



**Licence professionnelle Management des entreprises
culturelles**
Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Management des entreprises culturelles. 2016, Université d'Angers. hceres-02039323

HAL Id: hceres-02039323

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039323>

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

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Management des entreprises culturelles

- Université d'Angers - UA

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

HCERES

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

Formations

Pour le HCERES,¹

Michel Cosnard, 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 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Droit, économie et gestion (principal) ; Sciences, technologies et ingénierie

Établissement déposant : Université d'Angers - UA

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Management des organisations*, spécialité *Management des entreprises culturelles*, vise à former des collaborateurs/administrateurs « poly-compétents » maîtrisant la gestion de projet, la comptabilité et le contrôle de gestion, la fiscalité, la gestion des ressources humaines mais aussi des éléments juridiques propres au secteur. Cette formation a été ouverte en 2004.

Management et sciences de gestion tiennent ainsi une place importante dans cette formation tout en s'articulant aux connaissances et particularités relatives au secteur des entreprises culturelles ou structures culturelles en voie de professionnalisation.

La formation en présentiel, évaluée en contrôle continu, est de 422 heures (ou 427 heures suivant le module de mise à niveau suivi) ; s'ajoutent 150 heures de projet tutoré et un stage de 16 semaines (prolongation possible jusqu'à six mois) permettant une professionnalisation des étudiants. Cette formation est actuellement accessible en formation initiale ou en formation continue mais ne l'est actuellement pas en alternance. La validation des acquis de l'expérience (VAE) est également proposée.

La formation se déroule à l'Institut universitaire de technologie (IUT) d'Angers et accueille 20 étudiants.

Synthèse de l'évaluation

La relative ancienneté (2004) de la LP a permis la mise en place et une bonne structuration du pilotage de cette formation, ce qui contribue fortement à son adaptation à l'environnement socio-économique. Le pilotage de la LP est assuré par une équipe pédagogique diversifiée, et comprenant notamment des professionnels qui sont nécessaires à la définition des besoins en formation du secteur, mais également des compétences attendues et la conception et l'organisation des enseignements.

Les professionnels du secteur culturel interviennent également au niveau des enseignements (42 % des enseignements), du module « Expériences de professionnels », des projets tutorés qui se font en partenariat avec des structures et acteurs culturels, des événements permettant le développement du réseau de professionnels (café-réseau de la mission Ancre, Biennale internationale du spectacle), etc. Ils contribuent ainsi à renforcer le « réseautage » indispensable dans ce secteur.

La recherche tient une place importante dans cette licence professionnelle. Quatre enseignants-chercheurs (EC) intervenant dans la formation, dont la responsable de formation, sont membres du GRANEM (Groupe de Recherche Angevin en Economie et Management) dont l'un des axes forts est la culture et les industries créatives, et impulsent à la formation une dimension recherche : un enseignement prend en compte les avancées scientifiques dans le domaine culturel, mais aussi des activités pédagogiques. Les étudiants sont ainsi invités à des séminaires ou rencontres du laboratoire GRANEM, des partenaires institutionnels divers (Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin, Inter Réseau de l'Economie Sociale et Solidaire en Anjou). Les apports de la recherche pourraient cependant être affirmés plus concrètement via le « mémoire professionnel » qui vise l'interrogation problématisée d'une situation professionnelle.

Ces trois axes forts et structurants de la formation (pilotage, professionnalisation et recherche) peuvent être nuancés par quelques points faibles relevant davantage de la mise en œuvre.

Il pourrait être pertinent de faire évoluer les modalités de fonctionnement et de valorisation des stages : la période de stage, longue et au semestre 2 qui ne propose pas de retour en formation, de confrontation au collectif des situations de stage vécues individuellement ; le mémoire de stage qui se rapproche plus d'un rapport de stage (le processus

d'élaboration d'une problématique ou d'un diagnostic initiant un travail réflexif ou empirique est à accompagner dans les contenus de formation proposés).

