

Licence professionnelle Agent de développement culturel en milieu rural

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Agent de développement culturel en milieu rural. 2015, Centre universitaire Jean-Francois Champollion - CUFR. hceres-02039072

HAL Id: hceres-02039072

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039072>

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

Formations et diplômes

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Agent de développement culturel en milieu rural

- Université Centre Universitaire Jean-François Champollion – CUFR,
Université Toulouse II - Jean Jaurès - UT2J (déposant)

HCERES

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

Formations et diplômes

Pour le HCERES,¹

Didier Houssin, président

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

¹ 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 2014-2015

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Sociétés, patrimoines, cultures

Établissement déposant : Centre Universitaire Jean-François Champollion – CUFR, Université Toulouse III – Paul Sabatier – UPS (déposant)

Établissement(s) cohabilité(s) :

La mention de licence Professionnelle *Agent de Développement Culturel en Milieu Rural* du CUFR Champollion se déroule sur une année de L3, à Albi. L'objectif est de former des professionnels pour des missions dans le domaine culturel : conception et pilotage de projets ; animation et coordination ; stratégie marketing et communication. Le contenu de la formation est organisé à partir de mots clés de différentes disciplines des sciences humaines (sociologie, géographie, droit, économie, comptabilité et gestion, administration, communication, approches de l'art, logistique). La mention favorise un équilibre entre théorie et pratique par une pédagogie s'appuyant sur la théorie, les outils, les études de cas et mises en situation. Cette formation est accessible notamment aux diplômés de deux années de licence de géographie, de sociologie, d'arts lettres et langues de l'établissement et aux étudiants provenant d'un BTS ou d'un DUT. La formation est ouverte en formation initiale ainsi qu'en formation continue.

Avis du comité d'experts

La mention de licence Professionnelle *Agent de Développement Culturel en Milieu Rural* présente un cursus cohérent, visible et en adéquation avec les objectifs annoncés de former des agents culturels et des médiateurs de la culture en milieu rural. La fiche RNCP (répertoire national de la certification professionnelle) expose clairement les connaissances et compétences attendues.

La lisibilité de la maquette (qui vient d'être modifiée) s'est améliorée, mais elle peut être encore perfectionnée : des enjeux particulièrement importants dans le contexte de la préparation à des métiers culturels en milieu rural sont liés au patrimoine, à son histoire et à sa valorisation, autant de problématiques qui n'apparaissent pas encore en tant que telles dans les intitulés des unités d'enseignement (UE) de la mention. Ce n'est probablement pas un hasard si le bassin de recrutement (même interne à Champollion) de la formation ne comprend aucun étudiant venant d'un cursus d'histoire, ce qui peut être mis en relation avec l'absence de toute formation historique au sein de cette licence professionnelle. Il est de même regrettable que l'anthropologie ne soit pas présente dans les disciplines enseignées, afin d'élargir l'approche de la culture. La modification de l'intitulé de la mention qui devient Gestion de projets et structures artistiques et culturels, spécialité Développement Culturel des Territoires Ruraux (DECTER) est intéressante. Une meilleure intégration du volet patrimonial est envisageable, montrant que les porteurs de la mention se sont effectivement penchés sur les renouvellements des métiers de la culture en milieu rural. Par ailleurs, les informations sur les métiers pressentis sont claires, approfondies et, dans l'ensemble, convaincantes.

La formation mixant ruralité et culture présente une réelle spécificité tant au niveau national que régional. Il existe de nombreux liens notamment conventionnels avec différents types d'acteurs de l'environnement socio-économique local. Son bassin de recrutement demeure avant tout régional, mais la formation est attractive (une soixantaine de dossiers de candidature par an), accueillant quand même des étudiants venant de nombreuses autres régions. Pour autant une ouverture à de nouveaux partenaires socio-économiques et institutionnels, allant au-delà du maillage infrarégional reste utile.

Les conditions de recrutement sont bien décrites et les effectifs restent stables (22/23 en moyenne par an). La présence d'étudiants en formation continue est réelle (de trois à cinq étudiants par an, exceptionnellement douze en 2013-2014). Le taux de réussite est excellent (94 à 100% sans prise en compte des abandons), les différences d'une année sur l'autre, notamment sont attentivement commentées. Les enquêtes permettent de disposer des éléments quant au devenir des étudiants. Le taux de retour moyen est de 56% (mais avec une variation de 43,75 à 73% selon les années). Le

nombre de poursuites d'études peut être élevé selon les enquêtes nationales à trente mois (et selon les années 31% pour la promotion 2009 et 50% pour celle de 2010), mais les enquêtes propres à la formation donnent d'autres résultats avec des poursuites d'études nettement plus faibles. Le taux de diplômés en emploi est assez bas pour une licence professionnelle, avec 66,6% sur l'ensemble des promotions 2009-2013. Par ailleurs, il manque des informations sur les emplois occupés, le statut (quel type de contrat) et sur les métiers exercés et le dossier ne montre pas de réflexion sur les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des jeunes diplômés.

L'équipe pédagogique est composée 9 universitaires dont 6 de l'établissement et de 17 professionnels extérieurs, qui assurent 226h, soit 56% du volume d'heures (hors stage et projet tuteuré) selon la maquette fournie ou 40% selon le dossier ! L'implication de ces professionnels est réelle et aux différents niveaux (cours, accueil, encadrement des étudiants, projets...), mais ils interviennent un peu trop souvent sur des volumes d'heures individuellement faibles (de 2h30 à 6h pour sept professionnels). Trois responsables se répartissent le pilotage : le responsable de la mention, un maître de conférences (section 9), chargé de mission pour l'action culturelle de l'établissement et deux co-responsables (géographie et sociologie). Un conseil de perfectionnement présent, se réunissant régulièrement (le dossier fournit les comptes rendus des réunions) et ayant un réel impact sur l'évolution de la formation, mais une représentation étudiante limitée, quasi inexistante dans les instances de pilotage et les débats concernant la mention. Celle-ci s'appuie sur un secrétariat dédié. Un dispositif d'évaluation par les étudiants existe mais le dossier reste trop lacunaire sur les résultats et leur analyse.

