



# Licence professionnelle **Agroressources et environnement**

## Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Agroressources et environnement. 2017, Université de Reims Champagne-Ardenne - URCA. hceres-02027911

**HAL Id: hceres-02027911**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02027911>**

Submitted on 20 Feb 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Département d'évaluation des formations



## Rapport d'évaluation

### Licence Professionnelle Agro-ressources et environnement

Université Reims Champagne-Ardenne (URCA)

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 14/06/2017

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Département d'évaluation des formations

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Michel Cosnard, président

---

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

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

## Évaluation réalisée en 2016-2017 sur la base d'un dossier déposé le 13 octobre 2016

Champ(s) de formations : Biologie, agro-sciences, environnement (BASE)

Établissement déposant : Université Reims Champagne-Ardenne (URCA)

Établissement(s) cohabilité(s) :

### Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) mention *Agro-ressources et environnement* (ARE) fait partie intégrante du dispositif "Licence Professionnelle *Agro*" (LPRO AGRO) de l'URCA, qui comporte en plus les deux licences professionnelles *Transformation et Valorisation des Agro-ressources* (TVA) et *Commercialisation à l'International des Produits issus d'Agro-Ressources* (CIPAR). L'ensemble a un potentiel d'accueil annuel de 96 étudiants.

La LP ARE propose trois filières :

- Filière *Grandes Cultures et Environnement* (CEN)
- Filière *Viticulture et Environnement* (VEN)
- Filière *Forêt et Environnement* (FEN)

Cette construction résulte d'un partenariat éprouvé entre l'URCA, les Etablissements Publics de l'Enseignement Technique Agricole et des partenaires industriels et institutionnels de ce secteur.

Cette LP forme ainsi des techniciens, conseillers et chargés de missions pour les exploitations agricoles ou forestières.

La formation se déroule sur un an pour le cursus initial contre 18 mois pour le cursus par alternance. La majeure partie des enseignements se déroulent sur site de l'URCA.

## Analyse

Objectifs
<p>Les objectifs et les compétences visés de la formation LP ARE sont parfaitement explicités dans le dossier et ce, de façon détaillée et claire. En fonction du parcours antérieur et du projet professionnel, l'étudiant/auditeur (alternant, demandeur d'emploi) peut se donner une orientation spécifique (CEN, VEN, FEN) et ainsi se spécialiser dans le cadre des enseignements du cœur de formation. La LP ARE a ainsi pour objectif de former des cadres techniques dans les domaines de la gestion des grandes cultures et de l'environnement, de la viticulture et de l'environnement ou de la sylviculture et de l'environnement en fonction de la spécialisation choisie.</p> <p>La formation met l'accent sur la professionnalisation en proposant d'une part le cursus en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) et d'autre part en laissant une place importante au projet tuteuré, aux études de cas, aux intervenants professionnels et aux mises en situation en plus du stage.</p> <p>Les objectifs de la formation sont en accord avec les demandes du monde socio-économique/agricole. Il y a une bonne adéquation entre les contenus et les compétences à acquérir (diagnostiquer et mettre en œuvre un plan de développement sur une exploitation agricole et forestière, conduire un projet agro-environnemental sur base des normes éco-toxicologiques), les emplois que doivent pouvoir occuper les diplômés (techniciens pour les productions agricoles et forestières, conseillers agricoles, reprise d'exploitations familiales, etc.) et les postes effectivement constatés (conseillers, techniciens, chargés de mission, etc.).</p>
Organisation
<p>Le dispositif LPRO AGRO permet de mutualiser les enseignements professionnels, au travers d'unités d'enseignement (UE) de tronc commun, suivies par l'ensemble des étudiants de toutes les licences professionnelles du secteur (300 heures). En complément du tronc commun, chaque filière est dotée de 4 UE spécifiques (260 heures), centrées sur le domaine de spécialisation choisi. Le volume horaire total représente 560h d'enseignement. Sur ce total, 120 heures sont consacrées au projet tuteuré, ce qui représente moins que ce qui est prévu par les textes (25%).</p> <p>Les enseignements spécifiques de la LP ARE représentent donc 260 heures, dont 160 heures d'enseignement communes aux trois filières (CEN, VEN, FEN) et 100 heures spécifiques à chaque filière. Ce cursus permet à la fois de proposer aux étudiants des enseignements professionnels transversaux mutualisés et des enseignements spécialisés spécifiques pour chaque filière. La part spécifique à la LP ARE se décline en cours magistraux (73 heures), travaux dirigés (68 heures) et travaux pratiques (119 heures). Il faut noter une organisation spécifique de la voie en alternance sur 18 mois.</p> <p>D'après leur intitulé, les UE spécifiques de la mention LP ARE sont cohérentes avec les objectifs.</p> <p>Suite à l'évaluation de 2011, l'organisation du pilotage de la formation a été totalement révisée permettant une amélioration visible de la coordination. Toutes les actions de pilotage et de coordination pour cette mention et toutes celles du cadre global LPRO AGRO sont assurées à part égale par l'URCA et les établissements publics locaux (EPL) associés (coordinateur universitaire et coordinateur de l'enseignement agricole). Le dispositif inclut tous les acteurs (étudiants délégués, enseignants, professionnels, représentants des collectivités territoriales).</p>
Positionnement dans l'environnement
<p>La formation de LP ARE est basée sur des liens forts avec le monde agricole et socio-économique, concrétisés par une labellisation de la formation et plus précisément du dispositif LPRO AGRO par le Pôle de Compétitivité Industries &amp; Agro Ressources (IAR). Cette reconnaissance est la preuve d'une bonne assise et d'une parfaite adéquation de la formation avec les demandes et souhaits du monde socio-économique.</p> <p>L'environnement universitaire local et les établissements agricoles régionaux sont un plus pour cette formation qui peut ainsi bénéficier des compétences humaines, scientifiques, techniques, technologiques.</p> <p>La formation LP ARE est complémentaire de celles existantes au sein du dispositif LPRO AGRO.</p> <p>Aucune redondance territoriale n'apparaît après analyse et recensement des formations proches existantes au niveau de la grande moitié nord-est de la France (Hauts de France et Grand Est). La concurrence est faible, voire quasi inexistante avec absence sur le territoire national de dispositif comparable. La formation s'inscrit de manière complémentaire aux autres formations régionales, justifiant ainsi son existence.</p>