Le secteur de la culture ne permet pas de nombreux débouchés pour les étudiants de cette formation : pour la promotion 2011-2012, l'enquête à 30 mois indique que 12 personnes sont en emploi et quatre en recherche d'emploi sur les 17 répondants (et 20 diplômés). La capacité d'accueil de la formation a ainsi été limitée à 20 places. Les importants efforts faits pour permettre la professionnalisation des étudiants doivent être complétés par une information sur les dispositifs d'emplois (contrats à durée déterminée - CDD, contrats aidés) abondamment utilisés dans ce secteur.

Un suivi plus précis des diplômés, via les enquêtes d'insertion mais aussi par la création d'un réseau des anciens, et une analyse plus fine de l'insertion professionnelle notamment par un suivi plus qualitatif et adapté au secteur d'embauche (multi employeur) et une meilleure connaissance des emplois occupés peut également contribuer à faciliter l'insertion (qui est difficile dans ce secteur), à permettre le « réseautage », mais également faire évoluer la formation. A ce propos, il est à souligner que les emplois occupés relèvent principalement de deux champs : l'administration et la production. Or ce dernier champ n'est pas développé dans la formation.

La fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionne des compétences en termes de production, ce qui n'est pas en cohérence avec le contenu des enseignements de la formation. Elle comporte également quelques incohérences (notamment concernant la place de la professionnalisation).

Concernant la forme, le dossier est très bien documenté (qualité des informations complémentaires, pertinence des informations fournies) montrant ainsi que la formation s'est aussi dotée d'outils de pilotage.

Points forts :

Les points forts sont un pilotage structuré de la formation et un fonctionnement proactif de celle-ci impliquant toutes les parties prenantes, une place importante de la professionnalisation notamment par un réseau de partenaires privés et publics dynamique, et enfin la recherche qui jouit d'une place réelle dans cette formation.

Points faibles :

Les points faibles sont un déséquilibre entre les objectifs de la formation - l'administration d'entreprises culturelles - et les postes occupés - d'administration mais aussi de production, et les débouchés restreints dans le secteur culturel.

Les recommandations :

Il conviendrait de mettre en place des outils spécifiques de suivi des diplômés, propres à ce secteur d'activité et adaptés aux statuts spécifiques existant dans le secteur de la culture, afin d'évaluer plus justement l'insertion professionnelle, mais aussi faire évoluer le contenu de la formation. Il pourrait également être pertinent de faire évoluer les modalités de fonctionnement et de valorisation du stage qui est un élément central de professionnalisation de cette formation.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Cette formation portée par le département Gestion des entreprises et des administrations (GEA) de l'IUT d'Angers est à dominante managériale et administrative (mention <i>Management des organisations</i>). Par ailleurs, la formation propose des modules plus spécifiques au secteur culturel (financement des projets culturels, politiques culturelles, etc.) permettant aux étudiants d'acquérir des connaissances et compétences propres à ce secteur. La construction du programme de la formation se fait en relation étroite avec les professionnels et tient compte des évolutions du secteur du spectacle vivant, ce qui renforce la cohérence avec l'objectif de cette formation : consolider l'administration des structures ou entreprises culturelles en leur permettant de disposer d'un collaborateur « poly-compétent ». Les contenus de formation relatifs à la gestion des ressources humaines, à la maîtrise de la législation en vigueur, à la recherche de financements y tiennent bonne place de façon adéquate et ajustée. Néanmoins, la part consacrée aux modèles plus novateurs de ces</p>
---	---

