

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Géologie de l'aménagement

- Université de Nantes

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 : Sciences

Établissement déposant : Université de Nantes

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Protection de l'Environnement spécialité Géologie de l'aménagement* est portée par l'UFR des Sciences et Techniques de l'Université de Nantes. Elle est ouverte depuis 2002 et est bien insérée dans l'Université de Nantes, où elle est adossée à des laboratoires de recherches réputés, et où elle fait écho à un autre niveau à des masters professionnels en Géologie de l'Environnement, Génie Civil, Topographie, etc. Elle est en partenariat avec l'Institut Français des Sciences et Technologies des Transports, de l'Aménagement et des Réseaux (IFSTTAR) de Nantes. Elle vise à former des étudiants compétents dans les métiers du domaine du sous-sol et de la géologie de l'aménagement. Après un tronc commun, elle offre deux options : une option plus générale Géologie de l'Aménagement du Territoire et l'autre plus spécialisée Géologie de l'Aménagement du Littoral. La formation est ouverte en contrat de professionnalisation depuis 2012 et à l'apprentissage en alternance depuis 2014.

Les effectifs varient sur les 4 années, de 12 à 23 étudiants, avec 3 ou 4 inscrits en contrat de professionnalisation et 9 inscrits en apprentissage en alternance en 2014 (année de l'ouverture en apprentissage). Parmi les inscrits on constate une forte proportion d'étudiants issus de deuxième année de licence-L2 (environ la moitié de la promotion sauf en 2014 où ils représentent seulement le tiers), d'autres proviennent de BTS (forte augmentation en 2014), peu d'étudiants sont issus des DUT (1 ou 2 par an). L'établissement a mis en place un accompagnement à l'orientation en LP au niveau de la L2. Il s'agit du Parcours Amont Licence Professionnelle (PALP) qui permet aux étudiants de choisir une poursuite d'études en LP.

Synthèse de l'évaluation

Cette formation, unique en France, a évolué dans sa forme et dans son contenu pour coller au plus près aux besoins du secteur sous l'action des professionnels et de l'IFSTTAR, et sous les recommandations d'un conseil de perfectionnement qui semble très actif (mis en place en 2012). Les objectifs de la formation ont été définis avec de nombreux partenaires régionaux, (cadres et chefs d'entreprises) avec l'IFSTTAR et avec la Fédération Départementale des Travaux Publics. Les postes occupés par les diplômés correspondent bien aux objectifs de la formation (chantiers, géotechnique, sites et sols pollués, travaux de dépollution, carrières, aménagements routiers, terrassements, hydrogéologie et assainissement).

La formation se compose d'un tronc commun et peut proposer en théorie 2 options : Géologie de l'Aménagement du Territoire et Géologie de l'Aménagement du littoral. En pratique la très faible demande pour la seconde option et le nombre trop faible d'intervenants pouvant l'enseigner ont empêché son ouverture. L'équipe de pilotage de la formation est bien structurée et est composée de 3 responsables aux missions bien identifiées : un directeur universitaire, soutenu par un professeur associé (PAST) pour les aspects pédagogiques et un responsable administratif universitaire (dotations pédagogiques, taxes d'apprentissage), l'ensemble formant une sorte de bureau. De plus, une structure logisitique de soutien solide (secrétariat à temps partiel) a aussi été allouée à la formation. Le taux de réussite sur 5 ans est proche de 100 % est peut être corrélé avec la sélectivité de la formation. Il y a peu de mobilité entrante ou sortante dans la LPGA. Ceci s'explique en partie du fait de l'alternance mais aucun stage à l'étranger n'est mentionné, ni aucun partenariat avec d'autres formations à l'étranger. Les résultats des retours d'enquêtes internes réalisés par la LP sur 10 ans témoignent d'une bonne insertion professionnelle. Cependant la majorité des emplois sont des CDD en sortie de formation (2 à 4 CDI au maximum par an). Pour l'année 2014, on observe une hausse notable (33 %) du taux d'étudiants en recherche d'emploi à 6 mois. Les poursuites d'études restent assez limitées (10 % en moyenne sur 5 ans).

Points forts :

S'agissant des points forts, l'implication des professionnels dans le fonctionnement (participation à la gestion de la formation, aux jurys, aux réunions pédagogiques, à l'encadrement des stages et au conseil de perfectionnement) est remarquable. Une convention de partenariat a été signée avec l'IFSTTAR dès la création de la formation en 2002.