### Equipe pédagogique

L'équipe pédagogique a été révisée, et on note une répartition homogène entre les intervenants extérieurs, les enseignants de l'université et ceux des lycées agricoles, permettant ainsi de dispenser tous les enseignements. Cependant le dossier ne permet pas d'émettre de commentaires sur l'équipe pédagogique spécifique à la LP ARE. En effet il est juste mentionné la répartition globale des intervenants (1/3 d'intervenants universitaire, 1/3 d'intervenants de l'enseignement agricole et 1/3 d'intervenants professionnels). Le document annexé au dossier ne dresse qu'un listing des intervenants sur le dispositif global LPRO AGRO. Les intervenants spécifiques à la LP ARE et leurs champs d'intervention (cœur de formation ou non) ne sont pas indiqués. Concernant les intervenants extérieurs à l'URCA, l'absence de convention pourrait fragiliser le dispositif en cas de désistement d'un des partenaires.

Il semble y avoir une très bonne cohésion de l'équipe pédagogique, ce qui est favorable au bon déroulement de la formation. En complément des trois réunions plénières du système LPRO AGRO, deux réunions spécifiques aux filières CEN, FEN et VEN sont organisées chaque année.

### Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études

L'effectif de la LP ARE est plafonné à 16 étudiants par filière comme pour les autres mentions de LP. Cette limite n'est en général pas atteinte. Le nombre de candidats est supérieur aux effectifs prévisionnels, reflétant donc la sélectivité du recrutement. Il manque dans le dossier les formations initiales ainsi que l'origine géographique des candidats, qui permettraient de porter une évaluation plus complète sur l'attractivité de la LP.

Les étudiants originaires d'une 2<sup>ème</sup> année de licence ou titulaires d'un diplôme universitaire de technologie (DUT) sont très peu présents voire absents dans les différentes promotions, composées presque exclusivement de titulaires de BTS.

Malgré les bonnes relations avec le Conseil Régional, le nombre d'alternants et de demandeurs d'emploi est très faible (0 à 3 pour les filières VEN et FEN), surtout au regard des aménagements spécifiques mis en place pour eux. L'augmentation de la périodicité d'alternance pourrait être un point d'amélioration pour l'accueil d'alternants apprentis et contrat de professionnalisation compris.

La poursuite d'études en master est inexistante, ce qui est attendu d'une LP.

Le taux d'insertion professionnelle, dans les domaines de la formation et au niveau technicien ou agent de maîtrise, est différent selon la filière ; il est par exemple en baisse de 100% à 63% sur les trois dernières promotions de la filière FEN, contre en moyenne 80% pour les filières CEN et VEN.

