



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

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Préservation et mise en valeur du
patrimoine bâti

de l'Université de Cergy-
Pontoise - UCP

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



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

Section des Formations et des diplômes

En vertu du décret du 3 novembre 2006¹,

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

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



Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Versailles

Établissement déposant : Université de Cergy-Pontoise - UCP

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Préservation et mise en valeur du patrimoine bâti

Secteur professionnel : SP3-Génie civil, construction, bois

Dénomination nationale : SP3-3 bâtiment et construction

Demande n° S3LP150008124

Périmètre de la formation

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

Présentation de la spécialité

La licence professionnelle *Préservation en mise en valeur du patrimoine bâti* a été créée en septembre 2007 et est une spécialité rare en France. Il en existe seulement deux autres, à Arles et Limoges.

Elle s'inscrit parfaitement dans la forte volonté qu'a l'établissement de promouvoir le patrimoine. Elle est d'ailleurs portée par trois composantes de l'établissement, le département *Génie civil* de l'Institut universitaire de technologie (IUT), le département d'histoire de l'unité de formation et de recherches (UFR) de Lettres et sciences humaines et le département *Géosciences et environnement* de l'UFR *Sciences et techniques*. C'est ce dernier qui depuis 2012 en a la responsabilité administrative et pédagogique.

Cette formation, proposée essentiellement en contrat de professionnalisation ou en apprentissage, vise à former des professionnels spécialisés dans les domaines touchant au patrimoine bâti dans ses dimensions administratives et réglementaires, techniques et historiques.

Les diplômés s'insèrent dans la vie active en occupant des postes liés au management de projet, à la gestion et à la mise en valeur du patrimoine. Ils sont chargés de projets ou de missions, collaborateurs d'architecte ou chefs de chantier dans des entreprises de restauration, en bureau d'études, en collectivité, auprès d'économistes ou d'architectes.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Cette licence professionnelle s'inscrit dans le domaine très spécifique de la préservation et de la mise en valeur du patrimoine bâti. Elle est portée par trois composantes de l'Université et l'on peut regretter que le dossier ne mette pas suffisamment en valeur les apports et les atouts que peut apporter cette particularité. La maquette de la formation a été réalisée en collaboration avec les professionnels du domaine et répond par conséquent à une demande réelle. Il est dommage qu'aucun partenariat avec ces professionnels n'ait vu le jour. Le seul partenariat existant est avec le centre de formation des apprentis (CFA) pour la gestion des apprentis mais aucun document le formalisant n'est présent dans le dossier.

Il n'existe que deux autres licences dans cette spécialité, ce qui devrait accroître davantage son attractivité et l'on peut alors se demander pourquoi la formation ne cherche pas à augmenter ses effectifs. Une analyse auprès des professionnels permettrait de valider les réels besoins de ce secteur. Les effectifs, compris entre 10 et 15 (10 en 2012/2013), sont étonnamment faibles. Le nombre de dossiers reçu n'est pas mentionné, de même que les diplômes des candidats. Il est difficile dans ce cas de se faire une idée sur l'attractivité de la formation. Concernant les modalités de sélection, rien n'est mentionné dans le dossier.

Un grand nombre de professionnels intervient dans la formation (33 au total) pour des durées allant de 2 heures à 42 heures. Ils sont issus de domaines divers et leurs enseignements sont pertinents vis-à-vis de la spécialité. On peut relever toutefois une incohérence au niveau du nombre total d'heures effectués par ceux-ci : 200 heures annoncées alors que le total du détail donne 239 heures ou 269 heures si l'on compte l'enseignement de l'anglais qui *a priori* est effectué par un professionnel, soit un taux d'intervenants extérieurs élevé de l'ordre de 42 % (48 % si l'on compte l'anglais).

Les six unités d'enseignements composant le programme pédagogique décrivent de façon cohérente les différentes disciplines traitant les aspects de la restauration et de la mise en valeur du patrimoine que cela soit d'un point de vue technique, relationnel et professionnel. La formation se fait en apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Le rythme de l'alternance (4 semaines) semble correct. Les UE correspondant au projet tuteuré et au stage permettent à l'étudiant de faire le lien entre « l'école » et la vie professionnelle. Il est regrettable que le contenu des stages ne soit pas évoqué. Le contrôle des connaissances se fait par un contrôle continu classique et par l'évaluation de rapports écrits et de présentations orales.

