



Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague B

ACADÉMIE : NANTES

Établissement : Université d'Angers

Demande n° S3LP120002197

Dénomination nationale : Management des organisations

Spécialité : Manager en entreprise d'horticulture et de paysage

Présentation de la spécialité

Ouverte en 2002, cette licence est portée par l'UFR « Sciences » en cohabilitation avec Agrocampus ouest (centre d'Angers institut national d'horticulture et de paysage) et en partenariat avec le lycée d'enseignement général et technique agricole Angers-Le Fresne. Son objectif est de pourvoir des emplois de cadres se situant dans l'entreprise, entre ceux occupés par les actuels techniciens supérieurs et ceux occupés par les ingénieurs.

Cette formation a pour vocation de former l'étudiant aux réalités de l'entreprise horticole ou de paysage. Elle vise à développer chez lui des qualités de technicien ouvert sur les évolutions scientifiques et techniques, d'organisateur capable de définir et de faire respecter des procédures de plus en plus précises et contraignantes, de responsable d'équipe capable de mobiliser les hommes sur le projet d'entreprise.

Les métiers visés concernent aussi bien le secteur horticole que paysage, dans la gestion de l'entreprise et des hommes comme sur les aspects commerciaux (chef d'entreprise, chef d'équipe, conducteur de travaux, commercial, responsable de ventes/achats).

L'organisation des études présente la particularité d'être structurée autour de deux stages, l'un initial d'un mois dit de « technique », l'autre de trois mois dit de « gestion », en fin de formation.

La formation n'est pas ouverte à l'alternance. Elle accueille un public étudiant constitué essentiellement de titulaires d'un BTS Agricole (BTSA). Apparemment, son attractivité est étendue à l'échelle nationale.

Indicateurs

Principaux indicateurs (moyenne sur 4 ans ou depuis la création si inférieure à 4 ans) :

Nombre d'inscrits	25 (36)
Taux de réussite	100 %
Pourcentage d'inscrits venant de L2	5 %
Pourcentage d'inscrits en formation initiale (hors apprentissage et contrats de professionnalisation)	98 %
Pourcentage d'enseignements assurés par des professionnels	35 %
Pourcentage de diplômés en emploi (à 1 an et à 3 ans)	65 % - 100 %

Bilan de l'évaluation

- Appréciation globale :

Cette formation a été conçue en partenariat avec les professionnels pour répondre au mieux à leurs attentes en formant des cadres capables de manager des équipes, et qui auront acquis une double compétence technique et commerciale. Le programme pédagogique proposé s'appuie sur les compétences présentes dans les deux structures partenaires, même s'il apparaît un net déséquilibre dans le corps de formateurs, la part des enseignants-chercheurs dans la formation semblant très réduite. Sur ce point, comme sur beaucoup d'autres hélas, le dossier est imprécis ; ce qui peut fragiliser les informations données.

La mobilisation du tissu économique local, très porteur, est importante mais il est regretté le manque d'informations permettant d'en mesurer l'intensité. Si la proportion d'enseignements assurés par les professionnels est correcte, il faut être plus critique sur le fait que certains enseignements pourraient être assurés par des universitaires, alors que d'autres, assurés par des enseignants statutaires, devraient être plutôt confiés à des intervenants venus de l'entreprise et pouvant ainsi apporter leur expérience en termes de management d'équipe par exemple. De plus, il apparaît un certain émiettement de ces interventions.

Le pilotage de la formation (en réalité, un co-pilotage) semble correct, le suivi des étudiants est satisfaisant, la politique de stage cohérente (on peut s'interroger néanmoins sur les solutions proposées lorsque le premier stage a fait apparaître des difficultés relationnelles), et les modalités d'évaluation sont conformes. Le conseil de perfectionnement (nommé « comité de pilotage ») est en place et se réunit très régulièrement. Il est regretté qu'il n'ait pas conduit une analyse assez poussée du bilan afin de proposer des pistes d'évolution de la formation. L'originalité de cette licence, unique sur le territoire national, lui assure certainement une bonne attractivité, mais aucune information n'est fournie sur le nombre moyen de candidatures pas plus que sur l'origine des candidats (diplôme, origine géographique) ; ce qui est particulièrement gênant pour comprendre pourquoi les effectifs moyens de la formation sont aux deux-tiers de sa capacité d'accueil et pourquoi le recrutement est dominé de manière écrasante par des titulaires de BTSA (alors qu'il est affirmé un rayonnement national).

On ne peut tenir rigueur aux responsables de la formation d'un faible taux de recrutement à partir des licences générales (il est hautement probable qu'elles représentent une faible part des candidatures) pas plus que de la faible demande en formation continue, la structure des entreprises (PME dominantes) ne favorisant guère l'envoi de leurs collaborateurs en formation. Par contre, il est surprenant que la question de l'ouverture à l'alternance, en particulier par la voie de l'apprentissage, ne soit pas évoquée à l'occasion du nouveau contrat quinquennal.

Le bilan de l'insertion professionnelle est nuancé. Il l'est d'autant plus que la qualité des données fournies n'est pas excellente (environ 50 % de réponses aux enquêtes). Si la dernière enquête nationale (2007) avait donné un taux d'insertion à 100 %, les enquêtes internes (6 ou 12 mois) donnent des taux qui oscillent entre 78 % et 63 % ; ce qui demeure encore très honorable. Plus inquiétant est le fait que la liste des emplois occupés montre que la qualification des emplois, voire leur nature, ne correspond pas toujours aux ambitions de la formation.

De plus, la tendance à la poursuite d'études est constante, même si elle demeure autour de 20 %. A l'évidence, le positionnement des diplômés dans les entreprises horticoles et de paysage, souvent de petites structures, n'est pas encore assuré ; ce qui peut inquiéter pour une formation qui fonctionne depuis 2002.

Le dossier fourni manque par trop de précision sur de nombreux points (et pas des moindres dans le cas d'une évaluation). L'absence d'une auto-évaluation « externe » au niveau de l'établissement est dommageable, car la fiche fournie manque par trop de dimension critique.

- Points forts :

- Une formation en adéquation avec les spécificités locales (économie, formation, recherche).
- Une formation unique en son genre.
- Des partenariats forts et pour partie, formalisés.

- Points faibles :

- Un recrutement par trop uniforme.
- Une faible intégration dans l'offre de formation de l'université.
- Une certaine confusion (du moins dans le dossier) entre gestion et management des ressources humaines.
- Un bilan de l'insertion professionnelle moyen (et des données incomplètes).

Notation

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : B

Recommandations pour l'établissement

Il conviendrait de clarifier le dossier sur la nature de certains enseignements concernant les ressources humaines. Le document parle abondamment de « gestion » alors que l'un des principaux objectifs de la formation est, à juste titre, le management d'équipes, et non la gestion qui suppose d'autres compétences.

Renforcer l'intégration de cette licence dans l'offre de formation de l'université devrait être une priorité : Augmenter la part des enseignants-chercheurs dans la formation, rééquilibrer la répartition entre les intervenants universitaires et ceux du lycée et renforcer la place des intervenants professionnels en ciblant leurs interventions sur le cœur de métier et en réduisant l'actuel émiettement des interventions. Même s'il s'agit d'une action de longue haleine, il serait bon d'agir pour attirer plus d'étudiants venus de licences générales et à tout le moins de diversifier le recrutement en étant plus actif vis-à-vis du public de formation continue.

Au vu des spécificités du milieu professionnel et de l'importance de ce mode de formation dans le domaine agricole, la réflexion sur une ouverture à l'apprentissage s'impose d'urgence.