### Place de la recherche

Même si la place de la recherche dans une Licence Professionnelle n'est pas indispensable, un effort est fait ici, )par l'intervention d'enseignants-chercheurs membres des laboratoires de l'URCA, au niveau de séances de TP réalisées à plus de 50% dans ces laboratoires.

### Place de la professionnalisation

Dans la LP ARE, comme dans toutes celles du système LPRO AGRO, 300 heures sur 560 heures d'enseignement sont dédiées à la professionnalisation, dont 120 heures de projet tuteuré, auxquelles il faut ajouter 4 à 5 mois de période en entreprise. L'ensemble de ces actions complété par l'organisation de colloques, de conférences, de visites, permet aux étudiants d'acquérir les compétences professionnelles dans les différents outils de gestion de projet, d'animation d'équipe, d'organisation et de management.

L'acquisition et la mise en œuvre de ces compétences professionnelles transverses est un des critères majeurs d'évaluation du projet tuteuré et de la mission en entreprise. Cette professionnalisation est complétée pour les filières CEN et VEN, par l'obtention de la qualification "Certiphyto" pour les diplômés, nécessaire dans le cadre de leur activité professionnelle.

L'importance de la professionnalisation pour l'équipe pédagogique se traduit également par une décision interne non inscrite dans le décret de Licence qui est de valider le diplôme uniquement si l'étudiant obtient la moyenne à l'ensemble des UE professionnelles. Si ces dernières englobent d'autres UE que le stage et le projet, la législation n'est alors plus respectée.

<b>Place des projets et des stages</b>
<p>La place des stages et projets dans la formation est très satisfaisante et les moyens de mise en situation préprofessionnelle sont adaptés. Un soin particulier est apporté par les coordonnateurs de filières et les intervenants de la formation quant à la pertinence des projets et des structures d'accueil, dans le souci de favoriser les chances d'insertion des diplômés.</p> <p>Le projet tuteuré, mené en binôme sur le premier semestre dans le tronc commun, est réalisé en partenariat avec l'entreprise.</p> <p>La période entreprise relative au stage est menée sur 4 à 5 mois lors du deuxième semestre. L'autonomie contrôlée des étudiants pour leur recherche d'entreprise de stage permet de les confronter à leur futur environnement professionnel et ainsi de mieux les préparer à la recherche d'emploi. Le suivi du stage et du projet est particulièrement bien réalisé, avec une fiche de consignes pour l'étudiant, pour l'enseignant tuteur référant et pour le référent professionnel.</p>
<b>Place de l'international</b>
<p>Malgré l'existence de dispositifs au sein de l'URCA, permettant des mobilités entrantes et sortantes, celles-ci sont inexistantes pour la LP ARE.</p> <p>La place de l'international est inexistante alors que les thématiques abordées le permettraient aisément. Cela se traduit par l'absence d'échanges d'étudiants malgré des accords existants dans le cadre du champ disciplinaire et l'absence de stages à l'étranger même si ceux-ci sont valorisés par l'équipe pédagogique.</p> <p>L'absence de mobilité entrante peut s'expliquer par des enseignements dispensés exclusivement en français et un manque d'attractivité européen. Les admissions d'étudiants étrangers, hors processus Erasmus, sont exceptionnelles du fait du protocole de sélection à l'entrée de la LP ARE ; sélection sur dossier puis entretien.</p> <p>Une réflexion est peut-être à mener avec des pays voisins qui ont une démarche environnementale avancée tel l'Allemagne et la Belgique.</p>
<b>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</b>
<p>La sélection à l'entrée de la LP se déroule en 2 temps : une présélection sur dossier puis une sélection après audition permettant d'évaluer la motivation du candidat ; cette procédure assure une bonne qualité des recrutements. Mais au regard de la faible diversité des étudiants (presque tous proviennent de BTS), la communication vis-à-vis des étudiants de L2 ou d'IUT est probablement insuffisante.</p> <p>Le dispositif « passerelle » est peu applicable aux étudiants. L'absence de passerelle peut être à l'origine de la faible intégration des L2.</p> <p>Le dispositif d'aide à la réussite n'apparaît pas dans le dossier, excepté des remises à niveau qui sont sous la responsabilité de chaque intervenant. Cette démarche gagnerait à être basée sur un référentiel de prérequis qui devrait permettre à l'équipe pédagogique dans son ensemble de dispenser des enseignements de remise à niveau coordonnés.</p> <p>La VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience) et la VAP (Validation des Acquis Professionnels) sont possibles.</p>
<b>Modalités d'enseignement et place du numérique</b>
<p>Les enseignements se font uniquement en présentiel dans le cadre de cours, TD et TP avec une place prépondérante pour les TP qui représentent près de 50% des heures spécifiques à la LP. Les adaptations réglementaires tant pour le présentiel (CM, TD) que pour le contrôle de connaissances existent pour les étudiants et les auditeurs avec des situations particulières.</p> <p>Le numérique occupe une faible place dans l'enseignement et ne se traduit que par une plateforme pédagogique sur laquelle peuvent être déposés des documents. Lors du prochain contrat quinquennal, la formation devrait bénéficier de la généralisation des outils numériques mis à disposition sur la plateforme d'enseignement à distance de l'URCA et ainsi permettre une mise en place de l'enseignement à distance.</p>
<b>Evaluation des étudiants</b>
<p>La procédure décrite est classique : les contrôles de connaissances sont réalisés par un contrôle continu et/ou par un examen terminal, les deux processus pouvant être combinés dans un même EC (Elément Constitutif) ou une même UE.</p> <p>Les crédits accordés pour l'obtention d'un EC, d'une UE, d'un semestre ou du diplôme sont capitalisables.</p> <p>Les règles de validation des enseignements sont clairement détaillées et transmises aux étudiants.</p> <p>L'utilisation de documents est autorisée spécifiquement pour les étudiants Erasmus, ce qui est surprenant introduisant un biais dans les modalités d'évaluation des différents étudiants.</p>