En ce qui concerne le pilotage de cette licence, le dossier reste extrêmement flou. Il n'est pas décrit comment se fait précisément l'animation de l'équipe de formation, quels sont les rôles des représentants des composantes et des responsables d'équipes et qui fait partie de ces équipes. Il existe des réunions régulières mais on n'en connaît pas leur fréquence. Le conseil de perfectionnement quant à lui se réunit une fois par an, la qualité et la quantité des membres le composant ne sont pas clairement énoncées. Il est regrettable que l'on n'en sache pas davantage sur ce rendez-vous annuel qui est un pilier fort de toute formation. Étant donné la transversalité de la formation et donc, *a priori* la grande diversité des cursus des candidats, on peut s'interroger sur les moyens en place pour mettre à niveau par exemple des étudiants provenant de seconde année de licence (L2) mention histoire dans les domaines techniques et scientifiques. Le tableau présenté dans le dossier indiquant la répartition du public par diplôme d'origine ne différencie pas les différents types de L2.

Concernant l'insertion professionnelle, seule est présentée l'enquête menée par le CFA. Celle-ci indique que, sur les trois dernières années, 22 diplômés sur 42 ont répondu à l'enquête menée par le CFA. 17 ont un emploi, soit 77 % des répondants, les autres sont en poursuite d'études. Il n'y a donc pas parmi les répondants de personne en recherche d'emploi. Il serait tout de même souhaitable d'affiner ces enquêtes pour savoir ce que font les 20 diplômés n'ayant pas répondu. Les apprentis sont recrutés, dans la plupart des cas, dans l'entreprise qui les accueillait en alternance. L'adéquation emploi-formation semble correcte malgré le peu de précision concernant les missions confiées aux jeunes diplômés et plus généralement les métiers qui leur sont réellement proposés. Il est néanmoins regrettable que les résultats de l'enquête de la DGESIP n'aient pas été communiqués et qui plus est qu'aucune explication n'ait été fournie quant à ce manque.

De façon générale, le dossier pourrait être plus précis, il manque au final beaucoup de données. La qualité de l'expression écrite du rapport aurait pu être plus soignée.

- Points forts :

- Formation qui répond à des besoins réels d'un secteur professionnel bien identifié.
- Formation spécifique en France.
- Formation en apprentissage et en contrat de professionnalisation.



- Points faibles :
 - Dossier succinct et parfois trop imprécis.
 - Qualité insuffisante des enquêtes et du suivi des étudiants.
 - Effectifs faibles alors qu'il pourrait y avoir une forte demande de par la spécificité de la formation.
 - Manque de précision sur le pilotage de la formation.

- Recommandations pour l'établissement :

Il conviendrait d'augmenter les effectifs, la formation étant attractive de par son originalité et sa spécificité, et d'améliorer ou rendre plus visible et compréhensible le pilotage de la formation. On devrait chercher à formaliser davantage le conseil de perfectionnement et faire un réel suivi des diplômés en améliorant les enquêtes d'insertion sur le plan quantitatif et qualitatif. Il serait utile d'aller plus loin dans la transversalité et la pluridisciplinarité de cette formation en impliquant davantage les acteurs des différentes composantes et de clarifier les modalités de sélection, les cursus des candidats et des admis.



Observations de l'établissement

Collaboration des 3 composantes : IUT Génie Civil, UFR Lettres et Sciences Humaines et UFR Sciences et Techniques.