	<p>entreprises culturelles (sociétés coopératives et participatives, administrations mutualisées de structures, friches culturelles, financements participatifs) est quasi nulle.</p> <p>La formation a intégré, à la suite des précédentes recommandations de l'AERES (Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur), l'apport et l'analyse des professionnels du secteur, notamment via la construction conjointe de cours mobilisant EC ou enseignants sur les apports théoriques et professionnels, leur traduction dans le milieu professionnel.</p> <p>La focale est très soutenue sur l'aspect administration et management et très peu dans le dossier sur l'aspect production. Pourtant, dans la fiche RNCP, comme dans les statistiques d'insertion des diplômés, le champ de la production est bien présent.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>Trois LP portées par l'IUT d'Angers appréhendent sous un angle différent le secteur des industries culturelles et ciblent des domaines culturels spécifiques : spécialité <i>Gestion et développement des structures musicales</i>, spécialité <i>Conception et mise en œuvre de projets culturels</i> et spécialité <i>Chargé de projet culturel à caractère scientifique et technique</i>. Ces quatre formations de l'IUT d'Angers ne se concurrencent donc pas directement et concourent à créer une dynamique.</p> <p>Le champ de formation principal est <i>Droit, économie et gestion</i>. Toutes les formations portées par l'IUT d'Angers ont comme second champ de formation <i>Sciences Technologies Ingénierie</i> afin de traduire le type de pédagogie mise en œuvre et la professionnalisation de ces formations. Aucune autre synergie n'est par contre envisagée (mutualisation d'enseignement notamment).</p> <p>Quatre EC sont membres du GRANEM (Groupe de Recherche Angevin en Economie et Management), dont un axe de travail est la Culture et les industries créatives et touristiques. Par ce biais, les étudiants bénéficient d'une ouverture vers cet axe de recherche (journées scientifiques, séminaires, conférences, etc.).</p> <p>Sans avoir de réels partenariats, la formation interagit avec une grande diversité d'entreprises ou organisations du territoire.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>L'équipe pédagogique est pluridisciplinaire et aux statuts différents : enseignant-chercheurs (sept EC de l'Université d'Angers mais aussi d'autres établissements, assurant 30 % du volume horaire), enseignants du secondaire (quatre enseignants, pour 28 % du volume horaire) et professionnels (42 % du volume horaire). Tous semblent impliqués dans cette formation : pilotage, mais également participation régulière aux diverses instances permettant de faire évoluer la formation.</p> <p>Les professionnels dont les noms, postes et organismes de rattachement sont précisés dans le dossier d'évaluation, sont issus de structures très diverses (entreprises, associations ou collectivités territoriales) et interviennent dans toutes les unités d'enseignement (UE) de la formation. Ils contribuent également à la professionnalisation des étudiants.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>L'effectif annuel, stabilisé et plafonné à 20, semble être en adéquation avec les possibilités d'insertion. Le nombre de candidatures est élevé (entre 164 et 129 pour 20 places) et les étudiants proviennent de l'ensemble du territoire national métropolitain avec une forte présence d'étudiants issus du Grand Ouest. Le taux de réussite au diplôme est très bon (95 % à 100 %). Les seules situations d'échec sont liées à des situations personnelles contraignant les étudiants à l'abandon de la formation.</p> <p>Le taux de retour de l'enquête ministérielle à 30 mois réalisée par l'Université d'Angers est satisfaisant : entre 13 et 17 réponses pour 20 diplômés (de 65 % à 85 % des diplômés). Cette enquête montre un faible taux de poursuites d'études (trois étudiants sur 63 étudiants concernés) et une insertion d'environ 70 % des répondants. Les répondants (sauf deux sur les trois dernières promotions) trouvent à s'insérer dans le milieu professionnel concerné même si seulement la moitié trouve un emploi directement lié au profil visé par la formation : l'administration. L'autre moitié reste dans le secteur des entreprises culturelles mais trouve des emplois dans la branche de la production et non de l'administration.</p> <p>L'évolution depuis 2008-2009 des types de contrats d'embauche déclarés par les diplômés n'est pas à la stabilisation : les contrats aidés et les CDD sont autant, voire plus, déclarés que les contrats à durée indéterminée - CDI par les diplômés. Le salaire médian net oscille entre 1 170€ et 1 392€.</p>