Suivi de l'acquisition de compétences
<p>Un suivi individuel des étudiants, géré par les coordinateurs de la formation, a été mis en place. Ce suivi permet d'établir un parcours différencié en fonction des expériences antérieures, un bilan de compétence, un projet professionnel (avec identification de cibles professionnelles) et de déceler tout problème, préparant ainsi au mieux à l'insertion professionnelle. Malgré les faibles effectifs, ce travail semble lourd pour le coordinateur en plus de toutes les autres missions et pourrait être partagé au niveau de l'équipe pédagogique.</p> <p>Pour les alternants, le dispositif de suivi des compétences est classique, et associe un tuteur universitaire et un maître d'apprentissage pour évaluer et suivre au mieux la réalisation des objectifs professionnels initiaux définis par l'entreprise. On peut cependant noter l'absence de livret d'apprentissage réglementaire.</p>
Suivi des diplômés
<p>Le suivi à 3 et 6 mois après l'obtention du diplôme est réalisé par le coordonnateur de filière. Les services de l'URCA ne participent pas à la réalisation du suivi de cohortes, ce qui devrait être corrigé.</p> <p>Aucune précision quantitative et qualitative sur les taux de réponse n'est apportée dans le document soumis à expertise.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
<p>Le Conseil de perfectionnement est formé, représentatif de l'ensemble des acteurs (coordinateurs de la formation, directeurs des EPL partenaires, directrice de l'UFR SEN, professionnels, anciens diplômés et étudiants), en place et actif. Ses missions et ses actions correspondent parfaitement au descriptif d'un conseil de perfectionnement. Par contre il n'y a pas d'évaluation systématique des enseignements par les étudiants.</p> <p>L'autoévaluation a été effectuée et est coordonnée au niveau général (LPRO AGRO). Elle semble être utilisée à bon escient par le conseil de formation et dans les échanges avec les services de l'URCA.</p>

## Conclusion de l'évaluation

### Points forts :

- Offre d'enseignements très cohérente avec les objectifs de la formation et équipe pédagogique très impliquée.
- Implication importante du milieu professionnel.
- Bonne attractivité.
- Double coordination équilibrée de la formation par l'université et EPL.
- Labellisation par le pôle de compétitivité IAR.

### Points faibles :

- Pas de formalisation du suivi des compétences, pas de livret d'apprentissage.
- Faiblesse dans l'implication de certains dispositifs de l'URCA (BAIP, OSIPE).



### Avis global et recommandations :

L'avis global sur la LP *Agroressources et environnement* est positif. Après une réorganisation totale du pilotage et de l'équipe pédagogique suite aux recommandations de 2011, la LPRO ARE a pu consolider son parcours, garder toute sa légitimité, et s'insère parfaitement dans le champ de formation BASE. La double coordination de la formation université-EPL participe de son ancrage fort dans le champ de formation. Elle est dans la continuité logique de la L2, de BTS, ou de DUT et participe aux objectifs de professionnalisation et d'insertion professionnelle dans les secteurs identifiés et visés.

