution de problématiques complexes.

Au travers des enseignements sur l'innovation, nous envisageons de traiter du management de l'innovation en entreprise. Ces évolutions permettront de proposer un contenu complémentaire aux autres formations de LP de l'établissement et ainsi enrichir encore l'offre de formation. Les enseignements transversaux utiles pour la gestion de projet (marketing, achats, gestion de projet...) seront conservés.

Cette évolution a également pour objectif de favoriser les échanges ou passerelles avec les autres composantes de l'USMB, non seulement entre les IUT mais également les filières de licence (L2 notamment) à vocation scientifique ou technique. Cela permettra également d'accueillir des étudiants primo-entrant à un niveau BAC+2, et proposer une poursuite d'étude universitaire additionnelle à des étudiants provenant d'établissements secondaires de notre région, dans un contexte où nombre de formations de licences professionnelles seront fermées à la rentrée 2023.

En suivant cette formation, les étudiants auront donc l'opportunité de :

- Profiter d'un contenu pédagogique spécifique élaboré en collaboration avec les professionnels du secteur industriel et suivre des cours dispensés par des intervenants professionnels spécialistes de ce secteur.
- Participer à des projets de groupe liés aux problématiques actuelles de l'innovation dans l'industrie et confiés par des entreprises du secteur.
- Réaliser la formation en alternance entreprise/enseignements au sein d'une entreprise de la région. Ce stage débouche régulièrement sur un CDD ou un CDI.

Les métiers visés par cette formation correspondent à des postes d'assistant d'ingénieur / assistant chef de projet / assistant chargé d'affaires, dans le domaine industriel, avec des compétences spécifiques en gestion et suivi de projets d'innovation. Une évolution est possible vers des postes de chef de projet ou de chargé d'affaires à court ou moyen termes. Ce type de profil intéresse les entreprises, du territoire qui peuvent alors disposer de ressources humaines fiables et leur déléguer des missions plus globales.

Les compétences sont acquises au travers des enseignements généraux et sont complétées au sein des entreprises d'accueil. L'alternance formation / entreprise se fait dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. La mission principale est un projet de développement industriel au sein de l'entreprise d'accueil qui se déroule tout ou partie de l'année. Ce projet permet de mettre en application les compétences nouvellement acquises pendant les semaines de cours, en complément des connaissances techniques acquises initialement en Bac+2.

Positionnement de la formation dans l'académie et la région

Plusieurs licences professionnelles portant la même mention Métiers de l'industrie : conception et amélioration de processus et procédés industriels sont accessibles dans l'académie et la région Auvergne Rhône-Alpes, mais chaque établissement propose des parcours spécifiques :

- Lyon :
 - Ecoconception et matières plastiques
 - Ecoconception et entretien des matériaux textiles
 - Génie de la production
 - Lean manufacturing
 - Systèmes intelligents interconnectés pilotés
- Grenoble :
 - Parcours Contrôle, métrologie, management de la qualité
- Clermont-Ferrand :
 - Procédés numériques de production d'industrialisation et robotique
- Saint-Étienne :
 - Process de fabrication

Ainsi, le contenu de notre formation est singulier au sein de l'USMB car il apporte les compétences transversales en gestion de projets techniques, appliquées à des développements industriels de produits et processus dans un contexte d'innovation. Les chiffres de nos effectifs étudiants (entre 17 et 24 ces dernières années) couplés aux chiffres de l'insertion professionnelle à 30 mois (> 80%) démontrent la pertinence de la mention, et du parcours, qui répond aux attentes des étudiants entrants et de celles des entreprises partenaires dans lesquels les diplômés s'insèrent aisément. Les enquêtes sur le devenir des étudiants ont montré qu'une grande majorité de diplômés (de l'ordre de 80%) sont en emploi dans des entreprises de la Région Auvergne Rhône Alpes.