Mise en valeur de la collaboration : la particularité de cette formation est d'être portée par ces trois composantes. Chacune apporte des connaissances et des méthodologies de travail différentes. Le département Génie Civil prend en charge la partie structure, chantier, relevé, etc. ; le département d'Histoire, l'approche historique du bâtiment, la mise en valeur du patrimoine, les relations avec les architectes des bâtiments de France et les administrations, une approche globale de la mise en valeur du patrimoine ; le département Géosciences et Environnement est en charge de la partie matériaux, étude préalable, techniques de restauration. Le fait d'apporter aux étudiants des connaissances et des approches différentes favorise l'ouverture d'esprit des futurs professionnels ce qui leur permettra de mieux comprendre les demandes et contraintes associées à chaque acteur du patrimoine : entreprise de construction/restauration, administration, architectes, propriétaires, etc.

Pilotage : La collaboration entre les trois composantes se fait d'une façon fluide et simple. Chaque département a un responsable de formation qui coordonne les modules gérés par son département. Il/elle est en charge du contenu des modules (préalablement définis en accord avec les autres composantes), de chercher les intervenants et de veiller à la cohérence des différentes interventions. Le département Géosciences et Environnement, en plus de gérer quelques modules, est en charge de l'organisation de l'emploi du temps et de la partie administrative : relations avec le CFA et avec l'Université.

Le rythme des réunions des responsables des composants n'est pas fixe, elles se font de façon informelle, parfois par des échanges de mail, en fonction des besoins. Ces réunions ont été plus fréquentes au démarrage de la formation quand il a fallu bien délimiter le contenu de chaque module pour éviter doublons ou lacunes. Il y a une réunion des responsables de composantes au début de l'année pour la répartition des heures de cours en fonction des expériences des années précédentes et l'adaptation des cours en retour d'expérience. Actuellement ces réunions concernent principalement les projets tuteurés : le choix du ou des thèmes choisis chaque année ; l'organisation : nombre de groupes, distribution du travail entre les groupes, etc. et à la fin la présentation du projet par les étudiants.

Conseil de perfectionnement : Pour l'année 2012/2013 le conseil de perfectionnement a été constitué de : 1 dirigeant d'une PME de restauration de pierre, 1 cadre d'une grande entreprise de restauration, 1 ingénieur d'une cimenterie, 1 ingénieur d'un bureau d'études en conservation du patrimoine bâti, les directeurs des UFR LSH et ST, les 3 responsables des départements concernés par la formation et enfin de la personne en charge des projets tuteurés.

Partenariats.

Avec des professionnels : nous n'avons pas signé d'accord de partenariat avec des professionnels mais plusieurs collaborations ont eu lieu par le projet tuteuré. Nous avons deux projets, un premier bibliographique de courte durée qui se fait en partenariat avec les archives départementales (ADVO). Le personnel des archives participe à la définition des projets, aide les étudiants dans leurs recherches bibliographiques et participent au jury. Le deuxième, plus long et complet est fait en partenariat avec des administrations locales comme les mairies de Genainville ou la Roche Guyon ou bien le Service Patrimoine de la Ville de Pontoise.

Des autres partenariats existent également avec le service de l'inventaire du patrimoine, qui dépend des ADVO ; de la même façon, on peut considérer comme partenariat, les interventions régulières de JB Bellon, architecte des bâtiments de France, ainsi que celles de Roland Westphal, représentant les entreprises Lefèvre, qui participe souvent aux choix des visites de chantier par les apprentis en proposant ceux qui sont sous sa direction.

Concernant l'absence de la copie du contrat signé avec le CFA, il n'était pas demandé dans le dossier de fournir ce document.

Candidats / effectifs.

Le nombre d'étudiants est effectivement faible. La situation socio-économique actuelle n'encourage pas les entreprises à embaucher dans le secteur du patrimoine. Un autre facteur important est la réduction des aides apportées aux entreprises pour l'embauche d'un apprenti, surtout dans les sociétés de plus de 10 salariés. La question est posée par l'évaluateur de pourquoi la formation ne cherche pas à augmenter les effectifs. Nous nous sommes déjà posé cette question et nous nous demandons si n'est pas le marché du travail qui impose ses limites. Nous nous plaçons sur un créneau très particulier qui souffre de la crise économique actuelle. Nous espérons que les conditions économiques permettront une reprise de l'activité dans notre secteur.