La formation est de très bonne qualité, ce qui lui confère une bonne attractivité et un taux d'insertion professionnelle satisfaisant. Elle a toute sa place dans l'offre de formation de l'URCA. Il conviendra cependant de vérifier que suffisamment d'heures sont consacrées au projet tuteuré. L'alternance est annoncée, mais dans les faits peu ou pas pratiquée. Le dossier ne permet pas de comprendre comment elle est organisée (calendrier spécifique, livret d'alternant, etc.).

Un point de vigilance est à avoir sur la diversité des publics entrants. Un effort doit être porté sur cet aspect afin d'augmenter la diversité des publics (DUT, L2, alternants), source d'enrichissement.

Les missions et les charges du coordinateur étant importantes, certains points (suivi des cohortes, promotion de la formation, relation avec le Conseil Régional et Pôle Emploi, international, etc.) devraient être pris en charge au niveau central de l'URCA, et ainsi permettre au coordinateur d'être plus efficace sur des tâches plus spécifiques comme l'accompagnement des apprenants et les relations avec les entreprises.

# Observations de l'établissement

Reims, le 22 mars 2017

***Le Président de l'Université de Reims  
Champagne-Ardenne***

N/Réf. : /2017/MH/DEVU

Affaire suivie par Mme Mélanie HOFFERT

**À**

Monsieur Michel COSNARD  
Président du Hcéres

**Objet** : Retour sur le rapport d'évaluation de la licence professionnelle *Agro-ressources et environnement*

Monsieur le Président,

L'Université de Reims Champagne-Ardenne tient à remercier l'ensemble des personnels du Hcéres, ainsi que les experts qui ont mené l'ensemble des évaluations de nos formations. Les remarques et recommandations qui ont été faites nous seront très utiles pour finaliser notre nouvelle offre de formation.

Vous trouverez ci-après la réponse du responsable de la formation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

  
Guillaume GELLÉ

## Commentaires du responsable de la formation :

### Préambule

L'équipe de coordination du dispositif ARE souhaite remercier les membres du comité pour la qualité et la pertinence du rapport d'évaluation. Nous allons tenter d'apporter quelques précisions aux remarques ou suggestions (en rouge dans le texte) émises par les experts. Cependant, le dispositif étant totalement remodelé pour la future accréditation, la majorité des critiques et remarques sont résolues suite à la rédaction de la nouvelle maquette.

### Analyse

#### **Equipe pédagogique**

« En effet il est juste mentionné la répartition globale des intervenants (1/3 d'intervenants universitaire, 1/3 d'intervenants de l'enseignement agricole et 1/3 d'intervenants professionnels). Le document annexé au dossier ne dresse qu'un listing des intervenants sur le dispositif global LPRO AGRO. Les intervenants spécifiques à la LP ARE et leurs champs d'intervention (cœur de formation ou non) ne sont pas indiqués. »

Nous prions les experts de nous excuser pour l'absence de ces informations spécifiques et veillerons à préciser ce point à l'avenir.

« Concernant les intervenants extérieurs à l'URCA, l'absence de convention pourrait fragiliser le dispositif en cas de désistement d'un des partenaires. »

Bien conscients du risque de fragilisation mentionnée par les experts, nous avons entrepris depuis plusieurs mois d'élaborer une convention entre l'URCA et les différents établissements partenaires. La complexité du dispositif et sa nouvelle organisation ont entraîné quelques retards dans la finalisation du document qui devrait être signé dans les semaines à venir.

#### **Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études**

« L'effectif de la LP ARE est plafonné à 16 étudiants par filière comme pour les autres mentions de LP. Cette limite n'est en général pas atteinte. Le nombre de candidats est supérieur aux effectifs prévisionnels, reflétant donc la sélectivité du recrutement. Il manque dans le dossier les formations initiales ainsi que l'origine géographique des candidats, qui permettraient de porter une évaluation plus complète sur l'attractivité de la LP. »

Nous n'avons effectivement pas fait remonter ces informations, nous proposons donc de faire figurer les formations et origine géographique des étudiants à l'avenir.

