

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Management des organisations agricoles

- Université de Bretagne Occidentale - UBO

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, gestion

Établissement déposant : Université de Bretagne Occidentale - UBO

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Agronomie, spécialité Management des organisations agricoles* (MOA), a été créée en 2006 au sein du département Gestion Administrative et Commerciale des Organisations (GACO) de l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) de l'Université de Bretagne Occidentale sur le site de Morlaix, en partenariat avec l'Institut Rural d'Education et d'Orientation (IREO) de Lesneven (Finistère) et le Lycée Le Nivot de Loperec (Finistère).

L'objectif de la LP *MOA* est de former des diplômés à la gestion d'entreprises du secteur agricole. La formation se déroule uniquement en alternance, en contrats de professionnalisation. Le nombre d'inscrits varie, selon les années, entre 18 et 30 étudiants.

Le programme de formation est composé de cinq unités d'enseignements (UE). L'UE1 de 105h est constituée de quatre modules d'enseignements fondamentaux (stratégie, droit des affaires, gestion comptable et financière, économie agricole). L'UE2 a également un volume de 105h et est composée de quatre modules de management opérationnel (animation d'équipe, droit du travail, qualité et marketing). L'UE3 a un volume horaire de 85h consacré au management opérationnel (informatique, gestion des risques, contrôle de gestion, société et actions en commun en agriculture). L'UE4 est consacrée aux enseignements de spécialités pour un volume horaire de 105h. Enfin, l'UE5 est consacrée aux applications professionnelles : projet tuteuré de 150h, activité de synthèse et mission en entreprise. L'activité de synthèse consiste à réaliser, à la demande d'un exploitant agricole, une mission de diagnostic qui doit aboutir des propositions concrètes. Les modalités d'évaluation sont à la fois constituées de contrôle continu et d'examens terminaux.

Synthèse de l'évaluation

Implantée dans une région où le secteur agricole tient une place importante, cette formation trouve naturellement sa place et semble correspondre à un besoin des entreprises locales. Le nombre de contrats de professionnalisation proposé chaque année en est d'ailleurs la meilleure preuve. Cependant, il est évident qu'une réflexion sur les compétences que doit maîtriser un diplômé de cette formation est nécessaire. Cette réflexion est pour le moment à l'état d'ébauche. Actuellement, le module « Spécialités » donne l'impression que la formation s'adapte « au coup par coup » aux entreprises qui offrent des contrats de professionnalisation. Or l'objectif d'une formation est avant tout de permettre aux diplômés de s'adapter à des environnements différents. Il est à ce titre étonnant de constater que le programme ne comporte aucune heure de langue (notamment d'anglais).

Deux formations proches de la LP *MOA* existent en Bretagne. Le dossier n'évoque ce point que de façon très superficielle, relatant juste qu'elles se sont créées sans concertation avec l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Brest : La LP *Management des entreprises agricoles* de l'Université de Bretagne Sud à Pontivy (Morbihan) et la LP *Conseil en management des entreprises agricoles* de l'Université Catholique de l'Ouest à Jeudy (Côtes d'Armor). On se demande si ces créations ont eu une incidence sur le recrutement par exemple. Le dossier reste très évasif sur ce sujet aussi. Avoir un bilan du nombre de dossiers de candidatures reçus sur la période de l'évaluation permettrait de mieux appréhender d'une part l'attractivité de la formation et d'autre part sa sélectivité. Aucun chiffre ne permet de les évaluer clairement. Le recrutement s'effectue majoritairement auprès des diplômés d'un brevet de technicien supérieur agricole (BTSA). Le taux de réussite est globalement bon (à près de 90 % en moyenne), mais le dossier pourrait présenter les mesures prises pour pallier les échecs, certes peu nombreux mais récurrents. Le taux d'insertion professionnelle est relativement bon (autour de 87 % selon l'enquête nationale), mais les modalités d'organisation du suivi propre à la formation semblent étranges : le choix d'un suivi au 31 août de l'année d'obtention du diplôme ne paraît pas vraiment judicieux. Par ailleurs, le dossier reste vague quant aux métiers exercés par les jeunes diplômés. Il est impossible de constater si les métiers et secteurs visés par cette formation sont bien ceux auxquels accèdent les jeunes diplômés.

