

### 1. Évolution des effectifs

Depuis 2015, les effectifs restent stables. Quatre-vingt places sont ouvertes au candidats néo-bacheliers depuis 2015 via les plates-forme du rectorat. Depuis l'ouverture de Parcoursup en 2018, le nombre de candidats a considérablement augmenté et l'augmentation démographique de la génération 2000 ne permet pas d'expliquer à elle seule cette augmentation des candidatures.

Année cohorte	Effectif (nombre d'étudiants)	Nb. De candidatures
2014	81	1298
2015	79	1017
2016	77	1045
2017	82	796
2018	76	1694
2019		2176

**Tableau 1.** Nombre d'inscrits dans les cohortes 2014 à 2019 en DUT GEA

### 2. Recrutement

Avant même les injonctions de respect du taux de bacheliers technologiques, notre mode de recrutement spécifique, basé sur la motivation pour l'alternance et le désir d'insertion professionnelle rapide, valorisait les bacheliers technologiques, si bien que depuis plusieurs années, la part des bacheliers technologiques (principalement STMG) oscille entre 38 et 50%. L'expérience montre que le bon équilibre au sein de la formation et pour permettre la réussite des étudiants est d'avoir 40% de bacheliers technologiques pour 60% de bacheliers généraux.

Année de candidature	% inscrits bacs techno
2014	57%
2015	37%
2016	38%
2017	44%
2018	40%

**Tableau 2.** Taux de bacheliers technologiques inscrits de 2014 à 2018 en DUT GEA

### 3. Taux de réussite

Le taux de réussite demeure très satisfaisant depuis 2018, et les échecs sont bien souvent liés aux démissions d'étudiants qui malgré le soin pris au moment du recrutement, réalisent qu'ils souhaitent se réorienter.

Promotion	Taux de réussite
2014-2015	88%
2015-2016	91%
2016-2017	89%
2017-2018	87%

**Tableau 3.** Taux de réussite à 2 ans dans les cohortes 2014 à 2018 en DUT GEA

#### 4. Bilan

##### Atouts

- La réussite des étudiants : académique et professionnelle
- L'attractivité, notamment pour les bacheliers technologiques et notre mode de recrutement
- De forts liens avec le tissu socio-économique local

##### Faiblesses

- Trop peu d'innovations pédagogiques
- Pas de création de nouvelle formation depuis 2005 (la dernière étant CGRH)
- Manque de réflexion pédagogique collaborative entre enseignants et entre enseignants et partenaires professionnels

##### Opportunités

- Transformation du PPN en blocs de compétences
- Le travail sur les blocs de compétences pour repenser notre formation collectivement, notamment avec les acteurs professionnels

##### Menaces

- L'avenir de l'IUT Lumière et du département GEA dans l'université cible
- La numérisation et la délocalisation de métiers de la comptabilité, des RH, de la finance sur les postes de techniciens

#### 5. Projet

- Poursuivre la dynamique collective entamée depuis un an
- Inclure les acteurs professionnels dans nos réflexions pédagogiques (conception de jeux sérieux, travail sur les attendus du mémoire, les compétences du livret d'alternance...)
- Développer nos liens avec les réseaux professionnels pour mener une veille sur l'évolution des métiers de GEA
- Étendre la pluridisciplinarité à tous les métiers auxquels préparent GEA : management, marketing
- Accroître les liens avec les acteurs du secondaire pour développer le continuum -3/+3