« Les étudiants originaires d'une 2ème année de licence ou titulaires d'un diplôme universitaire de technologie (DUT) sont très peu présents voire absents dans les différentes promotions, composées presque exclusivement de titulaires de BTS. »

Les candidatures d'étudiants de DUT et de L2 ne sont pas constantes. Cependant, lorsque de bons dossiers nous sont remontés, nous ne manquons pas de les sélectionner. Comme cela a pu être relevé dans le cadre de l'évaluation du champ de formations BASE, « l'absence d'intervenants professionnels ne facilite pas la professionnalisation des étudiants de licence générale et donc leur orientation éventuelle en LP ». Il n'est donc pas surprenant que les étudiants de L2 soient moins qualifiés pour postuler avec des chances raisonnables de succès à une formation professionnelle telle que la LPRO. Nous ajoutons que dans le cadre de la future accréditation de L2, des enseignements d'agronomie seront dispensés afin de favoriser une passerelle de la L2 vers la LP.

Toutefois, nous souhaitons maintenir notre procédure de recrutement dont le principe fondamental est la qualité et la motivation des étudiants, ainsi que leurs capacités à mener à bien leur formation et à s'insérer dans le monde professionnel. Le niveau d'insertion de nos diplômés depuis plusieurs années nous conforte dans cette politique.

Enfin, nous avons toujours considéré que la diplomation d'un étudiant suite à une LPRO représente un engagement de compétences et de savoir-faire vis-à-vis des entreprises susceptibles d'embaucher les jeunes diplômés. Ce gage de qualité nous a permis de construire des relations durables avec les entreprises partenaires, que ce soit pour des interventions, pour des accueils de stagiaires, voire pour

des embauches. Il serait donc particulièrement délétère pour la formation de ne pas maintenir la même qualité de recrutement.

« Malgré les bonnes relations avec le Conseil Régional, le nombre d'alternants et de demandeurs d'emploi est très faible (0 à 3 pour les filières VEN et FEN), surtout au regard des aménagements spécifiques mis en place pour eux.

L'augmentation de la périodicité d'alternance pourrait être un point d'amélioration pour l'accueil d'alternants apprentis et contrat de professionnalisation compris. »

Nous tenons à nuancer cette remarque, car pour l'année 2016-17, 19 demandeurs d'emploi sont présents sur le dispositif LPRO AGRO dont 4 en VEN et 2 en CEN. De plus, 5 étudiants sont alternants en CEN et 2 en VEN. Pour la filière FEN, les effectifs sont fortement liés à l'activité et au cours du bois. Nous sommes depuis 4 ans dans une conjoncture assez défavorable pour cette filière ce qui de fait se ressent directement en termes d'alternants et de demandeurs d'emploi. La modification de l'alternance paraît difficile, car afin de conserver notre diversité de profils qui fait partie intégrante des bons résultats de notre dispositif, nous souhaitons que les alternants, les contrats pro, les demandeurs d'emploi et les étudiants puissent se côtoyer et partager les mêmes enseignements. Ainsi, nous avons organisé les cours en UE et EC qui se répartissent en fonction des semaines (rouges ou blanches) permettant aux étudiants de suivre les enseignements en fonction de leur année d'alternance (rouge 1<sup>ère</sup> année et blanche 2<sup>ème</sup> année). Il semble qu'un souci dans la transmission des annexes ait engendré l'absence du calendrier d'alternance qui nous permet d'organiser les enseignements et de valider le fait que chaque étudiant diplômé a bien suivi l'ensemble des cours théoriques et professionnalisant. Nous prions les experts de bien vouloir nous excuser pour cette absence.

Pour finir sur cette question, il faut tenir compte du fait que, si l'ensemble du dispositif est rodé à l'accueil d'alternants, la décision des étudiants d'effectuer leur LPRO en alternance dépend entièrement d'eux et non de l'équipe pédagogique.

« La poursuite d'études en master est inexistante, ce qui est attendu d'une LP. »

« Le taux d'insertion professionnelle, dans les domaines de la formation et au niveau technicien ou agent de maîtrise, est différent selon la filière ; il est par exemple en baisse de 100% à 63% sur les trois dernières promotions de la filière FEN, contre en moyenne 80% pour les filières CEN et VEN. »

Comme nous avons pu le préciser dans le point précédent, si les dossiers de candidatures dépendent de la conjoncture du secteur bois, il en est de même pour l'insertion qui effectivement est moins bonne ces dernières années pour les diplômés de la filière FEN.

