



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL

DE L'ALIMENTATION

DE L'AGRICULTURE

ET DES ESPACES RURAUX

Rapport n° 18105

Implication des établissements d'enseignement technique agricole dans les licences professionnelles

Rapport

établi par

Jérôme BURQ

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

Claire LAUGIER

Inspecteur général de santé publique vétérinaire

Nicolas PETIT

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

août 2019

SOMMAIRE

RÉSUMÉ.....	5
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	7
1. OBJECTIFS ET DÉROULEMENT DE LA MISSION.....	8
1.1. Objectifs et périmètre de la mission.....	8
1.2. Déroulement de la mission.....	9
1.3. Caractérisation des licences professionnelles.....	10
2. PRÉSENTATION DES PARCOURS IMPLIQUANT L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE.....	13
2.1. Analyse quantitative des 198 parcours.....	14
2.1.1. Analyse de l'effectif des parcours.....	14
2.1.2. Analyse des établissements impliqués.....	16
2.1.3. Analyse des universités impliquées.....	17
2.1.4. Répartition géographique des parcours et des établissements.....	18
2.1.5. Évolutions sur les dernières années.....	22
2.2. Performances.....	25
2.2.1. Caractérisation des effectifs d'apprenants.....	25
2.2.2. Insertion.....	27
2.3. Modalités de financement, types de partenariat.....	31
3. ÉTUDE DE TROIS CAS.....	33
3.1. La licence professionnelle ABCD.....	33
3.1.1. Présentation et historique.....	33
3.1.2. Modalités du cursus.....	35
3.1.3. Enseignements à en tirer.....	39
3.2. La licence professionnelle CoSya.....	40
3.2.1. Présentation et historique.....	40
3.2.2. Modalités du cursus.....	42
3.2.3. Enseignements à en tirer.....	50
3.3. La licence professionnelle GTEA.....	52
3.3.1. Présentation et historique.....	52
3.3.2. Modalités du cursus.....	53
3.3.3. Enseignements à en tirer.....	57
4. ÉLÉMENTS DE PERTINENCE ET D'ÉVALUATION.....	60
4.1. Prise en compte des attentes des branches professionnelles.....	60
4.2. Prise en compte des attentes des apprenants.....	61
4.3. Positionnement par rapport aux autres cursus.....	62
4.4. Contribution à la mise en œuvre du projet agro-écologique et des politiques publiques.....	63
4.4.1. Contribution à la mise en œuvre du projet agro-écologique.....	63
4.4.2. Potentiel de contribution d'une LP à une politique publique.....	65
4.5. Éléments constitutifs du point de vue de la DGER.....	67
4.5.1. Une implication initiale forte.....	67
4.5.2. Un désengagement progressif.....	67

4.5.3. Les déterminants à considérer aujourd'hui.....	68
4.6. Rôle des directeurs de DRAAF et des chefs de SRFD.....	69
4.7. Mobilisation de l'ESA et développement du lien ESA-ETA.....	71
4.8. Efficience du fonctionnement en réseau.....	72
4.9. Potentiel de l'ETA du point de vue du MESRI.....	74
5. IMPLICATION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ETA.....	76
5.1. Analyse SWOT d'ensemble.....	76
5.2. Éléments d'intérêt pour les établissements.....	77
5.3. Éléments de fragilité.....	78
5.4. Bilan des moyens mis en œuvre et points de vigilance.....	78
5.5. Comment raisonner sa participation pour un établissement.....	79
5.5.1. Des écueils à éviter.....	79
5.5.2. Des bonnes pratiques à cultiver.....	80
CONCLUSION.....	81
ANNEXES.....	82
Annexe 1 : Lettre de mission.....	83
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées.....	85
Annexe 3 : Liste des sigles utilisés.....	90
Annexe 4 : Modalités de recensement de l'offre LP de l'EA.....	93
Annexe 5 : Recensement des universités impliquées.....	94
Annexe 6 : Détail de la répartition régionale des parcours.....	96
Annexe 7 : Insertion des diplômés de licence professionnelle.....	98
Annexe 8 : Données budgétaires issues du questionnaire.....	108
Annexe 9 : LP contribuant au projet agro-écologique.....	110
Annexe 10 : Offre des IUT et universités sans partenariat EA.....	112
Annexe 11 : Analyse des réponses aux questionnaires quant aux éléments d'intérêt pour les établissements.....	114
Annexe 12 : Sélection bibliographique.....	117

RÉSUMÉ

Créée fin 1999, la licence professionnelle (LP) est délivrée par un établissement d'enseignement supérieur public (université ou grande école) à l'issue d'un parcours d'une année qui recrute à Bac+2 et inclut un projet tuteuré et un stage en entreprise de 12 à 16 semaines. L'implication professionnelle est essentielle pour la définition du parcours et la réalisation des enseignements. Le parcours est le plus souvent monté en partenariat avec un ou plusieurs établissements d'enseignement technique pour faciliter l'ouverture et la mobilisation professionnelles.

198 des 2 213 parcours de LP ouverts à la rentrée 2017 mobilisaient l'enseignement agricole, technique et supérieur, et regroupaient 3 800 des 52 500 apprenants inscrits en LP. 132 établissements techniques (90 publics et 42 privés) et 13 établissements supérieurs (8 publics et 5 privés) y contribuaient. Les deux tiers de ces parcours relevaient des secteurs Environnement et aménagement, Production et Transformation, avec une forte variabilité d'une région à l'autre.

Les performances globales de ces parcours sont proches de celle de l'offre nationale, à l'exception d'un recrutement plus fort en BTS et moins fort en DUT et d'un salaire de sortie inférieur de 8 %.

	Origine BTS	Origine DUT	Origine L2-L3	Apprentis	Taux de réussite	Taux d'insertion	Emplois intermédiaires	Salaire net médian
Parcours « EA »*	71 %	12 %	6 %	32 %	95 %	91 %	58 %	1 520 €
Offre nationale	50 %	26 %	6 %	33 %	92 %	94 %	57 %	1 650 €

* Parcours mobilisant un établissement d'enseignement agricole technique ou supérieur

Trois LP¹ sont présentées en détail pour illustrer le fonctionnement et les jeux d'acteurs et mieux cerner les enjeux de la LP pour le ministère en charge de l'agriculture et ses établissements. Il en ressort l'importance de l'ancrage professionnel et du respect des principes fondateurs de la LP², le renforcement de l'attractivité qu'assure la LP à un établissement du technique, la complexité du nécessaire partenariat avec l'enseignement supérieur, l'efficacité d'un fonctionnement en réseau et la contribution de certains parcours à la mise en œuvre des politiques publiques (du projet agro-écologique pour la France en particulier).

Un petit nombre de LP sont organisées en réseau, avec une tête de réseau, constituée du ou des établissements d'enseignement supérieur qui délivrent le diplôme, et divers établissements de l'enseignement technique partenaires. Ce fonctionnement permet une meilleure gestion de l'offre et une amélioration du partenariat professionnel, voire une contribution majorée à une politique publique qui s'y prête. Il génère un processus d'amélioration continue par les échanges entre sites et une plus grande résilience par la nécessaire formalisation. Il a pour contraintes le poids de la discipline collective et l'incompatibilité avec certaines logiques régionales ou universitaires.

Pour les établissements du technique, les solutions d'organisation et de financement mises en œuvre sont variées et souvent fragiles. Deux types de partenariat peuvent être dégagés :

- la co-construction, avec un engagement pédagogique, horaire et financier consistant et la

1 Agriculture biologique, conseil et développement (ABCD), Gestion technique et économique des agroéquipements (GTEA), Conseil en systèmes de production végétale agro-écologique (CoSya).

2 Cf. 1.3 : formation professionnalisante ouvrant sur une insertion professionnelle immédiate, implication professionnelle dans la conception des parcours et dans l'enseignement, diversité des origines des apprenants.

nécessité de bien identifier les coûts correspondants pour en obtenir le financement, que ce soit auprès du partenaire universitaire ou auprès de tiers financeurs de l'apprentissage ou de la formation tout au long de la vie (l'enjeu se mesure en dizaines de milliers d'euros),

- le partenariat « remorque », rencontré pour des engagements horaires moindres (de l'ordre de la centaine d'heures), dans lequel l'université paie en vacations une intervention minoritaire des enseignants de l'établissement ; cette organisation, apparemment plus confortable pour l'établissement, est également plus exposée au risque de remise en question par l'université.

Dans les deux cas, à moins de 15 apprenants, l'équilibre financier est problématique.

Une enquête auprès des chefs d'établissement concernés a permis de recueillir leur avis sur les intérêts d'une LP pour un établissement et les difficultés rencontrées.

Les retours confirment comme intérêts le renforcement de l'attractivité de l'établissement vis-à-vis des apprenants potentiels de tous niveaux, la cohérence et l'enrichissement de l'offre de formation et la reconnaissance par les professionnels.

Les deux principales difficultés rencontrées concernent les relations avec le partenaire universitaire (contractualisation et budget) et l'absence de cadre de référence pour sécuriser le montage et son financement.

Quatre enseignements principaux sont tirés de cet état des lieux :

1. La LP constitue de fait aujourd'hui le Bac+3 de l'enseignement agricole : c'est l'usage qu'en a l'enseignement technique en proposant un cursus BTSA+LP qui est un Bac+2+1 ; pour l'enseignement supérieur, ce peut être un élément de construction d'une offre à Bac+3 ; enfin, c'est un support naturel de partenariat entre supérieur et technique.

2. L'offre de l'enseignement agricole recèle du potentiel de rationalisation et de développement en considération des performances, de la diversité, mais aussi de la fragilité de l'existant. Ce potentiel existe à la fois dans une logique de consolidation et déploiement de l'existant et par l'abord de champs thématiques non traités.

3. C'est à l'échelon régional que le diagnostic le plus pertinent peut être formulé, en prenant en compte les besoins et compétences des quatre catégories d'acteurs essentielles que sont les établissements de l'enseignement agricole, les universités, les filières professionnelles et les Régions.

