



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Administrateur culturel

de l'Université Paul-Valéry
Montpellier 3

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

En vertu du décret du 3 novembre 2006¹,

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

¹ Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).



Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Montpellier

Établissement déposant : Université Paul-Valéry Montpellier 3

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Administrateur culturel

Secteur professionnel : SP7-Services aux personnes

Dénomination nationale : SP7-5 Activités culturelles et artistiques

Demande n° S3LP150009283

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : Université Paul-Valéry Montpellier 3.
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : /

Présentation de la spécialité

Ouverte en 2008 et portée par l'UFR1 *Lettres, Arts, Philosophie et Psychanalyse*, la licence professionnelle (LP) *Administrateur culturel* est accessible uniquement en alternance, aussi bien en formation initiale que continue. Elle forme aux métiers axés sur la gestion de structures culturelles de taille moyenne en développant des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être. Le rapport aux milieux professionnels est important notamment grâce à l'étalement du stage professionnel sur une période de sept mois. La LP *Administrateur culturel* cherche à se distinguer du master professionnel *Direction artistique de projets culturels* de l'Université Paul-Valéry Montpellier 3, en insistant sur les aspects administratifs, économiques et financiers.

Unique dans la région de Montpellier, la LP *Administrateur culturel* se distingue d'autres LP visant des métiers proches comme manager ou « tourneur ». Les métiers visés sont essentiellement des emplois d'administrateurs généraux. Dans les objectifs de la formation, on observe que « les diplômés portent essentiellement le volet économique d'un projet artistique en collaboration étroite avec la personne qui porte le volet artistique ». C'est la poly-compétence qui est mise en avant.

L'accès à la LP est offert aux étudiants venant des filières artistiques, arts du spectacle, gestion et médiation culturelle. La LP semble trouver sa place au sein de parcours « culturels » proposés par l'université.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

L'originalité du projet pédagogique se situe dans l'organisation en alternance. Cette organisation vise une meilleure insertion professionnelle et un réel ancrage dans les milieux professionnels. Les 495 heures de formation devraient être transformées en un volume plus important (531 heures) avec la spécialisation envisagée sous forme d'option. La durée du stage professionnel correspond au cahier des charges des LP. Les options de spécialisation proposées en perspectives sont cohérentes au regard des compétences diverses attendues dans la profession : gestion de production d'une part, gestion publique d'autre part. On peut cependant noter que les contenus des unités d'enseignements (UE) sont trop juxtaposés. La durée du stage professionnel est conforme aux attentes. En revanche, le volume consacré au projet tutoré est insuffisant (129 heures). Toutefois, la politique de mise en relation du stage et du projet tutoré est intéressante : elle permet d'aborder le milieu professionnel sous différentes approches. Mais, il serait judicieux de permettre aux étudiants d'évoluer dans différents secteurs à travers le stage et le projet tutoré, par exemple le secteur public et le secteur privé. Néanmoins, les étudiants sont bien accompagnés dans leur recherche de stage avec des tuteurs impliqués sous la forme d'ateliers d'insertion qui semblent intéressants. L'accent semble mis sur le partage d'expériences et la constitution d'un réseau. On ignore si les étudiants en formation initiale (nettement moins nombreux que les étudiants en formation continue) bénéficient du même dispositif. Les contrôles des connaissances pour les UE théoriques sont classiques. Peu d'informations sont données en ce qui concerne les UE professionnelles. Des évaluations individuelles et d'autres collectives se côtoient. On en ignore les proportions et l'absence de soutenance orale d'un rapport de stage et/ou d'un rapport de projet tutoré est dommageable pour des étudiants qui se destinent à des métiers basés sur le relationnel et la communication.

Trop peu d'éléments sont donnés pour apprécier l'insertion professionnelle des diplômés. La nature des emplois occupés n'est pas précisée. De nombreux étudiants en formation continue sont déjà insérés professionnellement et pour les rares données sur l'insertion, on peut observer que certains métiers exercés ne correspondent pas aux attentes à l'issue d'une formation de ce type. Les indicateurs proposés pour l'insertion professionnelle sont peu significatifs compte tenu du faible nombre des retours d'enquête. Mal connue, l'insertion apparaît aussi fragile. La majorité des emplois sont précaires. Ce sont des contrats à durée déterminée, des emplois aidés ou des temps partiels. Ils correspondent aux types de contrats que l'on trouve dans le secteur culturel. Les porteurs de projet estiment néanmoins que l'articulation formation/insertion est bonne sans en faire la démonstration. De plus, il est précisé que les emplois spécifiques au secteur se raréfient dans le département de l'Hérault. Les étudiants sont invités à rechercher des structures d'accueil (stage) hors de ce département. Il semble qu'un axe fort de développement soit envisagé du côté de la formation continue des agents de la fonction publique mais cela ne lève pas les remarques précédentes notamment pour les étudiants en formation initiale. Cela justifie seulement les options proposées dans les modifications apportées au diplôme.