La formation présente une grande cohérence entre les objectifs, les compétences à atteindre et le cursus. C'est quasiment la seule formation de ce type en France. Les contenus pédagogiques sont bien adaptés, les éléments optionnels (20 % en volume horaire) correspondant à un enseignement technique bien centré sur les compétences que cette formation souhaite développer. La formation correspond à de réels débouchés professionnels : sondages de reconnaissance de sols (construction), forages (hydrogéologie), etc. Il faut noter la présence d'un enseignement sur la dépollution des sols qui correspond à de nouvelles compétences recherchées par les employeurs des entreprises minières. Une attention particulière est portée à la mise à niveau de l'ensemble des étudiants, qui ont par définition des origines variées et non directement liées à cette licence professionnelle. L'insertion professionnelle des étudiants est rapide : 87 % ont un emploi au bout de 6 mois dont 82 % dans le domaine de la formation. Elle se fait principalement dans des PME et bureaux d'études des régions des Pays de la Loire et de Bretagne où elle répond à une réelle demande. La formation est ouverte aux contrats de professionnalisation depuis 2012 et à l'apprentissage en alternance plus récemment (rentrée 2014). Le développement de la formation en alternance et en apprentissage concerne 1/3 des étudiants et semble bien fonctionner car elle fait écho à des besoins économiques locaux.

Points faibles :

Concernant les points faibles, l'option *Géologie de l'Aménagement du Littoral* ne fonctionne pas (2 ou 3 demandes par an seulement) et va disparaître. La cohabitation dans une même formation d'étudiants en formation initiale et en alternance n'est pas évidente au regard du calendrier et il est difficile d'envoyer les apprentis en dehors des régions pays de Loire et Bretagne (rythme d'alternance hebdomadaire). Ainsi, par exemple du point de vue pédagogique, le projet tuteuré pour les non alternants se réduit à une étude bibliographique et à un rapport d'auto formation (mal défini) pour les alternants Il y a encore une vraie réflexion à mener sur ces points. Il n'y a aucun candidat en VAE ou en VAP. On peut s'inquiéter du fait qu'il n'y ait plus aucun contrat de professionnalisation en 2014 (il y en avait 3 ou 4 avant).

Cette formation unique en France attire des étudiants d'origines diverses au niveau national mais les aires géographiques des débouchés semblent plutôt restreintes (Pays de la Loire et Bretagne). Cela peut laisser supposer un problème de rayonnement de cette formation. Le succès professionnel de la formation qui est mentionné dans l'auto-évaluation demande à être tempéré. D'ailleurs, l'enquête menée par l'Université montre de gros hiatus avec « l'enquête interne ». Par exemple, il y a plus d'embauche à 18 mois (91,7 % des étudiants ont un emploi), qu'à 30 mois (ils ne sont plus que 75 %). En général, c'est plutôt l'inverse que l'on constate. Une explication peut être que les premiers emplois sont précaires, et liés aux partenaires associés à la formation qui embauchent ainsi des post-stagiaires pouvant être remplacés l'année suivante. Les dispositifs mis en place par l'Université pour attirer les étudiants ou les aider (PALP, Stillincontact) sont peu utilisés. Le dossier d'autoévaluation annonce un recrutement national mais les tableaux en annexe montrent un recrutement très majoritairement local.

Le taux de 65 % des enseignements en volume horaire délivré par des professionnels est très élevé. On peut regretter le très faible pourcentage d'universitaires parmi les enseignants et l'absence de lien réel avec les laboratoires de recherche en géologie de l'université de Nantes. Cependant on peut noter l'apport de l'IFSTTAR et du BRGM dans la formation. Cependant, en LP, la recherche n'est pas un enjeu majeur. On peut s'inquiéter du fait que presque tous les professionnels intervenant sont aussi commanditaires des stages et partenaires officiels de la formation. Cependant ce déséquilibre peut s'expliquer par une représentation partenariale par tiers entre professionnels d'entreprises, professionnels de l'IFSTTAR et universitaires. Il est regrettable qu'il n'y ait pas encore d'évaluation des enseignements par les étudiants malgré les engagements pris dans le dernier dossier d'habilitation et les recommandations de l'AERES en 2011. Le dossier indique qu'elle sera mise en place en avril 2015.