4. La LP peut être un outil de mise en œuvre de certaines politiques publiques, à commencer par le projet agro-écologique pour la France. Elle le sera d'autant plus qu'elle réunira certains atouts identifiés, lien avec la recherche, accès à un outil de documentation de référence, appui mutuel avec une plateforme expérimentale et fonctionnement en réseau.

En conclusion, la DGER est invitée à promouvoir une orientation nationale visant une révision et un développement, par les acteurs en région, des LP associant l'enseignement agricole. Cinq recommandations sont formulées en ce sens.

Mots clés : bac+3, enseignement supérieur agricole, enseignement technique agricole, licence professionnelle, formation professionnalisante

LISTE DES RECOMMANDATIONS

R1. Recommandation adressée à la DGER : Organiser la tenue à jour du recensement national des parcours de LP impliquant l'enseignement agricole réalisé par la mission.....	13
R2. Viser dans le PNDAR 2021-2027 le développement de LP consacrées à la transition agro-écologique et au bien-être animal et mobilisant les opérateurs du développement agricole et rural.	65
R3. Recommandation adressée à la DGER : Confier aux DRAAF la réalisation d'un diagnostic des parcours de LP associant des établissements de l'ETA dans leur région.....	69
R4. Recommandation adressée à la DGER : Lancer un appel à projets pour la construction de parcours ESA-ETA appuyant la mise en œuvre de politiques publiques du MAA.....	72
R5. Recommandation adressée à la DGER : Lancer un appel à projets pour le développement en réseau de LP existantes.....	73

1. OBJECTIFS ET DÉROULEMENT DE LA MISSION

Par lettre de mission du 27 juillet 2018 (Cf. Annexe 1), la Directrice de Cabinet du Ministre de l'agriculture et de l'alimentation a demandé au CGAAER de conduire une mission relative à l'implication des établissements d'enseignement technique agricole dans les licences professionnelles (LP).

Le bureau du CGAAER a confié cette mission en septembre 2018 à Mme Claire Laugier et MM. Jérôme Burq et Nicolas Petit. Une première rencontre avec la Sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche de la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) a permis de préciser les attentes et les objectifs de cette direction à l'égard de la mission, dont la note de cadrage a été validée le 15 octobre 2018.

1.1. Objectifs et périmètre de la mission

Les travaux de la mission, dans le prolongement du rapport CGAAER n° 1951 de septembre 2010³, devaient notamment, dans la mesure du possible, dresser un bilan quantitatif et qualitatif de l'engagement des établissements dans cette offre de formation, documenter les performances du cursus, identifier d'éventuels points de vigilance, éclairer le positionnement du cursus par rapport à l'entrée dans l'enseignement supérieur long et, sur la base de quelques études de cas, évaluer le potentiel de contribution du cursus au projet agro-écologique pour la France.

La note de cadrage attendait de la mission qu'elle traite des questions suivantes en considérant l'ensemble des établissements, publics et privés, de l'enseignement technique agricole (ETA) et de l'enseignement supérieur agricole (ESA) engagés dans la délivrance du diplôme :

- Améliorer la connaissance concernant les licences professionnelles mises en place dans les établissements d'enseignement agricole techniques et supérieurs (inventaire des formations, performances du cursus, engagement de l'enseignement supérieur agricole, types de partenariats et de financements),
- Cerner la pertinence de la licence professionnelle dans le panorama actuel et à venir des formations supérieures et dans la mise en œuvre de certaines politiques publiques (doctrine du ministère en charge de l'enseignement supérieur, attentes des branches professionnelles et intervention des acteurs du développement agricole et rural, adéquation du cursus aux attentes des établissements de l'ETA et des apprenants, contribution à la création de lien entre l'ESA et l'ETA, mobilisation des directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt (DRAAF) et des services régionaux de la formation et du développement (SRFD), positionnement de la licence professionnelle par rapport aux cursus longs de l'enseignement supérieur, étude des trois cas particuliers ABCD, GTEA et CoSya⁴),
- Pointer les incertitudes et risques potentiels concernant ces formations (fragilité de l'offre, places de l'alternance et de la formation continue dans le contexte des réformes en cours,

³ Les licences professionnelles, offre de formation, diagnostic du fonctionnement, perception par les branches professionnelles.

⁴ Agriculture biologique, conseil et développement (ABCD), Gestion technique et économique des agroéquipements (GTEA), Conseil en systèmes de production végétale agro-écologique (CoSya).

bilan des moyens mis en œuvre et points de vigilance au regard de ceux-ci),

- Apporter aux établissements des éléments de réflexion et de comparaison utiles pour participer à un projet de licence professionnelle.

Dans le respect de la note de cadrage, les chapitres 2 et 3 du présent rapport sont à la fois très descriptifs et d'un volume important. Ils sont ouverts chacun par quelques lignes de synthèse.

Cinq catégories de parties prenantes étaient considérées dans le champ de la mission :

- le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA), administration centrale et services régionaux, tant dans son rôle d'organisation du dispositif et d'autorité académique qu'en tant que porteur du projet agro-écologique pour la France,
- les établissements d'enseignement technique et supérieur, qui raisonnent individuellement leur implication dans ce cursus,
- les branches professionnelles, qui participent à la définition des besoins et des parcours, au déroulement de ceux-ci et à l'insertion professionnelle des diplômés,
- les apprenants, dont il est utile de comprendre les attentes et motivations,
- les tiers financeurs des cursus, notamment ceux intervenant au titre de l'apprentissage et de la formation continue (Régions et organismes paritaires), dont les modalités d'intervention sont profondément impactées par la réforme de l'apprentissage.

1.2. Déroulement de la mission

Conformément aux prescriptions de la note de cadrage, la mission a été menée en deux phases :

1. Une pré-étude, menée d'octobre à décembre 2018, a comporté en parallèle :

- une prise de connaissance générale de la problématique, principalement par des entretiens avec un premier cercle de parties prenantes (la liste des personnes rencontrées figure en Annexe 2),
- l'établissement d'un recensement des 198 parcours de licence professionnelle mobilisant, à la rentrée 2017, au moins un établissement de l'enseignement agricole technique ou supérieur,
- une étude du fonctionnement et des jeux d'acteurs des trois licences professionnelles sus-visées, considérées comme des cas d'école des enjeux potentiels du cursus pour le MAA et ses établissements.

2. Un approfondissement, de janvier à mai 2019, a permis de documenter les questionnements et hypothèses issus de la pré-étude :

- mobilisation, par des requêtes ciblées, de l'information statistique réunie par les services du MAA pour ce qui concerne le BTSA (Eduter) et par ceux du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) pour ce qui concerne la LP⁵,
- poursuite des entretiens avec des parties prenantes,
- enquête en ligne auprès des établissements de l'ETA.

Le dispositif d'enquête en ligne était le suivant : deux questionnaires, Q1 et Q2, ont été élaborés

⁵ La mission remercie les interlocuteurs diligents qu'elle a rencontrés dans ces deux structures.

en utilisant le logiciel LimeSurvey. Le lien pour accéder au questionnaire et le compléter, accompagné d'un message de présentation, a été diffusé par messagerie électronique à des directeurs d'établissements de l'ETA.

Le questionnaire Q1 a été adressé aux directeurs des 132 établissements (publics et privés) contribuant à au moins une licence professionnelle à la rentrée 2017. Il avait pour objectif de documenter les points suivants pour chaque parcours identifié :

- l'effectif d'apprenants et les voies de formation,
- la mobilisation des personnels de l'établissement (enseignants et administratifs),
- l'existence d'une convention avec l'université,
- le budget de la formation,
- le point de vue du directeur de l'établissement sur les intérêts de contribuer à une LP,
- le point de vue du directeur de l'établissement sur les difficultés de montage et de gestion.

56 des 132 établissements ont répondu, soit un taux de réponse de 42 %.

Le questionnaire Q2 a été adressé aux directeurs des 29 EPL de catégories 4 et 4 exceptionnelle ne contribuant à aucune LP à la rentrée 2017. Les questions concernaient les points suivants :

- le point de vue du directeur sur les avantages potentiels de contribuer à une LP,
- le cas échéant, les difficultés rencontrées lors du montage d'un projet de LP ensuite abandonné.

16 des 29 établissements ont répondu, soit un taux de réponse de 55 %.

1.3. Caractérisation des licences professionnelles

La licence professionnelle est un diplôme relativement récent (création fin 1999⁶, premières mises en place à la rentrée 2000), qui délivre le grade universitaire de licence (comme la licence générale). Sa création visait à :

- ouvrir une valorisation par l'orientation professionnelle à des étudiants ne souhaitant pas poursuivre en deuxième cycle universitaire, notamment aux étudiants en difficulté en DEUG, et améliorer ainsi les possibilités d'insertion des étudiants du 1^{er} cycle,
- inciter les universités à construire des relations avec le secteur économique et les entreprises.