Le pilotage de la formation est assuré par un professeur agrégé du secondaire détaché dans l'enseignement supérieur (PRAG) et un enseignant de chaque établissement partenaire. Le dossier ne détaille pas en quoi consiste ce partenariat, ni les éventuelles difficultés de coordination entre les trois établissements. Le dossier ne précise d'ailleurs pas si certains enseignements ont lieu dans les établissements partenaires. Un conseil de perfectionnement est mis en place, mais le dossier ne fournit ni sa composition ni des exemples d'avancées issues de ces réunions. Une place importante est accordée aux professionnels dans l'équipe pédagogique puisqu'ils représentent près de 70 % du corps enseignant de la formation. Il est inquiétant de constater qu'aucun enseignant-chercheur de l'établissement n'est impliqué dans l'équipe pédagogique de la formation. Ceci augmente l'impression que cette formation est une troisième année pour les étudiants de BTSA des deux établissements partenaires.

Le dossier présente clairement des lacunes importantes dans la présentation des projets tuteurés et des rapports de missions durant la période en entreprise. Malgré cela, un réel suivi des alternants semble mis en place.

Points forts :

- Une formation en alternance qui correspond aux besoins de son territoire.
- L'implication du monde professionnel est importante tant par la proposition de contrats d'alternance que par la participation aux enseignements.
- Le contenu de la formation alliant des volumes importants en gestion et des modules de spécialisation offre une diversité intéressante pour les étudiants.

Points faibles :

- Le dossier est trop lacunaire sur de nombreux points (il manque notamment l'annexe descriptive au diplôme).
- La participation d'enseignants-chercheurs de l'établissement (ou d'autres établissements) à cette formation est inexistante.
- Le devenir des diplômés n'est pas analysé ; le dossier ne fournit aucun exemple de métiers exercés par les jeunes diplômés.
- Le fonctionnement du conseil de perfectionnement n'est pas clairement présenté et laisse donc dubitatif sur sa réelle mise en place.
- Le recrutement s'effectue trop massivement en BTSA.

Recommandations :

La formation semble correspondre à un besoin local. Le taux d'insertion est bon. Cependant, il semble essentiel, pour assurer le caractère universitaire de cette formation, que des enseignants-chercheurs y participent activement. En outre, le pilotage actuel doit être revu : un vrai conseil de perfectionnement doit impérativement être mis en place et le suivi des diplômés doit être effectué de façon plus pertinente ; Il serait certainement intéressant de diversifier les profils des inscrits. Même lorsqu'une formation semble pertinente sur son territoire, cela ne doit pas dispenser de rédiger un dossier d'évaluation détaillé. Cela doit être un objectif supplémentaire pour la prochaine évaluation.

Analyse

Adéquation du cursus aux objectifs	<p>Le cursus est composé de cinq modules (450h). Un module « Enseignement fondamentaux » représente 20 % du volume horaire total de la formation. On ne perçoit pas s'il vient compléter une formation initiale d'étudiants possédant déjà des connaissances dans ces domaines ou s'il s'agit d'enseignements d'initiation.</p> <p>Environ 20 % du volume horaire du cursus permet d'orienter la formation vers des spécialités (management des organisations équestres, horticulture et activités maraîchères, chargé de clientèle banque assurance...)</p>
------------------------------------	--