	<p>57 % des répondants sont pleinement satisfaits de leur emploi et 43 % jugent que leur emploi ne répond que partiellement à leur attente.</p> <p>La spécificité de la formation attire donc des candidats motivés, qui valident leur diplôme à l'issue de la formation et qui privilégient une insertion professionnelle rapide dans le secteur culturel. Cependant, les statistiques d'insertion traduisent une certaine difficulté, liée au secteur, à trouver un emploi stable dans l'administration des entreprises culturelles.</p>
--	--

Place de la recherche	<p>Plusieurs EC sont membres du GRANEM, dont un axe de travail est la Culture et les industries créatives et touristiques. Par ce biais, les étudiants bénéficient d'une ouverture vers cet axe de recherche. On notera que cet axe de recherche est notamment mis en valeur par un cycle de séminaires/journée professionnelle pris en charge par des étudiants dans le cadre d'un projet tuteuré.</p>
Place de la professionnalisation	<p>La professionnalisation fait l'objet d'une réflexion centrale dans cette formation.</p> <p>La place de la professionnalisation est présente particulièrement via un stage professionnalisant long (quatre à six mois), via les projets tuteurés qui gagneraient à avoir une place plus formalisée et un travail plus institutionnalisé entre commanditaires et institution universitaire et via des rencontres avec des professionnels ou des participations à des événements culturels (café-réseau, vernissage et expositions de l'Université d'Angers, à la Biennale internationale du spectacle).</p> <p>La proportion d'intervenants professionnels, y compris des professionnels des collectivités territoriales et du privé lucratif, est d'environ 43 %. Par ailleurs, ces professionnels en activité interviennent dans des modules de « cœur de métiers ».</p> <p>La maquette de la formation comporte des heures dédiées à l'insertion professionnelle, mais également à la rencontre avec des professionnels (expériences de professionnels).</p> <p>La mention de la fiche RNCP doit être modifiée : Management et gestion des organisations (et non management des organisations). De la même manière, la validité des composantes acquises est « illimitée » et non « non prévue ».</p> <p>Le code NSF (Nomenclature des spécialités de formation) « Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion » est en contradiction avec la fiche du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) « installation et maintenances d'automatismes ».</p> <p>Les compétences figurant dans la fiche RNCP sont peu nombreuses.</p>
Place des projets et stages	<p>Le stage s'étend sur une longue période (entre quatre et six mois), les missions doivent correspondre à un niveau bac+3 et être conformes aux attentes de la formation (thème, missions). Le stagiaire est suivi par un enseignant de la formation avec visite (les modalités de suivi ne sont pas précisées dans le dossier), il rédige un rapport de stage qui fait l'objet d'une soutenance (UE 6 / 12 crédits européens - ECTS).</p> <p>Les candidatures spontanées, le réseau des anciens, mais aussi la plateforme IP-OLINE (Insertion Professionnelle On Line) permettent aux étudiants de trouver un stage.</p> <p>Les étudiants disposent d'un livret de stage comportant les informations nécessaires en amont (recherche de stage, documents nécessaires) et en aval (rédaction du mémoire, soutenance) du stage.</p> <p>Dans le cadre des projets tutorés (UE 5 / 8 crédits ECTS), les étudiants sont amenés, par groupe de quatre à six, à réaliser une action pour une entreprise culturelle ou organiser une journée thématique et/ou une enquête sectorielle nécessitant la rencontre avec des professionnels. Le projet tuteuré contribue ainsi à la professionnalisation des étudiants (gestion de projet, découverte des particularités du secteur, prise de décision). Un suivi régulier (mensuel) est assuré par un EC et un professionnel du secteur. Les projets tuteurés demandent probablement un fort investissement personnel des étudiants sur leur temps personnel car le choix de courtes plages (un à deux plages) disséminées chaque semaine rend difficile l'avancée continuée de ce type de projet.</p>