D'abord expérimental, ce diplôme s'est développé ; son format et ses originalités de départ ont été maintenus :

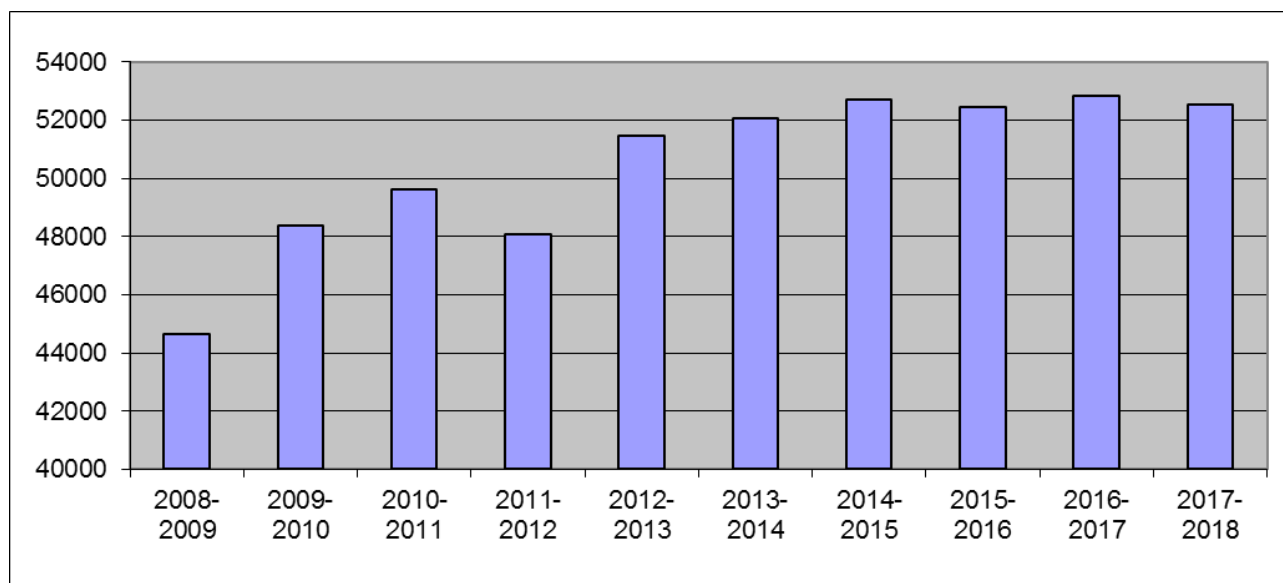
- durée d'une année (60 crédits ECTS),
- implication professionnelle dans la conception de la formation,
- participation des professionnels à l'enseignement (25 % des heures minimum),
- souhait d'une limitation de la poursuite d'études par les diplômés (à 20 % de ceux-ci),
- formation professionnalisante : la formation est conçue autour d'un projet tuteuré et d'un

⁶ Arrêté du 17 novembre 1999 paru au JO n° 272 du 24 novembre 1999.

stage en entreprise (de 12 à 16 semaines),

- formation dispensée tant en formation initiale (scolaire ou par apprentissage, avec montée en puissance actuelle de l'apprentissage) qu'en formation continue.

L'effectif concerné est devenu supérieur à 50 000 étudiants (52 500 à la rentrée 2017), dont 4 000 environ dans l'enseignement agricole. Le graphique ci-dessous illustre l'évolution des effectifs d'apprenants en licence professionnelle entre les rentrées universitaires 2008 et 2017.



Le diplôme est délivré par un établissement d'enseignement supérieur public.

Chaque licence professionnelle, ou « parcours », dont la consistance et l'intitulé sont définis par l'autorité diplômante, relève d'une « mention », les mentions étant elles-mêmes regroupées en « domaines ». Quatre domaines⁷ et 173 mentions sont définis⁸.

Sans que ceci ait été prévu au départ, la licence professionnelle est souvent mise en place dans le cadre d'un partenariat entre une université et un établissement secondaire technique qui lui apporte la connaissance des entreprises et l'ouverture professionnelle nécessaires. Ceci est vrai en particulier pour les licences professionnelles relevant des domaines d'intérêt du MAA.

Pour délivrer une licence professionnelle, un établissement doit l'avoir présentée dans le cadre de son dossier pluriannuel d'accréditation soumis au Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) au titre de la vague à laquelle il appartient. La possibilité existe également, hors vague, de demander une habilitation spécifique. Par ailleurs, le HCERES procède à une évaluation *ex post* des parcours.

De 1999 à 2014, avant mise en œuvre de l'accréditation, c'est une commission nationale d'expertise spécifique des licences professionnelles qui délivrait l'habilitation pour chaque parcours. Après mise en œuvre de l'accréditation, le MESRI a maintenu un suivi de l'ensemble des

7 Les intitulés des quatre domaines sont : Sciences, technologies, santé (STS), Sciences humaines et sociales (SHS), Droit, économie, gestion (DEG), Arts, lettres, langues (ALL).

8 Arrêté du 22 janvier 2014 pour les domaines, arrêté du 27 mai 2014 modifié par l'arrêté du 16 mars 2015 pour les mentions.

parcours par un comité national de suivi de la licence et de la licence professionnelle.

Depuis 2014, le système d'accréditation globale amène les établissements délivrant les diplômes à accorder une attention majorée à la cohérence globale de leur offre et de leur positionnement. Ceci est à prendre en considération, notamment lors de la création de nouveaux parcours.

Les caractéristiques de la LP en font un outil privilégié de diplomation par la formation continue (FC) et par la validation des acquis de l'expérience (VAE) :

- en 2015, 28 % de la totalité des 61 100 diplômes nationaux de l'enseignement supérieur obtenus par FC⁹ étaient des diplômes de LP (16 980). Inversement, les diplômes de LP délivrés via la FC par les universités et leurs composantes représentaient environ 30 % des 48 787 diplômes de LP délivrés par ces établissements cette même année,

- en ce qui concerne les diplômes de l'enseignement supérieur obtenus par VAE¹⁰, la LP représente, en 2015, 42 % d'un total de 2 879 validations.

Alors que l'ambition initiale quant au recrutement était de mixer les origines Bac+2, les apprenants sont très majoritairement titulaires d'un BTS ou d'un DUT. La répartition des diplômes obtenus l'année précédente par les étudiants inscrits en licence professionnelle à la rentrée 2017 (France métropolitaine et DOM) est présentée dans le tableau qui suit. On notera que plus de deux cinquièmes des apprenants n'étaient pas inscrits à l'université ou en BTS l'année précédente.

DUT	Licence générale	Licence professionnelle	Master 1 ou 2	Autres diplômes U.	BTS	Hors université ou BTS
22,5 %	5,8 %	3,2 %	0,7 %	1,3 %	24,8 %	41,7 %

L'insertion des diplômés est très satisfaisante comme le montre le tableau ci-après (insertion des diplômés de LP en 2014).

Insertion à 18 mois			Insertion à 30 mois		
Taux d'insertion*	dont emplois stables**	dont emplois temps plein	Taux d'insertion*	dont emplois stables**	dont emplois temps plein
90 %	65 %	96 %	93 %	79 %	96 %

* Le taux d'insertion professionnelle est défini comme la part des diplômés en emploi parmi les diplômés actifs (en emploi ou en recherche d'emploi).

** Sont considérés comme emplois stables les CDI, fonctionnaires, indépendants et chefs d'entreprise.

9 Ces diplômes nationaux sont délivrés majoritairement par des universités (85,9 %) mais également par le CNAM (12,7 %) et des écoles d'ingénieurs (1,4 %).

10 Données concernant toutes les universités et le CNAM.

2. PRÉSENTATION DES PARCOURS IMPLIQUANT L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

À la rentrée universitaire 2017, 198 parcours de licence professionnelle (LP) impliquent au moins un établissement de l'enseignement technique agricole (EETA) ou un établissement de l'enseignement supérieur agricole (EESA). Les modalités du recensement réalisé par la mission figurent en Annexe 4. Ces 198 parcours représentent 8,9 % de la totalité des 2 213 parcours ouverts en 2017-2018. Ces parcours sont rattachés aux quatre domaines et relèvent de 42 des 173 mentions définies réglementairement (Cf. 1.3).

Ce recensement, qui ne préjuge pas de la vitalité réelle des parcours recensés, est nécessaire pour raisonner toute action du MAA vis-à-vis des LP, aux niveaux national ou régional. Les difficultés rencontrées pour l'établir amènent la mission à formuler la recommandation suivante.

R1. Recommandation adressée à la DGER : Organiser la tenue à jour du recensement national des parcours de LP impliquant l'enseignement agricole réalisé par la mission.

Pour ces parcours, le présent chapitre détaille à la suite une analyse quantitative d'ensemble, leurs performances et une typologie d'organisation partenariale et financière. Les quatre paragraphes qui suivent en proposent une synthèse.

Les parcours recensés relèvent de façon cohérente des principaux secteurs de l'enseignement agricole, sauf pour les secteurs Services, Forêt et bois et Maintenance des équipements, un peu sous-représentés. Ils mobilisent peu les EESA et, au sein de l'ETA, plutôt les établissements publics de grande taille. Quatre cinquièmes des EETA impliqués le sont dans un ou deux parcours.

Ces parcours concernent une cinquantaine d'établissements universitaires, une fois sur trois par l'intervention d'un IUT. Leur répartition géographique est d'une grande variabilité, en conséquence notamment des spécificités régionales des parties prenantes. Deux évolutions sont à noter depuis 2010 : le désengagement des EESA publics et la progression de l'apprentissage.

Les performances de ces parcours sont globalement proches de celles de l'ensemble des LP présentées en fin de 1.3, avec quelques spécificités : un effectif moyen par parcours de 20 % inférieur, une origine des apprenants sensiblement plus BTS et sensiblement moins DUT, une stabilité de l'emploi et une rémunération un peu inférieures. Deux ans et demi après le diplôme, le salaire net mensuel médian des diplômés de ces parcours est supérieur de 12,7 % à celui des diplômés du seul BTSA.

Pour les EETA impliqués, les modalités d'organisation et de financement de la LP avec le partenaire universitaire sont très diverses et souvent fragiles. Deux archétypes correspondent à deux degrés d'implication partenariale dans le parcours, en co-construction d'une part, plutôt à la remorque du partenaire universitaire le plus souvent. La co-construction améliore la résilience du partenariat.

2.1. Analyse quantitative des 198 parcours

2.1.1. Analyse de l'effectif des parcours

Le tableau de la page suivante répartit par mention et par domaine les 198 parcours recensés.

Les mentions rassemblant au moins 10 parcours sont, par effectif décroissant :

- Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation, 26 parcours,
- Aménagement paysager : conception, gestion, entretien, 22 parcours,
- Agronomie, 17 parcours,
- Productions animales, 15 parcours,
- Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement, 15 parcours.

Ces cinq mentions regroupent 48 % des parcours.

Dans quatre des cinq mentions les plus représentées, les parcours relèvent en grande majorité du domaine STS : 25/26 dans la mention Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation, 15/17 dans la mention Agronomie, 14/15 dans la mention Productions animales et 10/15 dans la mention Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement. Les parcours de la mention Aménagement paysager : conception, gestion, entretien se répartissent principalement entre les domaines STS (12/22) et SHS (9/22). De manière globale, le domaine STS rassemble 65 % des parcours.