### **Place de la professionnalisation**

« L'importance de la professionnalisation pour l'équipe pédagogique se traduit également par une décision interne non inscrite dans le décret de Licence qui est de valider le diplôme uniquement si l'étudiant obtient la moyenne à l'ensemble des UE professionnelles. Si ces dernières englobent d'autres UE que le stage et le projet, la législation n'est alors plus respectée. »

Nous exigeons en effet que les étudiants obtiennent la moyenne aux UE concernant la mission professionnelle et le projet tuteuré en plus de la moyenne générale pour obtenir leur diplôme. Ce point fait intégralement partie de nos engagements de qualité vis-à-vis des entreprises susceptibles d'accueillir nos diplômés.

### **Place de l'international**

« La place de l'international est inexistante alors que les thématiques abordées le permettraient aisément. Cela se traduit par l'absence d'échanges d'étudiants malgré des accords existants dans le cadre du champ disciplinaire et l'absence de stages à l'étranger même si ceux-ci sont valorisés par l'équipe pédagogique. »

La mobilité sortante n'est pas inexistante bien que très faible. En effet, un étudiant en CEN a suivi sa mission en Roumanie en 2013-14. Pour 2016-2017, 2 étudiants VEN vont réaliser leur mission en Italie et Angleterre. Nous déplorons cette faible mobilité sortante mais les étudiants, bien qu'encouragés avec, notamment, une intervention des services centraux de l'URCA pour mettre en avant les intérêts de la mobilité, ne souhaitent pas tenter l'expérience. Pour d'autres, ce sont leurs situations personnelles qui ne permettent pas l'expatriation.

« L'absence de mobilité entrante peut s'expliquer par des enseignements dispensés exclusivement en français et un manque d'attractivité européen. Les admissions d'étudiants étrangers, hors processus Erasmus, sont exceptionnelles du fait du protocole de sélection à l'entrée de la LP ARE ; sélection sur dossier puis entretien.

Une réflexion est peut-être à mener avec des pays voisins qui ont une démarche environnementale avancée telle que l'Allemagne et la Belgique. »

Nous sommes actuellement en discussion avec l'Université de IASI (Roumanie) pour tenter d'apporter ce volet international (mobilité entrante et sortante). Nous pourrions envisager durant le contrat à venir, le développement d'interactions avec les Universités Belges qui sont nos partenaires au plan de la recherche.

Nous souhaitons également proposer davantage d'heures d'autoformation en anglais afin de permettre aux étudiants de mieux maîtriser la langue anglaise et de diminuer les freins à ce niveau qui sont encore importants au niveau LP.

### **Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite**

« La sélection à l'entrée de la LP se déroule en 2 temps : une présélection sur dossier puis une sélection après audition permettant d'évaluer la motivation du candidat ; cette procédure assure une bonne qualité des recrutements. Mais au regard de la faible diversité des étudiants (presque tous proviennent de BTS), la communication vis-à-vis des étudiants de L2 ou d'IUT est probablement insuffisante. »

Tous les ans nous participons à divers forum et journées portes ouvertes. Des étudiants font la promotion du dispositif dans différentes universités, écoles et IUT de toute la France. Nous réalisons également des interventions devant les L2 générales de l'URCA. Avec l'expérience de plusieurs années, cette activité de lobbying est particulièrement chronophage et énergivore pour un résultat final très décevant. Il semble que la réputation de cette formation se propage plus « de bouche à oreille », notamment concernant les partenaires industriels.

« Le dispositif « passerelle » est peu applicable aux étudiants. L'absence de passerelle peut être à l'origine de la faible intégration des L2. »

Dans le cadre de la future accréditation des enseignements d'agronomie seront dispensés en L2 afin de favoriser une passerelle de la L2 vers la LP.

« Le dispositif d'aide à la réussite n'apparaît pas dans le dossier, excepté des remises à niveau qui sont sous la responsabilité de chaque intervenant. Cette démarche gagnerait à être basée sur un référentiel de prérequis qui devrait permettre à l'équipe pédagogique dans son ensemble de dispenser des enseignements de remise à niveau coordonnés. »

Nous essaierons de mettre en place un référentiel de prérequis afin de renforcer et de coordonner les remises à niveau.

### **Evaluation des étudiants**

« L'utilisation de documents est autorisée spécifiquement pour les étudiants Erasmus, ce qui est surprenant introduisant un biais dans les modalités d'évaluation des différents étudiants. »

Une erreur s'est glissée lors de la rédaction du dossier, l'utilisation de documents N'EST PAS autorisée, ni pour les étudiants ERASMUS, ni pour les étudiants étrangers.