Éléments spécifiques

Place de la recherche	Le dossier ne précise aucun élément sur ce point, mais les licences professionnelles ne sont pas spécifiquement orientées vers la recherche.
Place de la professionnalisation	Les objectifs sont réellement traduits en termes de compétences et l'on note une démarche compétences (avec les travaux du conseil de perfectionnement) ainsi que la présence d'une unité d'enseignement (UE) spécifique pour l'accompagnement du projet professionnel.
Place des projets et stages	Les dispositifs attendus dans une telle licence sont présents (stage et projet tuteuré) et bien expliqués mais avec le minimum de crédits possibles (12 pour le stage et 9 pour le projet) et de durée pour le stage (12 semaines). Cependant, les modalités d'évaluation des stages (et leurs jurys) ne sont pas clairement explicitées.
Place de l'international	Même si le secteur se prête moins à l'internationalisation de la formation, certains aspects peuvent être mieux développés, à l'exemple de l'ajout d'une autre langue (comme l'espagnol) ou du développement de stages à l'étranger.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Les effectifs limités permettent un accompagnement individuel par l'équipe des responsables, qui deviennent enseignants référents de sept étudiants. Cela explique les très bons taux de réussite. Les publics spécifiques bénéficient d'un contrat d'étude personnalisé, là encore les effectifs permettent réellement ce suivi.
Modalités d'enseignement et place du numérique	La formation a recours à la pédagogie de projet et innovante (ateliers, conférence gesticulée...), bien que le travail présentiel reste essentiel. Il manque en l'état un réel recours aux nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le domaine du patrimoine culturel. Une seule UE est dévolue à la bureautique et aux langues mais on trouve l'expression de la bureautique pour la communication notamment dans d'autres UE.

Evaluation des étudiants	Les modalités d'évaluation restent traditionnelles (écrits et oraux), mais avec la prise en compte de rapports ou de dossiers. La prise en compte des compétences ne ressort pas clairement des règles d'évaluation énoncées. Le dossier n'explique pas les éléments relatifs au jury.
Suivi de l'acquisition des compétences	Les outils de ce suivi sont présents (livret des compétences, fiche RNCP et annexe descriptive au diplôme correctement remplies).
Suivi des diplômés	Les outils du suivi (observatoire de la vie étudiante au sein de la DOSI (Direction de l'Orientation, des Stages et de l'Insertion de Champollion) et enquêtes internes à la formation) sont réellement en place et permettent de disposer des données de base indispensables au pilotage.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Le pilotage repose sur les outils classiques (conseil de perfectionnement) et fonctionne réellement. L'auto-évaluation est objectivement réalisée. Le dispositif d'évaluation est au deux niveaux (Champollion et la formation), mais il manque les résultats et leurs analyses.

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- Pilotage par une équipe dynamique.
- De forts liens avec les acteurs socio-économiques.
- De bons outils de professionnalisation.

Points faibles :

- Réflexion à parfaire sur le renouveau des métiers liés à ce domaine d'activité.
- Usage limité des NTIC.
- Présence plutôt limitée des étudiants dans les instances de pilotage.

Conclusions :

Une formation originale par la combinaison de la culture et des territoires ruraux, portée par une équipe dynamique et comportant un contenu en cohérence avec les objectifs annoncés. Les partenariats avec le monde socio-économique sont pertinents et variés. Cependant, cette formation s'enrichirait d'une réflexion sur les nouveaux des métiers de la culture en milieu rural (le patrimoine, son histoire, sa valorisation, par exemple).

Observations de l'établissement

Fiche Observations

Champ de formation : Sociétés, Patrimoines, Cultures

Domaine : Sciences Humaines et Sociales

Mention évaluée et niveau : licence professionnelle Développement et protection du patrimoine culturel

Etablissement : Centre universitaire de Formation et de Recherche Jean-François Champollion

Responsable de la formation : Jérôme Cabot

Titre et page concernés	Observations :
p.3, Avis du comité, fin du paragraphe 3	Il y a une réelle ouverture au-delà du maillage infrarégional, notamment par les stages qui sont effectués sur tout le territoire national, voire à l'étranger parfois.
p.4, Avis du comité, début du paragraphe 2	La disparité entre les 2 pourcentages d'heures de cours assurées par des professionnels (56% / 40%) s'explique par le statut d'Hélène Cettolo, co-responsable de la LP, Sociologue consultante, Maître de conférences associé, qui assure 95 h de cours, et a pu être comptabilisée tantôt comme professionnelle, tantôt comme universitaire.
p.4 Avis du comité, fin du paragraphe 2	La représentation étudiante est réelle : conseil de perfectionnement, 2 réunions de bilan collectif en fin de semestre entre la promotion et les 3 co-responsables, etc.
p.4 Tableau Eléments spécifiques, Item Place des projets & stages	Evaluation des stages : 50 % rapport écrit / 37,5 % soutenance orale / 12,5 % évaluation par la structure d'accueil. Le jury de soutenance est composé d'un universitaire président de jury, d'un membre de l'équipe pédagogique (professionnel ou universitaire) et du tuteur pédagogique du stage.

Fait à Albi, le 24 mars 2015

Signature et cachet de l'Etablissement :