Cette prédominance du domaine STS ne se retrouve pas pour l'ensemble des LP au niveau national : selon les données 2017-2018 du MESRI, 44 % des étudiants préparant une licence professionnelle sont inscrits dans le domaine DEG et 39 % dans le domaine STS.

Les grands secteurs de l'enseignement agricole (Production, Transformation, Aménagement & environnement, Commerce, Management & organisation, Forêt & bois, Maintenance des équipements, Services) rassemblent 191 des 198 parcours (96,5 %).

Les secteurs qui dominent l'offre de formations sont : Production (41/198, 20,7 %), Transformation (38/198, 19,2 %) et Aménagement & environnement. Ce dernier est particulièrement représenté avec 50 parcours (25,3 %)¹¹. Deux secteurs sont dans une position intermédiaire : Commerce (20/198, 10,1 %) et Management & gestion (17/198, 8,6 %). En revanche, le nombre de parcours est limité dans les secteurs Services (9/198), Forêt & bois (9/198) et Maintenance des équipements (7/198)¹².

Les sept parcours non inclus dans le détail ci-dessus relèvent de secteurs non spontanément associés à l'enseignement agricole et appartiennent à sept mentions différentes¹³ : Biologie analytique et expérimentale, Cartographie, topographie et systèmes d'information géographique, Industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation, Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable, Métiers de la santé : technologies, Métiers de l'industrie : logistique industrielle, Métiers du BTP : travaux publics.

11 Les résultats en matière d'insertion (Cf. 2.2.2) peuvent amener à s'interroger sur une offre aussi abondante.

12 Dans ce dernier cas, l'offre de formation semble sous-dimensionnée au regard des besoins de recrutement des entreprises du secteur.

13 Les secteurs et mentions concernés pourraient ainsi constituer un potentiel de développement de la participation de l'ETA à l'offre de LP.

**Répartition par mention des parcours de licence professionnelle (LP)
impliquant au moins un EETA et/ou un EESA**

Mention	Nbre total de LP	Domaines			
		STS	SHS	DEG	ALL
Agriculture biologique : production, conseil, certification et commercialisation	1	1			
Agronomie	17	15	1	1	
Aménagement paysager : conception, gestion, entretien	22	12	9	1	
Bioindustries biotechnologies	2	2			
Biologie analytique et expérimentale	1	1			
Bois et ameublement	2	2			
Cartographie, topographie et systèmes d'information géographique	1		1		
Commerce et distribution	6			6	
Commercialisation des produits alimentaires	5	1	1	3	
Commercialisation des produits et services	2			2	
Développement des projets de territoires	4	1	3		
Génie des procédés pour l'environnement	4	4			
Gestion des organisations agricoles et agroalimentaires	9	1		8	
Gestion et accompagnement de projets pédagogiques	1		1		
Guide conférencier	1		1		
Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation	26	25	1		
Industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation	1	1			
Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	2	2			
Maintenance et technologie : systèmes pluritechniques	5	5			
Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	1	1			
Management des activités commerciales	4	1		3	
Management et gestion des organisations	5		1	4	
Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et gestion des entités agricoles	1			1	
Métiers de la GRH : formation, compétences, emploi	1		1		
Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement	15	10	4	1	
Métiers de la santé : technologies	1	1			
Métiers de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme	5	1	4		
Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique	1	1			
Métiers de l'entrepreneuriat	1		1		
Métiers de l'industrie : logistique industrielle	1	1			
Métiers des ressources naturelles et de la forêt	5	4		1	
Métiers du bois	2	2			
Métiers du BTP : travaux publics	1	1			
Métiers du commerce international	2			1	1
Métiers du tourisme : commercialisation de produits touristiques	1		1		
Métiers du tourisme : communication et valorisation des territoires	4	1		2	1
Productions animales	15	14		1	
Productions végétales	8	8			
Protection et valorisation du patrimoine historique et culturel	1		1		
Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	8	8			
Technico-commercial	1	1			
Valorisation des agroressources	2	1		1	
Total	198	129	31	36	2

2.1.2. Analyse des établissements impliqués

Treize établissements d'enseignement supérieur agricole, huit publics et cinq privés, contribuent à 37 parcours de LP. Le nombre de parcours par EESA impliqué varie de 1 à 7 avec une médiane de 2. Dans un seul cas, deux EESA sont associés (ENVT et INP Purpan).

EESA publics	Nombre de LP	EESA privés	Nombre de LP
Agrocampus Ouest	4	ESA Angers	7
AgroSup Dijon	5	ESB	3
Bordeaux Sciences Agro	1	INP Toulouse Purpan	2
ENGEES	1	ISARA	2
ENSFEA	2	UniLaSalle	1
ENVT	1	Total	15
Montpellier SupAgro	5		
VetAgro Sup	4		
Total	23		

AgroParisTech, l'EnvA, Oniris, l'Ecole nationale supérieure de paysage et l'Institut supérieur d'agriculture de Lille ne sont impliqués dans aucun parcours.

Pour 23 des 37 parcours (62 %), l'EESA est associé à au moins un EETA, et plus fréquemment à un EPLEFPA (18/23, 78 %) qu'à un EETA privé (6/23, 26 %). Le parcours ABCD mobilise des EETA publics et privés.

Sur les 23 parcours impliquant un EESA public, 18 (78 %) concernent également un EETA. Cette proportion est inférieure pour les EESA privés (6/15, 40 %). L'ESA Angers est associée à deux EETA pour un parcours, et VetAgro Sup à 12 EETA dans le cadre de la LP ABCD. Pour les autres LP, le partenariat réunit un ou deux EESA et un seul EETA.

En ce qui concerne les EESA publics, Montpellier SupAgro (MSA) porte seul deux parcours. Pour les 21 autres parcours, les établissements sont associés à une université. Dans ce cas, les EESA publics sont co-accrédités avec l'université partenaire, à l'exception du parcours auquel l'ENVT contribue.

184 parcours mobilisent au moins un EETA. Très généralement (162, 88 %), ils n'associent qu'un seul EETA. 19 en impliquent deux et 3 en impliquent trois ou plus, avec un maximum de 12.

Inversement, 132 EETA publics ou privés contribuent à au moins un parcours. 90 (68 %) sont des EPLEFPA et 42 (32 %) des établissements privés (dont deux établissements consulaires)¹⁴.

Parmi les 174 EPLEFPA qui existent, 90 (52 %) sont impliqués dans au moins une LP. Ce ratio est sept fois plus faible (42/590, 7 %) pour les EETA privés sous contrat¹⁵.

14 Sur les 42 EETA privés impliqués dans une LP, 22 sont adhérents au CNEAP, 9 à l'UNMFREO, 9 à l'UNREP et 2 ne sont affiliés à aucune fédération. La répartition par fédération des 590 EETA privés montre une prédominance d'établissements adhérents à l'UNMFREO (368 des 590 EETA privés – 62,4 %), devant les adhérents au CNEAP (183/590 – 31,0 %), les adhérents à l'UNREP (37/590 – 6,3 %) et les établissements non affiliés (2/590 – 0,3 %). Par comparaison avec cette répartition, on observe pour les EETA privés contribuant à un parcours de LP, une sur-représentation des établissements adhérents à l'UNREP et au CNEAP, plus marqué pour l'UNREP, et une sous-représentation forte des adhérents à l'UNMFREO.

15 Ceci découle notamment du positionnement préférentiel des Maisons Familiales et Rurales sur des formations de niveaux V et IV.

Les EETA privés sont impliqués dans 50 des 184 parcours (27 %) et les EETA publics dans 139 (76 %). Cinq parcours impliquent au moins un EETA privé et un ou plusieurs EPLEFPA.

83 des 132 EETA impliqués (63 %) sont associés à un seul parcours de LP, 24 (18 %) à deux, 19 (14 %) à trois et 6 (5 %) à quatre ou plus, avec un maximum de 7 pour un EETA.

Seulement 8 des 42 EETA privés impliqués (19 %) sont associés à plus d'une LP, alors que ce ratio est plus du double (41/90 – 46 %) pour les EPLEFPA.

Ainsi, de manière générale, la contribution de l'enseignement technique agricole public à l'offre de formation de LP est nettement supérieure à celle de l'enseignement technique agricole privé.

Cependant, il convient de souligner que cette contribution est d'importance variable selon les établissements et les parcours : certains établissements assurent une grande part des enseignements alors que d'autres ne font que mettre à disposition des installations ou des salles de TD (par exemple, l'EPLFPA de Saint Aubin du Cormier pour la LP Génie de l'assainissement et des systèmes de traitement des eaux, portée par l'Université de Montpellier 2).

Le tableau qui suit montre que la plupart des EPLEFPA impliqués dans des LP appartiennent aux catégories 4 exceptionnelle et 4¹⁶ (76/90, 84,4 %). Inversement, les deux autres catégories d'établissements ne sont que faiblement mobilisées.

Catégorie	4 exc.	4	3	2	Total
Ensemble des EPLEFPA	35 (20,1 %)	70 (40,2 %)	36 (20,7 %)	33 (19,0 %)	174 (100 %)
EPLEFPA impliqués dans au moins une LP	30 (33,3 %)	46 (51,1 %)	7 (7,8 %)	7 (7,8 %)	90 (100 %)

A l'inverse, 5 des 35 EPLEFPA de catégorie 4 exc. (14,3 %) et 24 des 70 EPLEFPA de catégorie 4 (34,3 %) ne sont pas positionnés sur cette formation. Ces établissements pourraient constituer un vivier pour un développement de l'offre de LP au sein de l'ETA.

La prédominance des établissements de catégories 4 exc. et 4 parmi les EPLEFPA contribuant à des LP est un constat logique au regard des principaux critères retenus pour le classement des EPLEFPA¹⁷ tels que détaillés dans la note de service DGER/SDEDC/2018-317 du 19/04/2018.

2.1.3. Analyse des universités impliquées

On trouvera en Annexe 5 le recensement des universités impliquées avec l'enseignement agricole, technique ou supérieur, dans des parcours de LP.

En sus des huit EESA publics précédemment mentionnés, 47 universités et deux établissements publics d'enseignement supérieur (CNAM et Institut national universitaire Jean-François Champollion), soit les deux tiers des établissements universitaires, portent les 198 parcours et délivrent les diplômes correspondants.