Sélection des candidats : Nous faisons une première sélection sur dossier, nous écartons ceux qui n'ont pas la formation adéquate pour pouvoir intégrer la licence. Au mois de juillet nous organisons une séance d'entretiens avec les candidats. Dans ce jury participent, au moins, un représentant de chaque composante. Suite à cette journée d'auditions une liste d'admissibles est établie. Si on considère l'année 2013/2014, nous avons reçu 38 dossiers. De ces 38 dossiers nous avons convoqué aux auditions 32 candidats et nous avons établi une liste avec 23 admissibles. A la rentrée de septembre nous avons eu 15 étudiants présents mais 4 d'entre eux n'ont pas pu formaliser l'inscription car ils n'ont pas trouvé d'entreprise avant la fin décembre.

Diplôme des candidats : Pour l'année 2013/2014 voici la répartition des candidats : BTS Bâtiment 10 ; DUT Génie Civil 9 ; Licence (L2) Histoire/Histoire de l'Art 4 ; BTS Economie de la construction, 3 ; autres BTS 9 ; formation en Architecture 3, Master en Droit 1. Concernant les 11 étudiants : DUT Génie Civil 3 ; BTS Bâtiment 3 ; BTS Economie de la Construction 2, Licence Histoire/ Histoire de l'Art 3. Cette distribution est similaire à celle de 2012/2013.

Formation : mise à niveau, intervenants, stages.

La mise à niveau des candidats se fait par une première période de formation dans laquelle les bases sont revues. Nous sommes conscients que nos candidats avec une formation plus « humaniste » manquent de connaissances techniques sur les matériaux et les techniques de construction, de la même façon que les candidats avec une formation « bâtiment » manquent de connaissances sur les styles architecturaux, le cadre historique des bâtiments, la méthodologie de recherche documentaire. Pour permettre à tous les candidats de suivre la formation des cours sur les techniques de construction, les calculs structuraux, l'utilisation des matériaux de construction au cours de l'Histoire, l'Histoire de la construction, la recherche documentaire, etc. sont donnés pendant la première période de formation. Cette remise à niveau s'est montrée suffisante pour permettre aux candidats de suivre la licence dans de bonnes conditions.

Intervenants : Il a été signalé que la répartition des heures effectuées par les intervenants professionnels annoncés dans le tableau récapitulatif (200h) ne correspond pas à la somme des heures de la liste d'intervenants professionnels (239h). Dans le tableau récapitulatif nous avons mis un nombre moyen car ce nombre change chaque année. Dans la liste des intervenants nous avons mis ceux de l'année 2012/2013 mais il est important de signaler que cette liste change chaque année pour des raisons différentes : indisponibilité des intervenants, adéquation avec le projet tuteuré, intérêt du moment, etc. Nous n'avons pas considéré l'intervenant d'Anglais dans le volume d'heures faites par des professionnels car ils ne sont pas des professionnels de la conservation du patrimoine.

Il est important pour nous, pour garder une vraie orientation professionnelle de la formation, de garder un pourcentage élevé d'intervenants professionnels. Les intervenants universitaires coordonnent et veillent à la cohérence de différentes interventions qui sont faites par les professionnels.

Stages : Pour donner une idée des missions confiées aux étudiants, voici le descriptif des missions des apprentis de cette année (9) telles qu'elles sont décrites dans le carnet de liaison du CFA. Nous avons aussi 2 contrats de professionnalisation avec des missions similaires à celles présentées ici. L'université qui gère les contrats de professionnalisation n'impose pas d'établir par écrit les missions des étudiants.

Apprenti 1 :

- Etude des appels d'offre en rénovation réhabilitation
- Analyse des dossiers (pièces écrites et graphiques)
- Visites sur site -Consultation des fournisseurs
- Chiffrage des dossiers -Préparation des chantiers traités

Apprenti 2 :

- Vérification des Travaux
- Analyse des offres
- Suivi des honoraires
- Evaluations financières

Apprenti 3 :

- Conduite de travaux (spécialisation Monuments Historiques et patrimoine ancien)
- Etude de prix

Apprenti 4 :

La mission se concentre autour de plusieurs pôles qui sont: les rendez-vous de chantier, le suivi de chantiers, le métrage, l'étude de chantier et le chiffrage, sur postes électricité, plomberie, maçonnerie, carrelage, de la relation clientèle ainsi que des interventions direct dans les postes cités avant.