	<p>Le projet tuteuré fait l'objet d'une restitution écrite et d'une soutenance orale.</p> <p>Stage et projet tuteuré font l'objet d'une réflexion importante de la part de l'équipe pédagogique, et occupent une place centrale dans la formation d'un point de vue de la pédagogie mais également des crédits européens octroyés (un tiers des 60 crédits européens).</p>
<p>Place de l'international</p>	<p>La mobilité des étudiants est marginale : pour ce qui est de la mobilité entrante, entre 0 et 3 étudiants sont accueillis dans la formation chaque année, et concernant la mobilité sortante, elle a lieu dans le cadre des stages, de façon ponctuelle.</p> <p>Un volume d'heures important est attribué à l'enseignement de l'anglais (20 heures + 20 heures optionnelles de mise à niveau).</p> <p>Le secteur culturel n'étant pas que national mais également international, une réflexion sur une ouverture plus forte à l'international pourrait être engagée.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>Le taux de pression annoncé oscille entre 6,5 et 8,2 candidats pour une place, ce qui montre l'attractivité de la formation et une certaine demande sociale.</p> <p>Le recrutement est diversifié : pour la promotion 2013-2014, 30 % de Diplômes universitaires de technologie (DUT), 30 % de Brevets de technicien supérieur (BTS), 40 % de deuxième et troisième année de licence (L2 et L3) « tertiaires », issus pour moitié des Pays de Loire, pour moitié des autres régions françaises.</p> <p>Il est également à noter une proportion élevée d'étudiants en reprise d'études (six sur 20 en 2013-2014), c'est-à-dire des étudiants ayant interrompu pendant au moins deux ans des études, mais ne bénéficiant pas du statut de la formation continue.</p> <p>Afin de faciliter l'insertion de ces publics divers, des modules de mise à niveau sont proposés en anglais, informatique et Programmation assistée par ordinateur (PAO).</p> <p>Depuis 2012, différents livrets administratifs et pédagogiques sont remis aux étudiants lors de la réunion de rentrée pour les informer du déroulement de la formation, et facilite la réussite et l'affiliation des étudiants.</p> <p>Le petit effectif semble permettre un suivi individualisé.</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>La formation est proposée en formation initiale et en formation continue (entre 20 % et 40 % des étudiants pour cette dernière), avec un stage.</p> <p>Une enquête auprès des professionnels (notamment les maîtres de stage) a fait ressortir qu'il n'était pas pertinent de proposer cette formation en alternance.</p> <p>La VAP - validation des acquis professionnels - est possible et quelques VAE - validation des acquis de l'expérience- sont régulièrement réalisées : un à trois étudiants par année.</p> <p>Le numérique n'a pas de place spécifique dans cette formation : seule la plateforme Moodle est utilisée pour le dépôt de cours et documents.</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>Les évaluations recourent à des modalités plurielles : dossiers, épreuves écrites ou orales. L'évaluation se fait en contrôle continu pour les UE 1,2, 3 et 4 avec une possibilité de rattrapage (2^{ème} session) en septembre.</p> <p>Pour les 2 UE professionnelles (UE 5 : projet tuteuré et UE 6 : stage), une évaluation du dossier / rapport de stage et une soutenance orale sont réalisées. Le jury est mixte : professionnel et enseignant.</p> <p>Le dossier précise les crédits ECTS correspondant à chaque UE et rappelle les modalités de délivrance du diplôme et de constitution du jury (conformément à l'arrêté de 1999 portant sur les licences professionnelles).</p> <p>L'organisation de l'évaluation des étudiants est rigoureuse et conforme aux attendus pour une LP.</p>