16 Les EPL sont répartis en 4 catégories (2, 3, 4 et 4 exceptionnelle) correspondant à des tailles croissantes.

17 - l'existence de plusieurs centres constitutifs et/ou de plusieurs sites géographiques, - parmi les centres constitutifs, la présence d'une exploitation agricole, d'un atelier technologique ou d'un centre équestre, - un budget élevé, - un nombre élevé d'élèves, notamment en internat ou en demi-pension, - une double ou triple tutelle ministérielle et une mixité des apprenants, - un nombre élevé d'apprentis, notamment en internat ou en demi-pension.

Seuls deux des 198 parcours n'associent aucun partenaire universitaire (ils sont portés par MSA).

Le nombre de parcours associant l'enseignement agricole portés par une université varie de 1 à 12 avec une moyenne de 3,9 et une médiane de 3.

Pour 185 des 196 parcours associant un partenaire universitaire (94,4 %), tous les EETA ou l'EESA impliqués sont situés dans la même région que l'université partenaire¹⁸.

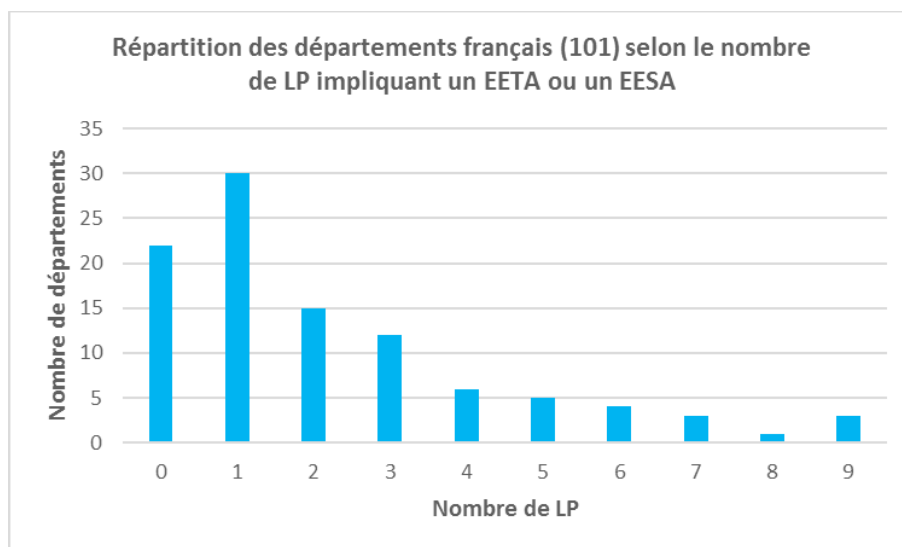
Pour 65 parcours, un IUT contribue à l'organisation de la formation (soit 32,8 % de l'ensemble des 198 parcours). Cette proportion n'est que de 25,0 % (9/36) pour les LP impliquant un EESA et de 34,6 % (56/162) pour les autres. Les IUT sont partenaires dans 33,7 % des parcours impliquant au moins un EETA (62/184).

2.1.4. Répartition géographique des parcours et des établissements

Dans cette analyse, chaque parcours de LP a été rattaché au(x) département(s) et à la (aux) région(s) où est (sont) localisé(s) l'EETA (les EETA) qui y contribue(nt). Lorsque un EESA est seul impliqué dans le parcours, sans association avec un EETA, c'est la localisation de l'EESA qui a été prise en compte.

Répartition départementale

76 départements métropolitains et 3 départements/régions d'outre-mer (DROM) hébergent au moins une LP impliquant un EETA ou un EESA. 20 départements métropolitains et 2 DROM (Guyane et Mayotte) n'hébergent aucun parcours associant l'enseignement agricole.



Le nombre de parcours varie de 1 à 9 par département concerné. On dénombre un seul parcours dans les 3 DROM concernés et 27 des 96 départements métropolitains, deux dans 15 départements, trois dans 12 départements et quatre ou plus dans 22 départements. On compte six LP et plus dans 11 départements métropolitains.

Les départements les plus actifs sont le Doubs, l'Ille et Vilaine et la Gironde, chacun avec 9

¹⁸ Et inversement, pour 11 parcours, au moins un des EETA ou l'EESA impliqué sont situés dans une autre région que celle de l'université partenaire.

parcours. En ne considérant que les LP auxquelles contribuent des EPLEFPA, ce sont le Doubs (9 parcours), le Jura (7), le Nord et le Vaucluse (6). La prééminence des départements francs-comtois (Jura et Doubs) résulte de l'implication des EPLEFPA de Mamirolle et Poligny, qui contribuent, ensemble ou isolément, à 7 parcours sur les 21 dénombrés dans cette région.

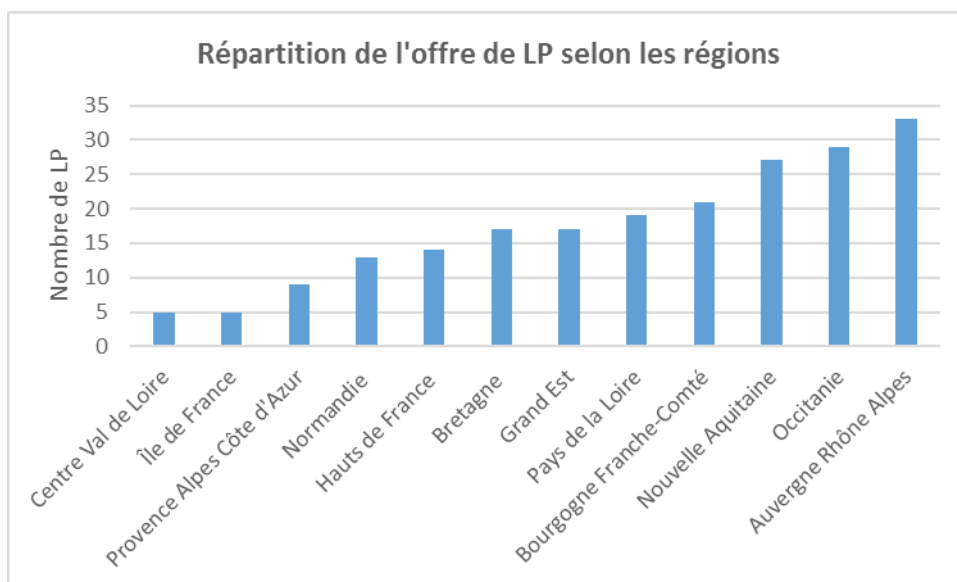
Répartition régionale

L'Annexe 6 détaille la répartition régionale des parcours recensés. 21 des 22 régions métropolitaines reconnues avant le 1^{er} janvier 2016 hébergent au moins une LP à laquelle un EETA et/ou un EESA contribue. La Corse est l'exception. Le nombre de parcours varie de 2 à 28 selon la région. Les anciennes régions Rhône-Alpes, Midi-Pyrénées, Pays de la Loire et Bretagne viennent en tête pour le nombre de parcours (respectivement 28, 20, 19 et 17). A noter que les régions Rhône-Alpes et Pays de la Loire étaient déjà identifiées comme des régions leaders en matière de LP par le rapport du CGAAER de 2010.

En ce qui concerne les nouvelles régions, c'est en Auvergne-Rhône-Alpes que l'offre de formation en LP est la plus forte (33 parcours), devant l'Occitanie (29) et la Nouvelle-Aquitaine (27).

196 parcours de LP sont réalisés en France métropolitaine, dont un associe l'EPLEFPA de Martinique. Par ailleurs les EPLEFPA de la Guadeloupe et de la Réunion sont impliqués chacun dans un parcours.

La LP ABCD est présente dans huit des nouvelles régions. Cinq autres LP (Biotechnologies et génie des procédés appliqués aux boissons, Technico-commercial en nutrition animale, Conseil, valorisation et commercialisation des animaux d'élevage, Qualité dans les industries du bois : exploitation et commercialisation et Qualité dans les industries du bois : transformation et construction) sont présentes dans deux. Enfin, la LP Génie de l'assainissement et des systèmes de traitement des eaux est présente dans trois.



Pour évaluer l'implication de l'ETA public dans chaque région, le nombre de LP enregistrées et impliquant au moins un EPLEFPA a été rapporté au nombre d'EPLEFPA présents.

Régions	Nbre de LP impliquant un EPLEFPA	Nbre total d'EPLEFPA	Ratio LP/EPLEFPA
Auvergne-Rhône-Alpes	25	28	0,9
Bourgogne-Franche-Comté	20	17	1,2
Bretagne	6	9	0,7
Centre-Val de Loire	3	7	0,4
Grand Est	10	14	0,7
Hauts-de-France	8	11	0,7
Île-de-France	2	4	0,5
Normandie	11	9	1,2
Nouvelle-Aquitaine	22	22	1
Occitanie	24	22	1,1
Pays de la Loire	10	10	1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9	9	1

Ce ratio varie de 0,4 à 1,2 avec une moyenne et une médiane de 0,9. Son examen amène à distinguer trois groupes de régions¹⁹ :

- des régions pour lesquelles ce ratio est élevé, Bourgogne-Franche-Comté (1,2), Normandie (1,2) et Occitanie (1,1),
- des régions dont le ratio est proche de la médiane, Pays de la Loire (1), Provence-Alpes-Côte d'Azur (1), Nouvelle-Aquitaine (1) et Auvergne-Rhône-Alpes (0,9),
- des régions dont la valeur du ratio est faible, Centre-Val de Loire (0,4), Île-de-France (0,5), Grand-Est (0,7), Hauts-de-France (0,7) et Bretagne (0,7).

Les SRFD pourraient être invités à expliquer la diversité de ces situations.

En ce qui concerne les EETA privés, leur implication dans des LP selon les régions peut être appréciée grâce à un indicateur similaire.