De plus, il s'agit également de faire de la gestion de dossiers et de cas spécifique ainsi que des études sur plans et relevés pour proposer des solutions à une demande particulière dans les travaux chez le particulier ou en collaboration avec les municipalités et autres organismes.

Apprenti 5 :

- Suivi des travaux de rénovation du Salon Opéra : suivi corps d'état MH
- Aide conducteur de travaux

Apprenti 6 :

- Relevés de bâtiment
- Mise au net des plans
- Réalisation de métrés
- Suivi de chantier

Apprenti 7 :

-Aide à la Conduite de travaux consistant: au suivi de plusieurs lots, à savoir: le lot gros œuvre et celui des réseaux enterrés, ainsi qu'à la vérification des sécurités, et aux réclamations à faire aux sous-traitants, ou à la vérification et à la modification de plans, également aux traçages éventuels sur le chantier.
-Vérification des travaux dans les locaux patrimoniaux: consistant à la mise en place de méthodologies de protection pour la démolition, ou bien à la vérification des dommages éventuels liés aux travaux ou à l'eau.

Apprenti 8 :

Rédaction de mémoire techniques destinés à des appels d'offres
Visites contractuelles de sites
Accompagnement scientifique et technique pour le diagnostic de restauration d'œuvres d'art

Apprenti 9 :

Assistant conducteur de travaux
- analyse des devis et du marché
- préparation de chantier
- préparation d'une salle de réunion, affichage des plans
- synthèse de réunions et de compte-rendu de réunion

Assistant chef de chantier

- sécurité
- gestion du personnel, des tâches
- quantitatifs de ferrailages, de béton
- commandes
- lecture de plans pour la mise en œuvre

Mise en œuvre

- réalisation de fondations
- terrassement
- tracé (implantation)
- coffrage
- ferrailage
- coulage

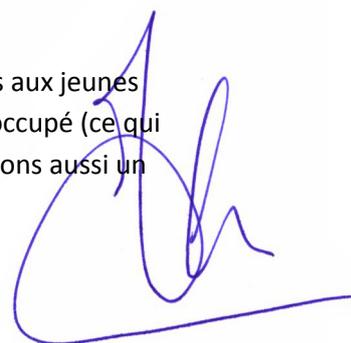
- mise en œuvre de la pierre

Anciens étudiants

Insertion : Dans le document d'autoévaluation nous précisons que les enquêtes réalisés par le CFA sont complétées par des enquêtes réalisées par nos soins auprès des anciens étudiants. Les résultats présentés sont une compilation des deux. Une fois par an nous contactons les anciens étudiants par mail pour savoir où ils en sont au niveau de l'emploi. Les évaluateurs font remarquer qu'il n'y a pas de réponses des anciens étudiants qui sont en recherche d'emploi, il est vrai que peut être la personne qui se trouve à la recherche d'emploi a moins tendance à répondre à ce type d'enquête mais ce fait n'est pas exclusif de notre formation. La dernière enquête du CFA montre que sur 9 apprentis, 8 ont répondu à l'enquête : 7 ont trouvé un emploi (5 CDI et 2 CDD de plus de 6 mois) et 1 est en poursuite d'études. Nous prenons bien en compte la remarque de l'évaluateur et nous ferons attention à compléter les enquêtes du CFA par nos soins.

Concernant l'enquête faite par les services centraux de l'Université les dernières données disponibles sont de 2010. Sur 15 étudiants, 8 ont répondu : 6 sont en emploi, 1 en poursuite d'études et 1 sans emploi.

Nous avons aussi pris note des remarques de l'évaluateur sur « les missions confiées aux jeunes diplômés ». Dans les enquêtes précédentes nous demandons uniquement le poste occupé (ce qui apparaît dans le tableau du dossier) mais dans les enquêtes futures nous demanderons aussi un descriptif du poste occupé.



JL Bourdon
VP en charge de la formation