Recommandations :

Les recommandations sont de plusieurs ordres. Tout d'abord, comme c'est une formation solide au niveau régional, il serait intéressant de développer les contacts au niveau national et international. L'amélioration des enquêtes d'insertion constituerait un atout supplémentaire (enquêtes du SUIO en particulier). Du point de vue pédagogique, il serait souhaitable de développer les usages du numérique, de mettre en place des tuteurs universitaires individuels pour les stagiaires ainsi qu'un suivi d'acquisition des compétences (carnet de liaison pour les apprentis, portefeuille des compétences, etc.) et de revoir les modalités d'évaluation (critère moyenne des UE projet et stage supérieure à 10/20 non appliqué). Il serait aussi souhaitable d'ouvrir un peu plus les instances de cette formation (comité de perfectionnement, pilotage etc.) à des acteurs qui ne sont pas toujours partie-prenante de la formation, il en est de même pour les lieux de stage. Enfin une accentuation de l'ancrage universitaire serait souhaitable avec une participation accrue d'enseignants-chercheurs aux enseignements par exemple.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>La formation, qui existe depuis 2002, présente une grande cohérence entre les objectifs, les compétences à atteindre et le cursus. La formation a évolué dans sa forme et dans son contenu pour coller au plus près aux besoins (sous l'action des professionnels et de l'IFSTTAR, et sous les recommandations d'un conseil de perfectionnement qui semble très actif).</p> <p>Les 2 options forment un dispositif en "entonnoir" (Géologie de l'Aménagement du Territoire plus général / Géologie de l'Aménagement du Littoral plus focalisé). L'option 2 (littoral) semble très localo-centrée. Est-elle bien adaptée en termes de débouchés ? La très faible demande pour cette option (2 à 3 étudiants par an) et le nombre trop faible d'intervenants pouvant l'enseigner a empêché l'ouverture de cette option jusqu'à présent et les responsables envisagent sa disparition.</p> <p>La formation est ouverte en contrat de professionnalisation (depuis 2012) et à l'apprentissage en alternance (depuis 2014). La formation en alternance et en apprentissage concerne 1/3 des étudiants et semble bien fonctionner. Cependant la cohabitation dans une même formation d'étudiants en formation initiale et en alternance n'est pas évidente au regard du calendrier. Il y a encore une vraie réflexion à mener sur ce point.</p> <p>Elle vise à former des étudiants compétents dans les métiers du domaine du sous-sol et de la géologie de l'aménagement.</p> <p>Les contenus pédagogiques sont bien adaptés et les éléments optionnels (20 % en volume horaire) correspondant à un enseignement technique bien centré sur les compétences que cette formation souhaite développer : sondages de reconnaissance de sols (construction), forages (hydrogéologie), etc. Il faut noter la présence d'un module sur la dépollution des sols qui correspond à de nouvelles compétences correspondant à la demande croissante des entreprises minières.</p> <p>Une attention particulière est portée à la mise à niveau de l'ensemble des étudiants, qui ont par définition des origines variées et non directement liées à cette licence professionnelle.</p> <p>Les intervenants professionnels sont très nombreux (67 % des enseignements) et l'accent est mis sur la professionnalisation (150h de projet tuteuré, 12 à 19 semaines de stage).</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>La licence professionnelle est bien insérée dans l'Université de Nantes (département sciences de la terre et de l'univers), où elle est adossée à des laboratoires de recherches réputés, et où elle fait écho à un autre niveau de masters professionnels en Géologie de l'Environnement, Génie Civil ; la Topographie, etc. Elle bénéficie d'un excellent ancrage local et d'une attractivité nationale (formation quasi unique en France), ainsi que d'une forte dimension professionnelle dans l'enseignement. La formation la plus proche en termes de programme est la LP prospection et protection des ressources souterraines à l'Université de Grenoble.</p> <p>La formation a été construite avec de nombreux partenaires régionaux, (cadres et chefs d'entreprises) avec l'IFSTTAR (qui assure 33 % en volume horaire des enseignements et qui a signé une convention avec la formation depuis sa création) et avec la Fédération Départementale des Travaux Publics. 65 % de la formation est confiée à des professionnels, dont les entreprises sont souvent aussi celles qui donnent des stages aux étudiants et qui sont les lieux des contrats d'alternance. On peut citer outre l'IFSTTAR Nantes, de nombreux autres partenaires le CETE de l'Ouest Angers, le BRGM de Nantes, EUROVIA Centre-Ouest, APC Ingénierie, GINGER CEBTP, CALLIGEE, GEOTEC, SEREA, ECR Environnement, TECHNILAB, ANTEA Group. Ces partenaires interviennent bien sûr aussi dans l'accueil de stagiaires et pour certains dans les conseils de la formation.</p> <p>La formation unique en France attire des étudiants d'origines diverses au niveau national mais étrangement les aires géographiques des débouchés semblent très restreintes (Pays de la Loire et Bretagne). Cela peut laisser supposer un problème de rayonnement de cette formation.</p>