Régions	Nbre de LP impliquant un EETA privé	Nbre d'EETA privés	Ratio Nbre LP/Nbre EETA privés
Auvergne-Rhône-Alpes	7	92	0,08
Bourgogne-Franche-Comté	0	40	0
Bretagne	9	54	0,17
Centre-Val de Loire	2	29	0,07
Grand Est	7	26	0,27
Hauts-de-France	7	48	0,15
Île-de-France	3	14	0,21
Normandie	2	44	0,05
Nouvelle-Aquitaine	6	75	0,08
Occitanie	4	46	0,09
Pays de la Loire	3	82	0,04
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0	22	0

¹⁹ Ces résultats sont présentés sur une carte de France placée en Annexe 6.

Ce ratio varie de 0 à 0,27 avec une moyenne de 0,1 et une médiane de 0,08. Son examen permet de distinguer trois groupes de régions²⁰ :

- des régions dans lesquelles l'implication des EETA privés dans des LP est plutôt forte, Grand-Est, Île-de-France²¹, Bretagne et Hauts-de-France, qui sont également quatre des cinq régions dans lesquelles le ratio d'implication des EPLEFPA est faible,
- des régions dans lesquelles cette implication est nulle, Bourgogne-Franche-Comté et Provence-Alpes-Côte d'Azur,
- des régions positionnées de façon intermédiaire pour ce critère, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire, Normandie et Pays de la Loire.

La part des grands secteurs d'activité identifiés précédemment dans l'offre de formation est variable d'une région à l'autre. Le tableau suivant indique, pour chaque région, le nombre de parcours par secteur d'activité ainsi que, grâce à un code couleur, l'importance de chaque secteur relativement à l'ensemble de l'offre régionale de LP.

Nombre de LP par secteur d'activité										
Régions	Aménagement environnement n=50	Production n=41	Transformation n=38	Commerce n=20	Management & gestion n=17	Forêt & Bois n=9	Services n=9	Maintenance équipements n=7	Autres n=7	Tous
Auvergne- Rhône- Alpes	7	8	7	3	1	1	3	1	2	33
Bourgogne- Franche- Comté	6	2	7	2	0	1	1	2	0	21
Bretagne	4	6	4	0	3	0	0	0	0	17
Centre-Val de Loire	0	2	0	0	2	1	0	0	0	5
Grand Est	4	5	2	3	0	1	0	1	1	17
Hauts-de- France	6	1	4	0	1	0	0	1	1	14
Île-de- France	3	1	1	0	0	0	0	0	0	5
Normandie	2	4	4	1	1	0	0	1	0	13
Nouvelle- Aquitaine	8	6	6	3	0	2	1	0	1	27
Occitanie	6	9	3	3	3	2	2	0	1	29
Pays de la Loire	3	2	1	5	5	2	0	0	1	19
Provence- Alpes-Côte d'Azur	3	1	1	0	1	0	2	0	1	9
Nbre de LP du secteur sur nbre de LP total				> 30 %] 20 – 30 %]	[10 – 20 %]	< 10 %	0		

20 Ces résultats sont présentés sur une carte de France placée en Annexe 6.

21 Le résultat obtenu pour l'Île de France est peu significatif et doit être considéré avec réserve en raison du petit nombre d'établissements et de LP concernés.

A l'exception de 2 régions (Centre-Val de Loire et Pays de la Loire), l'offre régionale de LP est dominée par les trois secteurs Aménagement & environnement, Production et Transformation, qui sont également prépondérants dans l'offre nationale.

En Centre-Val de Loire, le nombre total de LP est limité (5) ce qui réduit la signification des pourcentages observés pour chaque secteur. Cependant, le nombre de parcours en Management & gestion (2) est notable par comparaison avec d'autres régions mieux pourvues globalement en LP (une seule LP dans ce secteur, voire aucune, dans 8 régions).

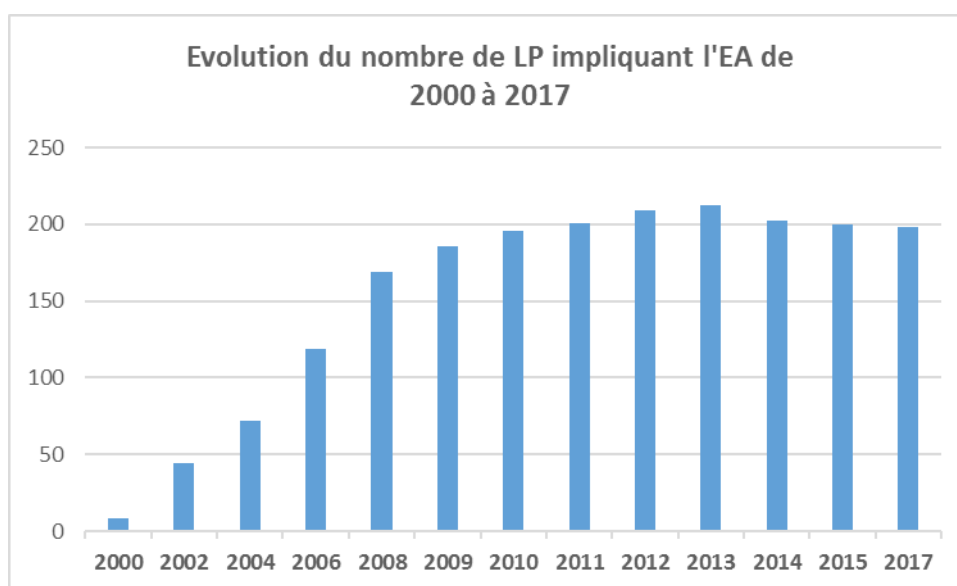
Dans la région Pays de la Loire, on observe une part non négligeable de l'offre de formation dans les secteurs Commerce et Management & gestion (5 parcours sur 19 dans les deux cas).

Au final, l'analyse régionale révèle une grande diversité de situations. Ceci peut appeler l'établissement par chaque SRFD d'un diagnostic fondant une stratégie spécifique en matière de LP.

2.1.5. Évolutions sur les dernières années

Le nombre de parcours

Un recensement des parcours impliquant l'enseignement agricole a été effectué par la DGER jusqu'en 2015. Ces données, associées à celles de l'inventaire 2017, ont permis de construire l'histogramme ci-dessous.



L'incitation de la DGER au montage de LP via l'attribution de moyens dédiés aux établissements²² a probablement favorisé les initiatives de création. La réussite de l'appropriation par l'enseignement agricole de l'outil LP (de 8 à 186 parcours entre les rentrées 2000 et 2009) lui doit sans doute et mérite d'être soulignée. A compter de la rentrée 2009, cette incitation disparaît.

Les entretiens conduits ont montré qu'un certain nombre de SRFD avaient continué à soutenir les

²² Le DRAAF pouvait appuyer la mise en place de LP en affectant 100 heures de coordination pour l'année scolaire, Cf. 4.5.1.

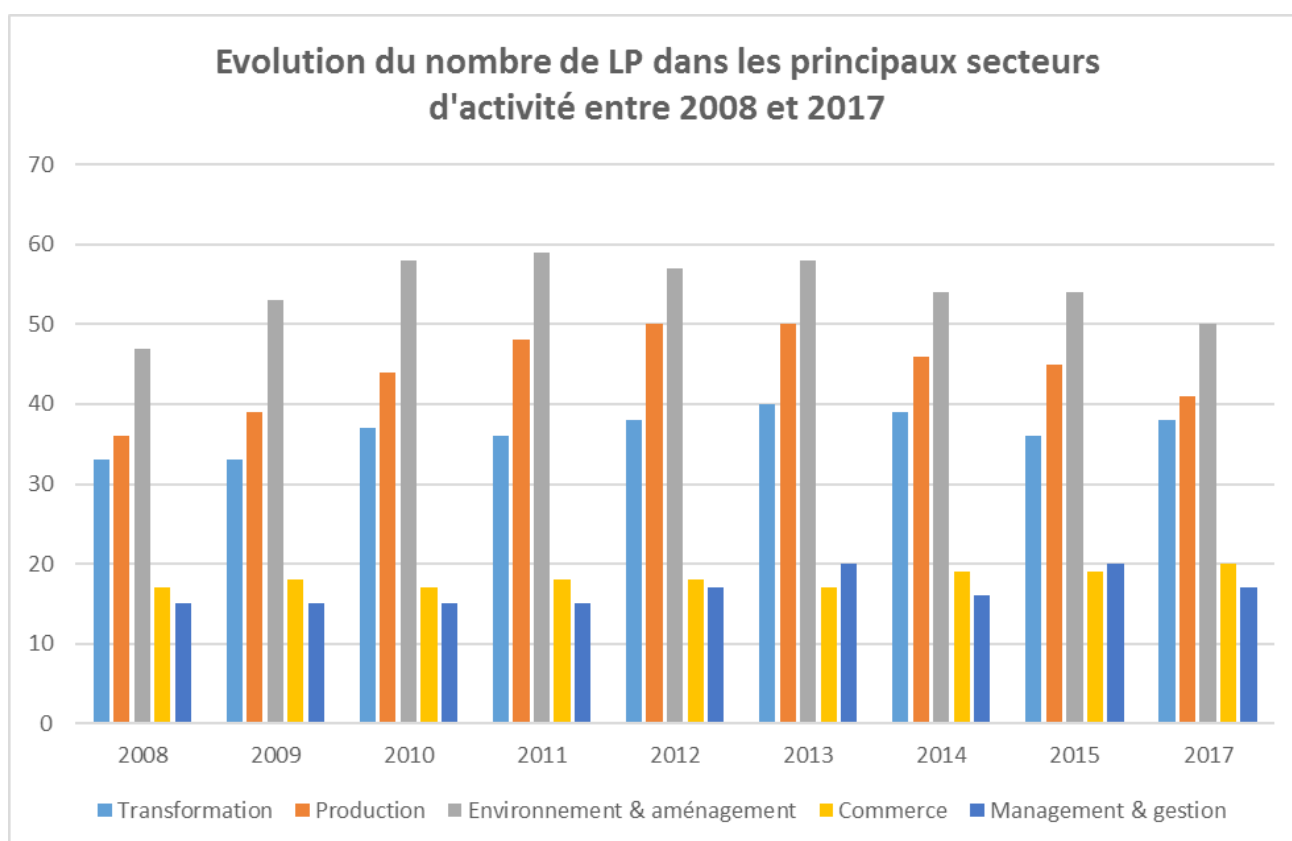
projets de LP mais à un moindre degré que dans la phase initiale (octroi d'heures sur le 1 % de la dotation globale horaire (DGH) affectable à des activités optionnelles).