	correspondant à celles des entreprises qui accueillent les étudiants en alternance, très différentes les unes des autres. On peut se demander s'il ne serait pas préférable de former plus substantiellement des diplômés capables de s'adapter à différents environnements.
Environnement de la formation	<p>La présence de cette formation dans un environnement économique où la production agricole tient une place importante est indéniablement un point positif fort.</p> <p>Deux formations créées plus récemment sur la même thématique, et sans concertation, existent en Bretagne : La LP <i>Management des entreprises agricoles</i> à Pontivy (Morbihan) dépendant de l'Université de Bretagne Sud et la LP <i>Conseil management des Entreprises Agricoles</i> dépendant de l'Université Catholique de L'Ouest-Bretagne Nord. Le dossier ne mentionne pas si cela a posé problème dans le recrutement des candidats. Ce point alerte sur la possibilité que cette formation soit positionnée uniquement comme une poursuite d'études pour les diplômés d'un BTS des lycées partenaires.</p>
Equipe pédagogique	<p>L'équipe pédagogique est composée de 2 enseignants PRAG de l'IUT de Morlaix, de 2 professeurs associés à temps partiel (PAST) de l'UBO, de 17 professionnels et de 4 enseignants des lycées Nivot et de l'IREO (partenaires de la formation). Le dossier mentionne des enseignants-chercheurs dans l'équipe pédagogique mais ils ne figurent pas dans le tableau récapitulatif des intervenants.</p> <p>Si la présence de professionnels est une obligation et un atout dans une LP, l'absence totale d'enseignants-chercheurs titulaires pose inévitablement question quant au caractère universitaire de cette LP.</p>
Effectifs et résultats	<p>L'effectif oscille entre 18 et 30 étudiants. Le taux de réussite est correct. Il se situe en moyenne à 88 %.</p> <p>L'insertion des diplômés est bonne pour des résultats en sortie immédiate : autour de 70 % en 2012 et 2013, et 66 % en 2014. Il s'agit cependant des résultats d'enquête menée au 31 août de l'année, date à laquelle le contrat de professionnalisation n'est pas encore terminé. Il serait nécessaire d'avoir les résultats d'une étude sur l'insertion six mois après la sortie de l'étudiant par exemple.</p>

Place de la recherche	Le dossier élude totalement ce point. Il est dommageable qu'aucun enseignant-chercheur ne participe à cette formation.
Place de la professionnalisation	<p>Même si on ne peut douter des liens de cette formation avec son milieu économique, au regard notamment du nombre de contrats de professionnalisation, le dossier reste beaucoup trop succinct sur le sujet. Il ne permet notamment pas de juger la qualité professionnelle des intervenants car seule l'entreprise est identifiée, sans précision de la fonction exercée.</p> <p>En 2014-2015, quatre types de structures ont accueilli des alternants : des banques (Crédit Agricole, Crédit Mutuel) ; des centres de gestion et d'expertise comptable ; des exploitations agricoles ; des établissements équestres et des entreprises de fournitures et d'équipement agricoles.</p> <p>Un module d'application professionnelle suivi de propositions dans le cadre d'un projet collectif conforte la dimension professionnalisante de la formation.</p> <p>La fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est peu lisible et ne transcrit pas les compétences visées alors que le dossier est beaucoup mieux renseigné sur ce point.</p>
Place des projets et stages	<p>Les projets sont présentés succinctement. Aucune information sur les modalités de suivi ou d'évaluation n'est fournie. La présentation de quelques thèmes de projets serait intéressante.</p> <p>Aucune information n'est fournie sur les modalités de suivi de l'alternance. Il y a, selon toute vraisemblance, rédaction d'un rapport de mission qui fait l'objet d'une présentation orale, mais il aurait été judicieux de l'écrire explicitement.</p> <p>Il aurait été souhaitable de connaître pour les conditions de l'alternance,</p>