<p>Equipe pédagogique</p>	<p>Le pilotage est bien structuré avec 3 responsables aux missions bien identifiées, un directeur universitaire, soutenu par un PAST (consultant en environnement et gérant d'un bureau d'études dans le domaine des sites et sols pollués et de la dépollution des sols) pour les aspects pédagogiques et par un responsable administratif universitaire (dotations pédagogiques, taxes d'apprentissage), l'ensemble formant une sorte de bureau. Ces 2 derniers font le lien entre université et monde professionnel. Jouant un rôle de "passeurs", ils sont essentiels à la structuration de la formation.</p> <p>De plus une structure logistique de soutien solide (secrétariat à temps partiel) a aussi été allouée à la formation.</p> <p>L'équipe pédagogique de la licence professionnelle est composée de 6 enseignants-chercheurs, de 2 enseignants associés sur des postes PAST et 20 professionnels issus du monde socio-économique. Une réunion pédagogique par an est prévue et permet de faire évoluer les enseignements.</p> <p>On peut cependant regretter le très faible pourcentage d'universitaires et le fait que presque tous les professionnels intervenant sont aussi commanditaires des stages et partenaires officiels de la formation. Cependant ce déséquilibre peut s'expliquer par une représentation partenariale par tiers entre professionnels d'entreprises, professionnels de l'IFSTTAR et universitaires. Les professionnels ont clairement une expertise dans les métiers visés par la formation et dans les enseignements qu'ils prodiguent (exploitation des carrières, géotechnique, hydrogéologie, hydraulique urbaine, l'eau en environnement, dépollution des sols, etc.). En volume d'enseignement, ils représentent 67 % de l'ensemble des heures dispensées et ils participent à l'encadrement des stages, aux jurys et au conseil de perfectionnement (mis en place en 2012). Il y a des difficultés de planning en raison des contraintes des professionnels.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Les effectifs sont de l'ordre de 20 étudiants/an (avec une chute à 12 étudiants en 2013). Ils sont sélectionnés à partir de 60-70 dossiers reçus. Le dossier d'autoévaluation annonce un recrutement national mais les tableaux en annexe montrent un recrutement très majoritairement local (Pays de la Loire et Bretagne). Les étudiants proviennent essentiellement de L2 et de BTS avec une augmentation notable de ces derniers les 2 dernières années (50/50). Il y a une montée en puissance ces 3 dernières années des formations continues, en alternance et en apprentissage (jusqu'à 40 % cette dernière année) mais plus aucun contrat de professionnalisation en 2014 (il y en avait 3 ou 4 avant).</p> <p>Le taux de réussite sur 5 ans est proche de 100 %.</p> <p>L'insertion professionnelle des étudiants se fait principalement dans des PME et bureaux d'études des régions des Pays de la Loire et de Bretagne et les postes occupés par les étudiants correspondent bien aux objectifs de la formation.</p> <p>Près de 10 % des étudiants poursuivent pour intégrer un master généralement dans le même domaine. Ce qui, sans être excessif, peut sembler un peu élevé pour une formation aussi professionnalisante, avec des parcours en alternance et en apprentissage.</p>
<p>Place de la recherche</p>	<p>En licence professionnelle, la recherche n'est pas un enjeu majeur. Il n'y a pas de lien réel avec les laboratoires de recherche en géologie de l'Université de Nantes. Cependant on peut noter l'apport de l'IFSTTAR et du BRGM dans la formation. 1/3 des enseignants sont des chercheurs de l'IFSTTAR et ils font bénéficier la formation de leur expérience pour faire évoluer les thèmes de la formation en fonction des recherches récentes.</p> <p>Il n'y a pas à proprement parler de recherche dans le cursus (ni cours d'initiation à la recherche, ni conférences, etc.).</p> <p>Pour un petit nombre d'étudiants (environ 15 %), le stage s'effectue dans des laboratoires de recherches appliquées.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La professionnalisation occupe une place importante dans la formation : présence de nombreux projets tuteurés pour 150 heures annuelles et de 12 à 19 semaines de stage en continu en entreprise, dans des domaines fortement reliés aux objectifs de cette formation. L'insertion professionnelle est rapide grâce à la présence forte de la professionnalisation dans la formation : enseignements proposés à une</p>