### **Suivi de l'acquisition de compétences**

« Pour les alternants, le dispositif de suivi des compétences est classique, et associe un tuteur universitaire et un maître d'apprentissage pour évaluer et suivre au mieux la réalisation des objectifs professionnels initiaux définis par l'entreprise. On peut cependant noter l'absence de livret d'apprentissage réglementaire. »

Ce point avait effectivement été identifié par l'équipe pédagogique de tout le dispositif et la mise en place d'un livret d'apprentissage réglementaire sera effectuée pour les prochaines rentrées.

### **Suivi des diplômés**

« Aucune précision quantitative et qualitative sur les taux de réponse n'est apportée dans le document soumis à expertise. »



Les services de l'URCA participent aux suivis des cohortes mais le retour est plus important lorsque c'est l'équipe pédagogique qui effectue le suivi.

### **Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation**

« Le Conseil de perfectionnement est formé, représentatif de l'ensemble des acteurs (coordinateurs de la formation, directeurs des EPL partenaires, directrice de l'UFR SEN, professionnels, anciens diplômés et étudiants), en place et actif. Ses missions et ses actions correspondent parfaitement au descriptif d'un conseil de perfectionnement. Par contre il n'y a pas d'évaluation systématique des enseignements par les étudiants. »

Cette remarque n'est que partiellement exacte. Si, effectivement, une évaluation formelle de la formation par les étudiants n'est pas faite, il n'en demeure pas moins que l'avis des étudiants sur la formation et les enseignements est prise en compte à 2 moments clés de l'année universitaire : (i) lors de l'entretien mené à mi-parcours (janvier), en présence des services de la région et de pôle emploi. Lors de cette réunion, 2 étudiants représentants de chaque filière sont invités à exposer leur ressenti sur la formation, leur critique et leur suggestion ; (ii) lors du comité de pilotage de la formation (qui a lieu en juin), les étudiants élus sont également sollicités pour recueillir le sentiment de l'ensemble de la promotion sur l'année écoulée. Les remarques/critiques/suggestions formulées par les étudiants ou leurs représentants sont discutés/expliqués et prises en compte par l'équipe pédagogique pour l'année suivante. Nous tenterons toutefois de formaliser plus avant cette évaluation en complément de l'autoévaluation déjà mise en place au niveau des filières.

### **Conclusion de l'évaluation**

#### **Avis global et recommandations :**

« La formation est de très bonne qualité, ce qui lui confère une bonne attractivité et un taux d'insertion professionnelle satisfaisant. Elle a toute sa place dans l'offre de formation de l'URCA. Il conviendra cependant de vérifier que suffisamment d'heures sont consacrées au projet tuteuré. »

Conscient de cette question, nous avons collégialement décidé d'affecter 150 heures au projet tuteuré pour le prochain contrat.

« L'alternance est annoncée, mais dans les faits peu ou pas pratiquée. Le dossier ne permet pas de comprendre comment elle est organisée (calendrier spécifique, livret d'alternant, etc.). »

Comme mentionné précédemment, l'alternance s'organise à raison d'une semaine en entreprise et une semaine en centre lors du semestre de l'année N, suit une période de 6 mois en entreprise, puis de nouveau une semaine en entreprise et une semaine en centre lors du semestre de l'année N+1. Les alternants suivent donc la période théorique sur 2 années universitaires différentes et obtiennent leur diplôme après 18 mois de formation au lieu de 12 pour les non-alternants. Les cours sont organisés en UE et EC répartis en fonction des semaines (rouges ou blanches) permettant aux alternants de suivre l'ensemble des enseignements sur 2 années de formation en fonction de leur année d'alternance (rouge 1<sup>ère</sup> année et blanche 2<sup>ème</sup> année).

« Un point de vigilance est à avoir sur la diversité des publics entrants. Un effort doit être porté sur cet aspect afin d'augmenter la diversité des publics (DUT, L2, alternants), source d'enrichissement. »

Un effort sera porté sur ce point à l'avenir, tout en continuant à sélectionner les meilleurs dossiers afin de ne pas affaiblir le niveau général de nos filières et de maintenir le niveau d'insertion.

« Les missions et les charges du coordinateur étant importantes, certains points (suivi des cohortes, promotion de la formation, relation avec le Conseil Régional et Pôle Emploi, international, etc.) devraient être pris en charge au niveau central de l'URCA, et ainsi permettre au coordinateur d'être plus efficace sur des tâches plus spécifiques comme l'accompagnement des apprenants et les relations avec les entreprises. »

Nous sommes effectivement preneurs de toute aide complémentaire dans la gestion administrative de ce dispositif original et innovant, tant au niveau local que national.