<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>Chaque UE décline des compétences à acquérir.</p> <p>Des modalités différenciées permettant d'évaluer l'acquisition des connaissances et des compétences disciplinaires mais aussi transversales ont été mises en place : questions de connaissances, de réflexion, études de cas, travaux de groupe, etc. L'acquisition de compétences plus disciplinaires et théoriques se fait au cours du premier semestre, le second, comportant notamment le stage, privilégie les compétences transversales et de cœur de métier.</p> <p>Le portefeuille de compétences n'est pas mis en place.</p> <p>Le supplément au diplôme n'a pas été transmis avec le dossier. Cette lacune devra être corrigée.</p>
<p>Suivi des diplômés</p>	<p>Deux enquêtes sont réalisées : une enquête à 6-10 mois réalisée par l'Université d'Angers et de sa composante, l'IUT d'Angers, et l'enquête ministérielle à 30 mois, mais administrée par l'Université d'Angers. Les modèles de questionnaire sont proches.</p> <p>Le taux de réponses de l'enquête à 30 mois est élevé (entre 65 % et 85 % des diplômés) et montre que le lien entre la formation et les diplômés se maintient : cela pourrait être formalisé par la création et l'animation d'un réseau des anciens.</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p>	<p>Le conseil de perfectionnement existe et 15 membres y participent : enseignants titulaires de l'IUT, professionnels, actuels étudiants et diplômés de la promotion précédente (mandat de deux ans). Le conseil se réunit une fois l'an (en mai) ; des exemples d'évolution de la formation proposés par le conseil de perfectionnement sont détaillés dans le dossier.</p> <p>Ce conseil joue son rôle : faire évoluer la formation dans une démarche d'amélioration constante en examinant l'adéquation des contenus aux évolutions du marché de l'emploi, en réfléchissant aux évolutions futures.</p> <p>Un comité pédagogique composé de l'ensemble de l'équipe pédagogique se réunit également une fois par an, en même temps que le conseil de perfectionnement. Son rôle est plus opérationnel : bilan de l'année passée, organisation de l'année suivante.</p> <p>L'évaluation de la formation se fait à l'issue du premier semestre, cible alors uniquement les enseignements et projets tuteurés et témoigne ainsi de cette temporalité très séquencée de la formation. Elle sert au bilan réalisé en mai lors du conseil de perfectionnement et du comité pédagogique. Le taux de réponses de cette évaluation est de 100 % et montre un retour très positif des étudiants sur leur formation.</p> <p>Ces différents dispositifs sont la base du fonctionnement proactif de la formation et permettent un réel management de la qualité de celle-ci.</p>

Observations de l'établissement

Evaluation des formations

Observations de l'Université d'Angers

Identification de la formation

Champ de formation	Droit, économie et gestion (principal) ; Science, technologie et ingénierie (secondaire)
Type (Licence, LP, Master)	LP
Intitulé du diplôme	Management des entreprises culturelles
Responsable de la formation	Sandrine Emin-Guibert

Synthèse de l'évaluation

Points faibles	
Observations	<p>Un déséquilibre entre les objectifs de la formation – l'administration d'entreprises culturelles – et les postes occupés – d'administration mais aussi de production.</p> <ul style="list-style-type: none"> → La nouvelle mention, conformément à la nouvelle nomenclature nationale, est intitulée : gestion des projets et entreprises artistiques et culturels. → La formation dans les faits est conforme à cette dénomination – et donc aux débouchés annoncés et postes effectivement occupés . → La nouvelle maquette proposée (réorganisation des modules au sein des UE et nouvelles dénominations des UE, introduction d'un projet tutoré immersif) fait mieux apparaître l'éventail des compétences au cœur de la formation. Une UE intitulée « Gestion de projets culturels » est clairement mise en évidence. Le projet tutoré immersif au cœur du festival Premiers Plan est orienté sur le volet Production. Par ailleurs, le module « Interventions de professionnels » vise à faire découvrir différents métiers en lien avec la formation : manager d'artistes ; chargé de production et de diffusion. → La présentation générale de la formation a été reformulée de manière à ce que les objectifs (et le contenu) de la formation soient clairement identifiables.