347 heures sur 495 sont dispensées par les professionnels du secteur, soit 72 %. 21 % des enseignements sont assurés par les professeurs associés (PAST). Les enseignants-chercheurs de l'université sont en charge de 6 % de la formation ; ce qui semble très largement insuffisant pour affirmer son caractère de licence universitaire. Un équilibrage est à revoir pour éviter un émiettement des contenus. Les intervenants proviennent de structures variées et reconnues dans le milieu mais le secteur public est surreprésenté. Les partenariats sont ancrés dans le temps mais ils ne sont pas formalisés par des conventions. Certaines structures annoncées comme partenaires sont des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), notamment l'AFDAS. Sa participation porte sur l'accompagnement et le financement des validations des acquis de l'expérience (VAE) ; ce qui est d'un autre ordre. Idem avec le Service universitaire de Formation Continue et apprentissage (SUFCA) de l'université qui joue un rôle essentiel dans l'accompagnement des étudiants en formation continue mais ne peut être comptabilisé dans les partenariats sur le cœur de métier. Les intervenants professionnels sont mobilisés pour l'accueil de stagiaires et pour les enseignements. Ils participent aux entretiens de sélection, jurys, réunions pédagogiques, accompagnement des étudiants, évaluations des stagiaires. Peu de précision est apportée pour définir le rôle des intervenants dans ces différentes missions.

La responsabilité de la formation est partagée entre un Maître de conférences et un PAST. Quelques acteurs professionnels semblent plus impliqués que d'autres sans plus de précision. Il n'existe pas de conseil de perfectionnement distinct de l'équipe pédagogique. Aucun document concret (compte-rendu de réunion par exemple) n'est fourni. Même la répartition des professionnels, des enseignants et des enseignants-chercheurs semble floue. L'attractivité de la LP semble pourtant bonne : 100 à 150 candidats pour une capacité d'accueil de 20 places. L'origine des étudiants est variée et la forte présence des stagiaires de formation continue participe au dynamisme de la formation. La capacité d'accueil est cohérente avec la difficulté du secteur à insérer professionnellement les diplômés et les VAE. Les taux de réussite sont corrects. La diminution des effectifs en 2012/2013 aurait mérité d'être explicitée. On peut noter une augmentation du nombre d'apprentis mais l'inexistence de contrat de professionnalisation. Le suivi des étudiants semble devenir une préoccupation de l'université comme du porteur de projet.

- Points forts :
 - L'implication des tuteurs dans le suivi des étudiants, notamment les étudiants en formation continue.
 - L'ouverture à l'alternance, à l'apprentissage et la répartition formation initiale/formation continue.
 - La préparation et l'accompagnement à la recherche d'emploi.

- Points faibles :
 - L'insertion professionnelle et les débouchés limités et précaires pour des raisons structurelles, notamment dans le secteur subventionné par les pouvoirs publics.
 - Le conseil de perfectionnement dont le fonctionnement n'est pas précisé.
 - La trop faible qualité du dossier et l'insuffisance de données factuelles.
 - Les enquêtes sur le suivi des étudiants incomplètes et peu exploitables.

- Recommandations pour l'établissement :

Afin de répondre aux différentes faiblesses et observations soulignées lors de l'évaluation, il est recommandé de :

- Mieux définir les objectifs en terme de compétences visées et les métiers ciblés.
- Formaliser des conventions avec les structures partenaires.
- Rééquilibrer les volumes horaires des interventions des professionnels et des universitaires.
- Mentionner plus clairement les contenus, les intervenants, les modalités d'évaluation.
- Constituer un véritable conseil de perfectionnement permettant de positionner la LP au regard des attentes du secteur notamment au plan local.
- Viser une insertion des étudiants dans les secteurs publics et privés.
- Améliorer les enquêtes de suivi des étudiants (suivi de cohortes).



Observations de l'établissement



ARTS, LETTRES, LANGUES,
SCIENCES HUMAINES ET
SOCIALES

UNIVERSITÉ
PAUL-VALÉRY
MONTPELLIER 3

UNIVERSITÉ PAUL-VALÉRY MONTPELLIER 3

Route de Mende – 34199 Montpellier – CEDEX 5

Tel : 04 67 14 20 00 – Fax : 04 67 14 20 43

www.univ-montp3.fr

MONTPELLIER, le 02 juillet 2014

Affaire suivie par Matthieu Gayet
Directeur des études et de la scolarité
matthieu.gayet@univ-montp3.fr
0467142034

Anne Fraïsse
Présidente de l'université Paul-Valéry
Montpellier 3
A
Jean-Marc GEIB
Directeur de la section formation et
diplôme de l'AERES

Objet : Observation évaluation AERES

Monsieur le Directeur,

Pour donner suite à votre demande, je vous informe que nous n'avons pas d'observations particulières concernant cette Mention.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes respectueuses salutations.

La Présidente de l'Université

Anne Fraïsse