	<p>orientation professionnelle ; intervenants extérieurs ; études de cas réels ; stages en situation ; possibilité de formation en alternance et en apprentissage ; travaux pratiques et travaux dirigés en milieu professionnel ; enseignement par projets d'entreprise ; visites de sites industriels ; sorties de terrain etc.</p> <p>A la demande des entreprises soutenue par le conseil de perfectionnement et en raison de l'ouverture en apprentissage, le calendrier universitaire a été modifié : alternance hebdomadaire cours/stage en entreprise jusqu'à mi-décembre, puis tous les 15 jours jusqu'à mi-avril, pour les étudiants en alternance. Les étudiants en formation initiale suivent le même calendrier, et préparent leurs projets tuteurés pendant les périodes en entreprise des autres.</p> <p>La fiche RNCP est très complète et très claire et explicite bien les compétences avec des différences selon les parcours.</p>
Place des projets et stages	<p>Les stages (ainsi que les périodes d'alternance) sont très bien gérées et occupent une place centrale dans un dispositif qui est très professionnalisant.</p> <p>Pour les stagiaires en alternance (sous contrat de professionnalisation ou en apprentissage) la LP comprend 36 semaines de présence en entreprise puis une immersion totale en entreprise (à raison de 35 heures par semaine) en fin d'année.</p> <p>Pour les étudiants en formation initiale, la LP prévoit des stages de 12 à 19 semaines au second semestre de l'année universitaire. Ces stages sont effectués en immersion avec un commanditaire extérieur, sur une commande réelle. Les stages bénéficient d'un encadrement mixte (université, entreprise), et d'une évaluation finale par un jury lui aussi mixte, avec un rapport écrit et une soutenance.</p> <p>Les projets tuteurés et les rapports d'auto-formation (pour les alternants) semblent moins bien organisés. Pour les projets tuteurés, il s'agit en fait d'un mini "mémoire de recherche" (plutôt bibliographique) sur un sujet individuel imposé par l'équipe pédagogique. Les étudiants en alternance doivent effectuer un rapport d'autoformation (mal défini) durant leur stage.</p> <p>il faut noter que la recherche du stage est de la responsabilité de l'étudiant (quel que soit son statut) et que cette recherche fait partie de l'évaluation de l'étudiant. Cela semble un peu difficile à gérer pour les étudiants.</p> <p>Il n'y a pas de tuteur universitaire pour les stagiaires, le référent pour tous est le responsable de formation.</p>
Place de l'international	<p>La place de l'international est quasiment inexistante. Il est vrai que les contrats d'alternance sont un frein aux stages à l'étranger. Il n'y a aucun dispositif pour des stages à l'étranger. Aucune information sur des mobilités étudiantes ou enseignantes avec l'international n'est donnée ni sur des partenariats avec d'autres formations à l'étranger.</p> <p>On notera cependant la présence de cours d'anglais technique (18h). Il est fait mention de l'accueil de plusieurs étudiants en formation continue (FC) venant d'entreprises minières de Nouvelle Calédonie.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>La sélection des candidats se fait sur dossier, sans entretien (sauf cas particulier), par les deux responsables de la formation et quelques membres de l'équipe pédagogique.</p> <p>Les recrutés sont des titulaires de BTS ou des L2 (Géologie (L2 STU, BTS de géologie appliquée) soit 50 % environ, des BTS Traitement de l'eau (20 % environ), des BTS topographie (20 % environ)) et presque aucun DUT (5 %). Le recrutement est finalement assez local (Pays de la Loire, Bretagne à plus de 80 %).</p> <p>Il est à noter que l'université a mis en place en L2 d'un Parcours Amont vers les Licences professionnelles (parcours PALP), accessible à tous les étudiants souhaitant abandonner un "cursus général". Cependant il est peu suivi par les étudiants pour cette formation (1 par an). Le département Sciences de la Terre et de l'Univers (STU) a mis en place une plateforme internet "Stillincontact" à travers laquelle tous les étudiants ont accès, entre autres, aux stages et emplois proposés par les anciens étudiants ou des entreprises mais elle est aussi peu utilisée par les étudiants de la formation. On notera l'intervention des anciens étudiants de cette licence pro lors du forum annuel des métiers organisé</p>