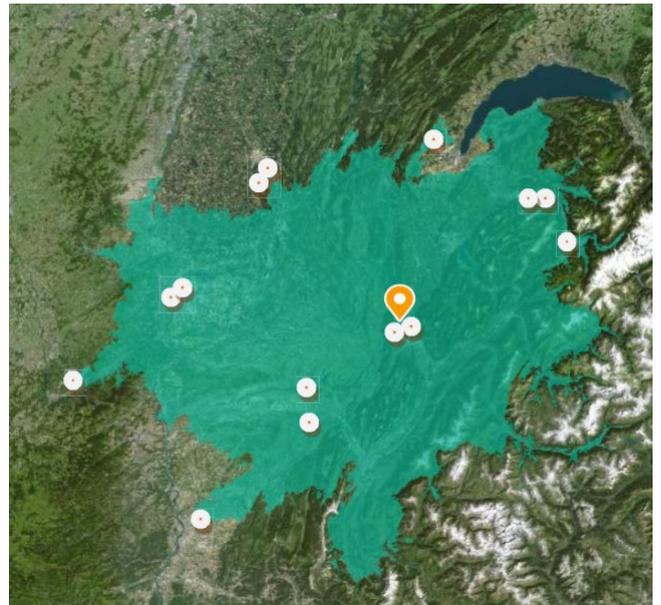
Positionnement de la formation dans l'environnement local et flux étudiants

Une collaboration avec les lycées et centres de formation du secteur sera renforcée pour encourager encore davantage les poursuites d'études et bénéficier de flux pérennes de diplômés de Brevet de Technicien Supérieur des métiers de la conception industrielle (Conception de Produits Industriels | CPI, Conception et Réalisation de Carrosserie | CRC, Conception et Industrialisation en Microtechniques | CIM, entre autres...) qui accèderont à un diplôme universitaire de Licence professionnelle. Cette formation additionnelle en alternance favorisera l'insertion professionnelle pour se spécialiser et leur permettre d'évoluer plus rapidement dans les entreprises du territoire.

À proximité de l'IUT de Chambéry (isochrone 90min) se situent les formations BAC+2 en conception industrielle suivantes :

BTS CPI :

- Lycée MONGE – Chambéry
- AFPI de Savoie – La Motte Servolex
- Lycée BUISSON – Voiron
- AFPI du Dauphiné – Moirans
- Lycée ALGOUD – Valence
- Lycée du Mont-Blanc – Le Fayet
- Lycée Arbez-Carme – Bellignat
- AFPI Ain – Peronnas
- CFAI Lyon – Lyon
- Lycée Mimard – Saint-Etienne



FORMATIONS EN CONCEPTION INDUSTRIELLE

ISOCHRONE 90 MIN

BTS CRC :

- Lycée MONGE – Chambéry
- Lycée CAMUS-SERMENAZ – Rillieux la Pape

BTS CIM :

- Lycée PONCET (Cluses)
- AFPI de Haute-Savoie – Thyez

Le contenu de cette licence professionnelle LP IDI répond donc non seulement à un besoin des entreprises locales et comporte également des spécificités fortes (enseignement en design intégré, innovation, conception graphique/volumique et prototypage) qui ne lui permettent pas de s'intégrer à un parcours actuel de BUT au sein de l'USMB. En participant à la diversité de l'offre de formation de l'IUT de Chambéry, elle contribue de manière très significative à son attractivité et à son rayonnement tout en garantissant une part non négligeable des ressources propres générées par cette composante.

ANNEXE

MAQUETTE 2023/24

| Libellé long | ECTS | Volume hor. 450 | | |
|---|-----------|-----------------|-------|----|
| | | CM | TD | TP |
| UE01 Conception et Design industriel | 15 | 207h | | |
| Outils du design | 6 | 42,00 | 42,00 | |
| Prototypage | 2 | 15,00 | 15,00 | |
| Design Thinking | 3 | 18,00 | 18,00 | |
| Matériaux | 2 | 6,00 | 6,00 | |
| Design industriel | 2 | 22,50 | 22,50 | |
| UE02 Management et innovation | 9 | 80h | | |
| Marketing et démarches commerciales | 3 | 7,50 | 7,50 | |
| Management | 1 | 6,00 | 6,00 | |
| Développement industriel et innovation | 2 | 12,00 | 12,00 | |
| Propriété industrielle et intellectuelle | 1 | 6,00 | 3,00 | |
| Gestion de projet | 2 | 10,00 | 10,00 | |
| UE03 Communication et langages | 6 | 63h | | |
| Anglais | 3 | 15,00 | 15,00 | |
| Communication | 1,5 | 9,00 | 9,00 | |
| Ecrits professionnels & Conduite de réunion | 1,5 | 7,50 | 7,50 | |
| UE04 Projet | 15 | 100h | | |
| Projet de conception | 15 | 50,00 | 50,00 | |
| UE05 Stage | 15 | | | |
| Stage/Entreprise | 15 | | | |

TOTAL 450,00 h