Malgré cette réduction du soutien accordé aux établissements, le nombre de LP a continué de progresser jusqu'en 2013. On constate ensuite une diminution modérée, qui semble être plutôt la conséquence d'un phénomène de régulation lié aux performances des diplômés, puis une stabilisation.

Ces constats tendent à montrer que, même en l'absence d'attribution de moyens dédiés, la motivation et l'intérêt des EPL ont été suffisants pour maintenir l'offre de LP au niveau initialement développé, conforme à la « part de marché » de l'enseignement agricole.

L'histogramme qui suit montre que les trois secteurs qui rassemblent les deux tiers des parcours (Production, Transformation et Aménagement & environnement) connaissent entre 2008 et 2017 une évolution comparable à celle de l'ensemble de l'offre. Pour les deux autres secteurs, Commerce et Management & gestion, on observe une relative stabilité du nombre de parcours.

La comparaison de l'offre en 2017 avec celle en 2008 montre qu'elle est supérieure en 2017 dans tous les secteurs, l'augmentation allant de 6 à 18 %.



Les effectifs

Les parcours impliquant l'EA rassemblaient 3 113 apprenants en 2008 soit 7 % de l'effectif total. À la rentrée 2017, ils rassemblaient environ 3 800 apprenants soit 7,2 % des 52 500 apprenants inscrits en LP la même année, avec une augmentation de 22 % par rapport à l'effectif de 2008.

Aucune donnée sur l'évolution des effectifs entre 2008 et 2017 n'est disponible.

En 2009, la répartition des voies de formation montrait la part prépondérante de la formation initiale scolaire (67 % des apprenants) devant l'apprentissage (17 %) et la formation professionnelle continue (16 %).

Les résultats 2017 montrent une progression de la part de l'apprentissage²³ (32 %, soit +15 points) et une régression de la part de la formation initiale scolaire (46 %, soit - 21 points). Le reste de l'effectif se partage entre le contrat de professionnalisation (14 %), la formation professionnelle continue hors contrat de professionnalisation (6 %) et la reprise d'études non financée (2 %).

Les acteurs

Le tableau qui suit met en parallèle l'implication des établissements de l'enseignement agricole dans des LP pour les rentrées universitaires 2009 et 2017.

	Rentrée 2009				Rentrée 2017			
	EPL	EETA privés	EESA publics	EESA privés	EPL	EETA privés	EESA publics	EESA privés
Nombre d'établissements	92	36	10	3	90	42	8	5
Nombre de LP	170		56		184		37	
Nombre total de LP	186*				198*			

* 40 parcours communs à l'ETA et à l'ESA à la rentrée 2009, 23 en 2017

A la rentrée 2009, 13 EESA, dix établissements publics et trois privés, étaient impliqués dans respectivement 46 et 10 LP. En 2017, 13 EESA, huit publics et cinq privés, contribuent à respectivement 23 et 15 LP pour un total de 37 puisque l'une d'elles est commune. On constate une forte diminution de l'implication de l'ESA public (division par deux du nombre de parcours).

En parallèle de l'augmentation de 8 % du nombre de LP mobilisant l'ETA, on constate une augmentation du nombre d'EETA privés impliqués (+ 17 %) et une légère régression du nombre d'EPL (- 2 %).

A la rentrée 2009, 80 % des LP impliquaient à parts égales des EPL de catégories 4 et 4 exceptionnelle. A la rentrée 2017, 139 des 184 LP impliquant l'ETA mobilisaient un EPL, dont 121 (87 %) un EPL de catégories 4 et 4 exceptionnelle.

En 2009, avec 40 parcours communs, le partenariat ESA-ETA représentait 21,5 % des 186 parcours mobilisant l'EA et 23,5 % des 170 parcours mobilisant l'ETA.

En 2017, 23 parcours associaient l'ESA et l'ETA soit 11,6 % des 198 LP mobilisant l'EA et 12,5 % des 184 LP impliquant l'ETA. On constate donc une réduction du partenariat entre l'ESA et l'ETA, voisine de celle affectant l'implication de l'ESA public.

23 Le rapport 2010 du CGAER avait déjà signalé une tendance à l'augmentation de l'apprentissage dans la plupart des secteurs.

2.2. Performances

2.2.1. Caractérisation des effectifs d'apprenants

L'analyse des effectifs d'apprenants inscrits dans des LP impliquant l'ETA à la rentrée universitaire 2017 est fondée sur les données transmises par le Département des études statistiques de l'enseignement supérieur du MESRI²⁴. Ces données sont présentées par université et par mention.

Au total, 125 mentions portées par 43 universités et un EESA (Montpellier SupAgro) ont été documentées pour une partie des critères souhaités par la mission²⁵. Elles comprenaient 179 parcours dont 153 impliquant au moins un EETA (83,2 % des 184 parcours mobilisant l'ETA). 84 de ces 125 mentions ne contenaient qu'un seul parcours.

25 mentions rassemblant 31 parcours et portées par 17 universités n'ont pas pu être documentées.

Effectif total d'apprenants, proportion de femmes et âge moyen

Les données sont disponibles pour les 125 mentions. L'effectif total est de 3 427 apprenants. En moyenne, chaque parcours compte donc 19,1 inscrits, contre 23,7 pour la totalité des LP²⁶.

La proportion de femmes observée à la rentrée 2017 est de 44,4 %, proche de celle de l'offre globale de LP (47,8 %).

L'âge moyen des apprenants, toutes mentions confondues, est de 22,4 ans (médiane 22,1 ans). Il est légèrement inférieur à l'âge moyen de l'ensemble des apprenants en licence professionnelle la même année (23 ans).

On constate des variations importantes de l'âge moyen des apprenants selon la mention, de 20,6 à 29,9 ans. Ces variations sont liées, entre autres, à la part des différentes voies de formation (présence ou non de formation professionnelle continue) et au dernier diplôme obtenu (présence ou non de diplômés de 2ème et 3ème cycles).

Importance des différentes voies de formation

Les effectifs dans les différentes voies de formation sont renseignés pour les 125 mentions.

La formation initiale scolaire rassemble 1 607 apprenants (46,9 % de l'effectif total), l'apprentissage 974 (28,4 %) et le contrat de professionnalisation 563 (16,4 %). Les apprenants inscrits dans le cadre de la formation continue hors contrat de professionnalisation ou d'une reprise d'études non financée sont peu nombreux, respectivement 223 (6,5 %) et 60 (1,8 %).

En ne retenant que les mentions dont tous les parcours associent l'ETA, on constate que la part de l'apprentissage est supérieure d'environ 4 points (32 % versus 28,4 %). La part des contrats de professionnalisation est inférieure de 2,6 points, de même, mais plus légèrement, que celles de la formation initiale scolaire et de la formation continue hors contrat de professionnalisation (respectivement - 0,9 point et - 0,8 point).

La part des apprentis est comparable au résultat obtenu pour l'ensemble de l'offre nationale de LP,

24 DESIP-DGRI A2-1 Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques

25 Les critères documentés sont : effectif total d'apprenants, âge moyen, voie de formation, type de baccalauréat obtenu, dernier diplôme, taux de réussite. Les critères suivants n'ont pas été documentés : taux de réussite par mention, taux d'apprenants dont le BTS est le dernier diplôme avant l'inscription en LP.

26 L'effectif total des 184 parcours associant l'ETA peut ainsi être estimé à 3 500 apprenants.

qui compte environ un apprenant sur 3 en apprentissage. Par ailleurs, on constate que le nombre d'apprenants en formation initiale scolaire est proche de celui des apprenants en alternance via un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation.

Répartition des apprenants selon le type de Baccalauréat obtenu

Ce critère est documenté pour 176 parcours, dont 150 mobilisant l'ETA pour un total de 3 389 apprenants, selon la répartition suivante.

	Bac général	Bac technologique	Bac professionnel	Dispenses	Total
Effectif	1 516	1 162	580	131	3 389
%	44,7	34,3	17,1	3,9	100
% national en LP	45,9	32,8	13,8	8,0	100

Les proportions de Bac général et de Bac technologique sont similaires à celles pour l'ensemble des étudiants inscrits en LP en 2017-2018. En revanche, le Bac professionnel est plus représenté et les dispenses moins fréquentes.

Parmi les titulaires d'un Bac général, la part des diplômés de Bac scientifique est nettement majoritaire (73,1 %) et supérieure à la moyenne nationale en LP (49,8 %), ce qui découle des thématiques des LP. 48,1 % des titulaires d'un Bac technologique sont diplômés d'un Bac STAV.

Répartition des apprenants selon le dernier diplôme obtenu

Ce critère est renseigné pour 112 mentions comprenant 156 parcours, dont 139 impliquant l'ETA pour un total de 2 960 apprenants, selon la répartition suivante.

	BTS	DUT	DEUG ou licence	Autres diplômes	Bac	Aucun diplôme supérieur	Total
Effectif	1 994	440	165	167	164	30	2 960
%	67,4	14,9	5,6	5,5*	5,5	1,0	100
% national en LP	51,0	25,9	5,5				100

* diplôme universitaire du 1^{er} cycle hors DUT 0,6 %, diplôme de 2^{ème} ou 3^{ème} cycle hors ingénieur 1,1 %, autre diplôme de l'enseignement supérieur dont ingénieur 1,7 %, diplôme d'un établissement étranger, secondaire ou supérieur 2,1 %.

Si l'on restreint l'analyse aux seules mentions ne comprenant que des parcours impliquant l'ETA (99 mentions et 126 parcours), la proportion de BTS est de 71,2 % et celle de DUT de 12,0 %.

Dans tous les cas, la proportion de BTS est plus élevée que dans l'offre globale de LP et celle de DUT moindre. En revanche, la part d'apprenants issus de licence générale (L1,L2 ou L3) est similaire.