Recommandations	
Observations	<p>Mettre en place des outils spécifiques de suivi des diplômés, propres à ce secteur d'activité et adaptés aux statuts spécifiques existants dans le secteur de la culture, afin d'évaluer plus justement l'insertion professionnelle, mais aussi faire évoluer le contenu de la formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Il y a déjà deux enquêtes officielles (à 6 mois et à 30 mois) et le conseil de perfectionnement (dans lequel sont invités des professionnels). Cependant, cette année a été créée un réseau des anciens (sur Facebook), géré par les diplômés. Et une liste de diffusion (mail) des anciens existe. Afin de tenir compte de votre remarque, nous envisageons de l'utiliser pour envoyer un questionnaire de suivi de « carrière » des diplômés, tous les 3ans. <p>Faire évoluer les modalités de fonctionnement et de valorisation du stage qui est un élément central de professionnalisation de cette formation.</p> <p>1) La période de stage, longue et au semestre 2, qui ne propose pas de retour en</p>

	<p>formation, de confrontation au collectif des situations de stage vécues individuellement.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Le retour en formation des étudiants post stage semble difficile à envisager. En effet, des stagiaires sont reconduits en CDD, d'autres sont encore en stage à la fin de la période de stage 'officielle' (nombreux festivals l'été, lieux d'accueil de stagiaires), déménagements en raison de stages répartis sur le territoire national. ➔ Néanmoins, l'idée de proposer un temps de confrontation au collectif des situations professionnelles vécues a émergé au sein de l'équipe. Et, depuis cette année (2014-2015) a été mis en place un 'stage' d'immersion (intégré au volet Projet tutoré). Ce stage d'immersion est réalisé lors de la semaine du festival de premiers films européen Premiers Plans et concerne l'ensemble de la promotion. Les étudiants sont affectés sur différents pôles liés à la production (accueil du public, accueil des artistes, régie logistique, suivi des événementiels). A l'issue de cette semaine immersive, un débriefing avec l'administrateur du festival et des enseignants est réalisé ; l'évaluation en tenant compte. <p>2) Le mémoire de stage qui se rapproche plus d'un rapport de stage (le processus d'élaboration d'une problématique ou d'un diagnostic initiant un travail réflexif ou empirique est à accompagner dans les contenus de formation proposés).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Cet accompagnement est l'objet des heures de 'conférences de méthode' qui sont inscrites dans l'UE 5 Projets tutorés.
--	---

Analyse

Adéquation du cursus avec les objectifs de la formation	
Observations	<p>(...) Néanmoins, la part consacrée aux modèles plus novateurs de ces entreprises culturelles (SCOP, administrations mutualisées de structures, friches culturelles, financements participatifs) est quasi nulle.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ En réflexion. Il est cependant déjà prévu d'introduire un module dédié à l'entrepreneuriat culturel, le lien avec la coopérative d'activité et d'emploi régional (Oz) est établi et le financement participatif est depuis peu traité dans le cours de Recherche de financements. <p>La focale est très soutenue sur l'aspect administration et management et très peu sur l'aspect production. pourtant dans la fiche RNCP, comme dans les statistiques d'insertion des diplômés, le champ de production est bien présent.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ La formation est bien présente sur l'aspect production (comme développé dans la partie précédente) et sa présentation a été remaniée pour mieux en rendre compte.

Environnement de la formation	
Observations	<p>Trois LP portés par l'IUT d'Angers appréhendent sous un angle différent le secteur des Indus culturelles et cibles des domaines culturels spécifiques : spécialité Gestion et développement des structures musicales, spécialité Conception et mise en œuvre de projets culturels ; spécialité Chargé de projets culturel à caractère scientifique et technique. Ces 4 formations ne se concurrencent donc pas directement et concourent à créer une dynamique.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Les formations ci-dessus ne sont pas portées par l'université d'Angers mais dans les autres universités et sites des Pays de la Loire : Université de Nantes (Nantes), Université du Maine (Le Mans, Château Gonthier).