	<p>par le département.</p> <p>Une unité d'enseignement (UE) de mise à niveau de 120 h, en début de formation, permet de donner un socle commun à tous les étudiants.</p> <p>Il y a un vrai travail de soutien et d'aide à la réussite une fois l'étudiant inscrit, facilité par le fait qu'il s'agit de toutes petites promotions (moins de 20 étudiants).</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>Tous les enseignements sont en présentiel, et quasiment tous en cours magistraux (CM) et travaux dirigés (TD), il y a peu de travaux pratiques-TP (18 %).</p> <p>Il existe une plateforme d'échange mise en place par l'université de Nantes entre les enseignants, les étudiants et les différents services universitaires dénommée MADOC qui a été construite à partir du logiciel libre MOODLE. MADOC permet aux enseignants de mettre des ressources numériques pédagogiques en ligne et chaque étudiant peut consulter via son espace numérique de travail (ENT), son emploi du temps, ses notes de contrôles continus, et les documents mis en ligne par les enseignants. Mais les étudiants et les enseignants de cette licence pro n'utilisent pas cet espace numérique de travail.</p> <p>Les validations des acquis de l'expérience (VAE) ou professionnels (VAP) sont inexistantes.</p> <p>Un dispositif de régime « spécial » (diplôme sur 2 ans ou tiers temps) pour étudiants salariés ou handicapés a été mis en place mais n'a pas été utilisé à ce jour par la formation. On dénombre 1 à 2 stagiaires en FC/an et parfois 3 ou 4 en contrat de professionnalisation.</p> <p>Un gros effort est à faire ici, tant dans l'utilisation du numérique, que du non-présentiel ou de l'adaptation de l'enseignement aux étudiants à contraintes particulières.</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>La validation se fait essentiellement par contrôle continu. Il n'y a pas de rapports, d'ateliers ou de mémoires, en dehors des stages et projets tuteurés ce qui semble peu adapté à une formation aussi professionnalisante. Des professionnels sont associés dans l'évaluation des enseignements.</p> <p>Il n'y a absolument aucun échec à cette formation depuis plusieurs années (les seuls échecs –1 tous les 3 ans– semblent être des abandons en cours d'année ou des étudiants qui ne se sont jamais présentés).</p> <p>Le dossier fait mention de "dispensés d'assiduité" qui passent des examens terminaux écrits. Ce point mériterait des éclaircissements.</p> <p>L'évaluation du stage est classique : rapport écrit, soutenance orale, et appréciation du maître de stage.</p> <p>Les critères de validation du diplôme ne sont pas tout à fait conformes à ceux définis par l'arrêté de novembre 1999.</p> <p>La validation de cette LP est obtenue avec 3 critères : une moyenne générale supérieure à 10/20 dans les UE théoriques (ce qui n'est pas obligatoire dans l'arrêté) ; la validation du stage professionnel (ceci n'est pas obligatoire mais il faut obtenir la moyenne aux UE projet tuteurés + stage) ; l'obtention d'une moyenne générale supérieure à 10/20 sur l'ensemble des UE du diplôme (ceci est conforme à l'arrêté).</p> <p>Le jury d'examen est composé de six personnes, dont 2 professionnels.</p>
<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>Les UE sont décrites en termes de compétences mais il n'y a pas de réel suivi d'acquisition des compétences (carnet de liaison pour les apprentis ou portefeuille des compétences).</p> <p>Il y a bien une évaluation des compétences en même temps que les connaissances académiques, mais elle reste "informelle", selon les propos du dossier d'auto-évaluation.</p> <p>Certes pour les 30 % d'étudiants en alternance et en apprentissage la question se pose moins (l'évaluation de compétences est incluse dans la formation) mais la présence d'un carnet de liaison serait souhaitable.</p> <p>La fiche supplément au diplôme est correctement remplie.</p>
<p>Suivi des diplômés</p>	<p>Le succès professionnel de la formation qui est mentionné dans l'auto-évaluation demande à être tempéré. L'enquête SUIO (qui ne porte que sur une seule promotion) ne recoupe pas exactement les données issues</p>