	la durée de la période en centre de formation et en entreprise, le rythme de l'alternance et surtout la nature du suivi des alternants.
Place de l'international	Le dossier précise que cette dimension n'est pas pertinente pour la formation. L'absence d'enseignement d'anglais, même pour le secteur agricole, laisse dubitatif.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Une procédure de sélection rigoureuse a été mise en place (étude du dossier du candidat puis entretien). Elle est adossée à une procédure d'aide aux candidats pour trouver une alternance. Aucune information n'est fournie sur le nombre de candidatures et donc sur le niveau de sélection de cette formation. Le recrutement se fait presque intégralement auprès de titulaires d'un BTS. Chaque année deux ou trois étudiants ne valident pas le diplôme. Le dossier ne fournit pas d'explication sur les causes et ne détaille pas les mesures prises. La formation ne semble pas proposer de cursus différencié selon le parcours d'origine.
Modalités d'enseignement et place du numérique	Les modalités d'enseignement sont présentées sommairement. Le dossier n'explique pas le choix du seul contrat de professionnalisation dans le cadre de l'alternance, des entreprises du secteur, le refus de financement régional. Aucune information n'est fournie sur la place du numérique dans la formation et dans l'enseignement.
Evaluation des étudiants	Un peu plus de 50 % des enseignements donne lieu à un examen terminal et à un contrôle continu. Le reste est exclusivement évalué sous forme d'examen terminal. La nature des épreuves n'est pas connue. Le dossier fait uniquement référence au décret du 17/11/1999 et aux modalités de contrôle des connaissances votées par la Commission de formation et de vie universitaire (CFVU) de l'Université mais rien ne permet de juger de la conformité des contrôles des connaissances à partir des pièces fournies.
Suivi de l'acquisition des compétences	La réflexion sur les compétences attendues est initiée mais, en l'état, elle correspond davantage à une présentation des UE ou des matières de la formation. Le supplément au diplôme n'est pas fourni avec le dossier.
Suivi des diplômés	Les éléments sur ce sujet sont largement insuffisants et ce point est inquiétant : soit les responsables de la formation n'ont pas ces informations, soit ils en disposent mais ne les ont pas transmises dans le dossier d'autoévaluation. On ne dispose en annexe que de résultats bruts d'insertion, certes globalement satisfaisants, mais qui n'indiquent pas les métiers auxquels accèdent les diplômés, tant pour l'enquête du responsable de la formation réalisée à la fin du contrat de professionnalisation que pour l'enquête menée par l'observatoire de l'Université 18 mois après l'obtention du diplôme.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Très peu de choses sont dites sur le conseil de perfectionnement : il se réunit au moins une fois par an, mais la composition de ce conseil de perfectionnement n'est pas fournie. Or cette pratique est déjà ancienne pour les formations en alternance. Il est donc indispensable de fournir des informations claires sur les actions entreprises à l'initiative du conseil de perfectionnement pour faire évoluer cette formation. Les enseignements sont évalués par les étudiants. Un retour de ces évaluations est fait en conseil de perfectionnement. Il n'est pas mentionné d'évolutions proposées à l'issue de la consultation des étudiants ou du conseil de perfectionnement. Rien n'établit donc la capacité à mettre en œuvre une réflexion sur l'évolution de la formation. Aucune information sur le processus d'autoévaluation n'est apportée dans le dossier.

Observations de l'établissement



Université de Bretagne Occidentale

Brest, le 18 juillet 2016,

Le Vice-Président formation tout au long de la vie en charge de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

Au Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

Direction des Etudes et de la Vie Etudiante

AM/KB/2016/n°

Affaire suivie par
Kristen Bosser

Téléphone
02.98.01.60.19

Fax
02.98.01.60.01

Mél.
directrice.deve@univ-brest.fr

Objet : Retour sur les rapports d'évaluation de l'offre de formation « 2012-2016 »

L'université de Bretagne Occidentale remercie le HCERES et l'ensemble des évaluateurs pour le travail qu'ils ont réalisé. Les remarques et recommandations seront d'une aide précieuse dans le cadre de la mise en œuvre de la future offre de formation de notre établissement.

L'évaluation de cette formation n'appelle pas de commentaire.

Je vous prie d'agréer l'expression de ma considération la plus distinguée.

Pour le Président et par délégation,

Le Vice-Président formation tout au long de la vie en charge de la CFVU,

Abdeslam MAMOUNE

Au :

Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

**2 rue Albert Einstein
75013 PARIS**

Présidence

3, rue des Archives
CS 93837
29238 Brest cedex 3
Tél. +33 (0)2 98 01 60 00

UNIVERSITE
BRETAGNE
LOIRE