Place de la professionnalisation	
Observations	<p>Les importants efforts faits pour permettre la professionnalisation des étudiants doivent être complétés par une information sur les dispositifs d'emplois (contrats à durée déterminée - CDD, contrats aidés) abondamment utilisés dans le secteur.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Ceci est fait dans le module « Insertion professionnelle ». 3 heures sont spécifiquement dédiées à cet aspect. Les autres heures concernent la rédaction du CV et de la lettre de motivation et un atelier « apprendre à se présenter ». Les étudiants peuvent, sur demande au SIUO-IP, bénéficier d'un temps de simulation d'entretien d'embauche individuel. ➔ Une partie du module « environnement juridique de la culture » est dédié aux contrats de travail dans le spectacle vivant (CDI, CDII, CDD le CDD d'usage), au

	<p>régime des intermittents. Le cours de sociologie de la culture intègre également une partie sur le marché du travail, l'intermittence, les emplois aidés et le cours d'économie de la culture traite à sa manière des spécificités de l'emploi culturel.</p> <p>La mention de la fiche RNCP doit être modifiée : management et gestion des organisations (et non management des organisations). De la même manière, la validité des composantes acquises est « illimitée » et non « non prévue ».</p> <p>Le code NSF est en contradiction avec la fiche ROME « installation et maintenance d'automatismes ».</p> <p>La fiche RNCP comporte également quelques incohérences (notamment concernant la place de la professionnalisation).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Ayant remarqué ces défauts, la fiche RNCP avait été mise à jour et la fiche mise à jour avait été annexée au dossier d'auto-évaluation. Il semble cependant que ce soit la mauvaise fiche RNCP qui ait été reçue par les évaluateurs. <p>Les compétences figurant dans la fiche RNCP sont peu nombreuses.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ La fiche RNCP est en cours de révision pour étoffer la partie compétences et intégrer les autres fiches ROME utilisées pour concevoir le portefeuille de compétences de la formation.
--	---

Place des projets et stages	
Observations	<p>Les PT demandent probablement un fort investissement personnel des étudiants sur leur temps personnel car le choix de courtes plages (une à deux plages) disséminées chaque semaine rend difficile l'avancée continue de ce type de projet.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Les projets tutorés se déroulent de manière régulière pendant toute la durée de la formation (hors période de stage) à hauteur de 4h à 8h par semaine, puisque les plages dédiées aux projets tutorés dans l'emploi du temps correspondent à des demi-journées entières.

Place de l'international	
Observations	<p>Une réflexion sur une ouverture plus forte à l'international pourrait être engagée.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ La réflexion sur une ouverture plus forte à l'international sera engagée en conseil de perfectionnement de la Licence professionnelle et avec la commission Relations Internationales de l'IUT.

Suivi de l'acquisition des compétences	
Observations	<p>Le portefeuille de compétences n'est pas mis en place.</p> <p>Cette année, une démarche de déclinaison en compétences, des maquettes de licences professionnelles a été réalisée au niveau de l'Université d'Angers.</p> <p>Le supplément au diplôme n'a pas été transmis avec le dossier. Cette lacune devra être corrigée.</p> <p>Le référentiel des compétences pourra être ajouté comme supplément au diplôme.</p>

Suivi des diplômés

Observations	<p>Le lien entre la formation et les diplômés se maintient : cela pourrait être formalisé par la création et l'animation d'un réseau des anciens.</p> <ul style="list-style-type: none">→ Cette année une page Facebook a été créée afin de structurer le réseau des anciens (réseau privé lié à la licence professionnelle). Elle est animée par les anciens.→ A cette page s'ajoute le réseau Ipoline de l'université ainsi que la liste de diffusion des anciens gérée par la responsable de formation qui permet de les inviter régulièrement (lors d'évènements organisés par la LP), de les mobiliser pour ces manifestations (témoignages de professionnels lors de table-ronde...) et de relayer directement des offres d'emplois.→ Cette année les 10 ans de la LP ont également été fêtés à l'occasion d'une soirée à laquelle ont été conviés l'ensemble des anciens étudiants.
--------------	--

Christian ROBLEDO

Président de l'Université d'ANGERS