	<p>de la formation.</p> <p>L'insertion professionnelle des étudiants se fait principalement dans des PME et bureaux d'études des régions des Pays de la Loire et de Bretagne, mais dans l'annexe n'apparaissent que les résultats d'une "enquête interne" avec un taux de réponse cependant très significatif (environ 75 %). Les postes occupées par les étudiants correspondent bien aux objectifs de la formation (chantiers, géotechnique, sites et sols pollués, travaux de dépollution, carrières, aménagements routiers, terrassements, hydrogéologie et assainissement). Par contre, on ne sait rien du niveau de qualification et de responsabilité atteint, ni du type de contrat. On voit cependant dans l'enquête université que le salaire est faible (1000 à 1400 € net pour plus de 56 % des étudiants qui travaillent), ce qui ne plaide pas pour un réel statut de technicien.</p> <p>D'une part on peut s'étonner qu'avec un recrutement national, une formation aussi spécifique, et des partenaires aussi prestigieux (IFSTTAR, CETE, BRGM etc.) qui sont d'envergure nationale, les recrutements à la sortie de la formation soient presque exclusivement locaux (Nantes et Pays de la Loire).</p> <p>D'autre part, le statut de l'emploi (estimé à partir du salaire), et le décalage entre l'emploi à 18 mois (91,7 %) et à 30 mois (75 %) pose question. En général, c'est plutôt l'inverse que l'on constate. Une explication peut être que les premiers emplois sont précaires, et liés aux partenaires associés à la formation qui embauchent ainsi des post-stagiaires pouvant être remplacés l'année suivante.</p> <p>De même, l'enquête de l'université montre que 44 % des emplois ont été trouvés par les étudiants grâce à leurs "relations" et 33 % à la suite d'un stage (probablement celui fait dans leur scolarité chez les partenaires de la formation donc).</p> <p>Par contre on a un grand nombre de CDI selon l'enquête de l'université, mais on ne sait pas à quelle échéance.</p> <p>Un annuaire regroupant l'ensemble des étudiants diplômés depuis 2002 est actualisé et édité annuellement puis distribué à l'ensemble des promotions, mais il n'apparaît pas accessible dans le dossier.</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p>	<p>Un conseil de perfectionnement a été mis en place en 2012 : 11 membres, dont 3 enseignants chercheurs intervenant dans le cursus, le directeur du Département STU, 5 professionnels (2 IFSTTAR, 1 BRGM, 2 consultants), 1 étudiant élu de la licence professionnelle. Les étudiants sont peu représentés et les membres professionnels de conseil de perfectionnement sont tous partie prenante dans la formation – il n'y a aucun regard extérieur.</p> <p>Ce conseil de perfectionnement se réunit une fois par an et examine les résultats académiques de la promotion, l'organisation pédagogique de la formation ainsi que l'adaptation des stages en entreprise ainsi que les orientations pour l'année suivante et les évolutions pédagogiques éventuelles. Le compte-rendu (qui ne nous a pas été fourni) est transmis au conseil de perfectionnement de l'UFR.</p> <p>Aucune procédure d'auto-évaluation n'a été mise en place, et celle qui est prévue (à partir d'avril 2015) ne semble pas satisfaisante. Elle devrait prendre uniquement la forme d'un questionnaire fermé, préparé par la composante et non par la formation donc pas nécessairement adaptée. Il ne semble pas y avoir de temps de discussion ou de retour des résultats du questionnaire auprès des étudiants. Il n'y a pas non plus de suivi au long de l'année. La seule discussion est prévue en Conseil de Perfectionnement où siège un seul étudiant.</p>

Observations de l'établissement



UNIVERSITÉ DE NANTES

Nantes, le 6 JUIN 2016

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

Suivi par : Soizic GOURDEN
Direction des Etudes et de la Vie Universitaire
Soizic.gourden@univ-nantes.fr
+33 (0) 240998407

Objet : Retour sur le rapport d'évaluation LICENCE PROFESSIONNELLE: GEOLOGIE DE
L'AMENAGEMENT

L'université de Nantes remercie l'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 l'Université de Nantes.

Il n'y aura pas d'observation pour cette formation.

En vous remerciant pour l'attention que vous porterez à ces retours, je vous prie de croire en l'assurance de ma considération la meilleure.

Pour le Président et par délégation,

Le Vice-Président Formation et Vie
Universitaire

Dominique AVERTY