Taux de réussite au diplôme de LP

Le taux de réussite n'a pu être documenté par mention. Les chiffres fournis portent sur 27 secteurs disciplinaires, dont 11 rassemblent de 1 à 7 mentions impliquant l'ETA. Pour l'ensemble de ces 11 secteurs, le taux de réussite est de 94,5 %. Il varie de 86,1 à 98,3 % selon les secteurs.

Secteurs disciplinaires	Nombre de mentions impliquant l'ETA	Taux de réussite dans le secteur
Aménagement	2	95,2 %
Génie des procédés	4	95,6 %
Pharmacie	1	96,5 %
Mécanique, génie mécanique	1	98,2 %
Sciences et technologies industrielles	4	94,9 %
Sciences économiques	7	98,3 %
Sciences de gestion	4	95,3 %
Sciences de la vie	6	89,3 %
Génie civil	1	86,3 %
Sciences de l'information, communication	3	90,5 %
Electronique, génie électrique	1	86,1 %
Ensemble des secteurs		94,5 %

Le taux de réussite global de 94,5 % est supérieur à celui de l'ensemble des apprenants inscrits en licence professionnelle en 2017, qui est de 92,0 %. Quatre des 11 secteurs disciplinaires montrent des taux de réussite inférieurs à cette moyenne nationale.

On retiendra notamment de cette caractérisation des effectifs :

- un effectif moyen des LP impliquant des établissements du MAA inférieur à celui de l'ensemble des LP (19 contre 24), ce qui peut être un point de fragilité de leur financement,
- une réussite au diplôme supérieure à la moyenne nationale,
- une origine BTS, en fait BTSA compte tenu des données relatives à la poursuite en LP des diplômés du BTSA, nettement supérieure à la moyenne nationale alors que l'origine DUT est, elle, nettement inférieure. Pour les filières du secteur MAA, le système BTS-LP s'apparente à une formation professionnalisante en 3 ans avec première diplomation à Bac + 2²⁷.

2.2.2. Insertion

L'étude de l'insertion des diplômés de LP présentée en Annexe 7 est fondée sur les résultats, transmis par le MESRI, de l'enquête d'insertion 2015 relatifs à 143 des 184 parcours recensés.

Dans cette partie, « Domaine MAA » désigne l'ensemble des 143 parcours documentés mobilisant l'enseignement technique agricole et « Offre nationale » l'ensemble des 2 213 parcours existants de LP.

En 2015 on compte 2 822 diplômés dans le Domaine MAA, soit une moyenne de 20 diplômés par parcours. La moyenne de l'Offre nationale est de 22 diplômés par parcours.

I Résultats pour l'ensemble des 143 parcours documentés et comparaison avec l'ensemble des 2 213 parcours de licence professionnelle

²⁷ Si ce système peut apparaître performant, le métissage des origines prescrit par le modèle LP n'est pas respecté.

Pour le Domaine MAA, le pourcentage de poursuite d'études est de 34 %, peu différent de celui de l'Offre nationale (36 %).

Le taux d'insertion professionnelle dans le Domaine MAA est proche de celui de l'Offre nationale, tant à 18 mois qu'à 30 mois (respectivement 89 % et 91 % versus 91 % et 94 %).

Dans le Domaine MAA, **la part des emplois stables** est inférieure à celle de l'Offre nationale, avec une différence de 8 points à 18 mois (59 % versus 67 %) et de 6 points à 30 mois (75 % versus 81%). Pour ce qui concerne les emplois en CDI, qui constituent l'essentiel des emplois stables, la différence est de 9 points à 30 mois (67 % versus 76 %).

La stabilité des emplois s'améliore notablement au cours du temps. En passant de 18 à 30 mois, on constate, tant pour le Domaine MAA que pour l'Offre nationale, une régression du taux de CDD et une progression du taux de CDI voisines de 12 points.

La répartition de l'emploi entre temps plein et temps partiel est quasi identique dans les deux offres. A 18 mois, le taux d'emplois à temps plein dans le Domaine MAA est inférieur de 3 points à celui de l'Offre nationale (93 % versus 96 %). Cet écart se réduit à 1 point à 30 mois (96 % versus 97 %).

Les diplômés en situation d'emploi se répartissent en trois **catégories socio-professionnelles** :

A : catégorie A de la fonction publique, ingénieurs, cadres, professions libérales, professions intellectuelles supérieures,

B : catégorie B de la fonction publique et emplois de niveau intermédiaire,

C : catégorie C de la fonction publique, manœuvres et ouvriers, employés et personnels de service.

Dans le Domaine MAA et dans l'Offre nationale, les emplois se répartissent de façon similaire dans ces trois catégories socio-professionnelles, tant à 18 mois qu'à 30 mois. La prédominance de la catégorie B d'emplois, visible dès 18 mois (55 %), s'accroît à 30 mois (58%). La catégorie A progresse également entre 18 et 30 mois pour atteindre 12 %, alors que la part d'emplois en catégorie C régresse nettement (de 6 points environ) pour ne plus représenter qu'un tiers des emplois à 30 mois.

Les valeurs du **salaires net mensuel médian** pour le Domaine MAA sont de 6 à 9 % inférieures à celles indiquées pour l'Offre nationale (1 450 € versus 1 540 € à 18 mois et 1 520 € versus 1 650 € à 30 mois). Cet écart peut s'expliquer par l'existence dans l'Offre nationale de métiers, notamment technologiques, assortis de rémunérations notablement supérieures.

Pour le Domaine MAA, les entreprises privées sont les employeurs principaux (73 % des emplois), devant la fonction publique (12 %) et le secteur associatif (6 %). 5 % des diplômés sont installés à leur compte. Cette répartition des employeurs est proche de celle pour l'Offre nationale.

Quatre domaines d'activité rassemblent l'essentiel des emplois (71 %), par ordre décroissant :

- Agriculture, sylviculture et pêche, 29 %,
- Commerce, transports, hébergement et restauration, 16 %,
- Industrie, 15 %,
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques, 11 %.

Les autres emplois se répartissent dans huit secteurs différents qui ne représentent chacun qu'une part minime des emplois (de 1 à 7 %).

Ces chiffres sont le reflet des caractéristiques du Domaine MAA.

II Comparaison des résultats d'insertion professionnelle des diplômés de LP dans le Domaine MAA avec ceux des diplômés du BTSA.

Les caractéristiques de l'insertion professionnelle des diplômés de LP dans le Domaine MAA ont été comparées à celles des diplômés du BTSA.

Si le taux d'insertion est équivalent dans les deux groupes de diplômés (environ 90 %), on constate des pourcentages d'emplois stables (CDI, fonctionnaires et indépendants) et d'emplois à temps plein légèrement supérieurs chez les diplômés de LP de, respectivement, trois points (75 % versus 72 %) et quatre points (96 % versus 92 %).

En matière de rémunération, le salaire net mensuel médian des diplômés de LP est supérieur de 12,7 % à celui des diplômés de BTSA. Par ailleurs, on constate que seulement 26 % des diplômés de BTSA ont un salaire net mensuel supérieur ou égal à 1 550 € alors que ce pourcentage est double (50 %) pour les diplômés de LP.

Au regard de ces résultats, l'obtention d'un diplôme de LP semble conférer aux titulaires d'un BTSA un avantage systématique. Le tableau présenté en deuxième partie de l'Annexe 7 confirme que cet avantage existe pour chacune des options de BTSA documentées²⁸.

Ces observations sont conformes aux résultats d'une enquête diffusée en 2009 et réalisée auprès des BTSA (promotions 2002, 2003 et 2004)²⁹ 45 mois après l'obtention du diplôme. Cette enquête visait à comparer l'insertion professionnelle des titulaires du seul BTSA à celle des titulaires d'une licence professionnelle.

On retiendra de tout ceci que les caractéristiques de l'insertion professionnelle des diplômés de LP correspondent bien au niveau Bac+3, ce qui va à l'encontre du ressenti exprimé par nombre d'interlocuteurs rencontrés par la mission.

III Insertion professionnelle par grand secteur d'activité du Domaine MAA

Les secteurs d'activité documentés³⁰ sont au nombre de dix³¹ ; chacun rassemble de une à six mentions (médiane trois) et de quatre à 22 parcours (médiane dix). Ils sont détaillés dans la troisième partie de l'Annexe 7.

Pour la majorité des secteurs, **le taux d'insertion** à 18 ou à 30 mois est similaire à celui observé pour le Domaine MAA dans son ensemble (environ 90 %). Pour trois secteurs, on constate des taux d'insertion plus élevés. Ce sont Commerce (+ 7 points à 18 et à 30 mois), Aménagement du paysage (+ 5 points à 30 mois), Maintenance des systèmes pluritechniques (+ 7 points à 30 mois).

Le taux d'insertion augmente généralement entre 18 et 30 mois et parfois fortement (Productions

28 Pour les titulaires du BTSA GPN en particulier, les résultats d'insertion sont nettement améliorés par une poursuite en LP (de 43 à 72 % en emploi stable, de 1 282 à 1 560 € en salaire net mensuel médian).

29 Rapport d'étude sur la mise au point d'une méthodologie de suivi des étudiants ayant préparé une licence professionnelle après l'obtention d'un BTSA. AgroSup Dijon Eduter Octobre 2009.

30 Les intitulés MESRI des différents secteurs d'activité sont ceux utilisés par la DGER jusqu'en 2007 pour structurer l'offre de formation de l'enseignement agricole en matière de LP (Note de service DGER/SDPOFE/N2007-2123 du 2 octobre 2007).

31 Ce sont : Agronomie, Aménagement du paysage, Aménagement du territoire et urbanisme, Commerce, Industries agroalimentaires, Maintenance des systèmes pluritechniques, Management des organisations, Productions animales, Productions végétales, Protection de l'environnement.

végétales, + 14 points). La diminution observée dans quelques secteurs n'est pas significative.

La part des emplois stables varie selon les secteurs. Tant à 18 qu'à 30 mois, le maximum est enregistré par le secteur Maintenance des systèmes pluritechniques, avec respectivement 83 % et 89 %, et le minimum, par le secteur Aménagement du territoire et urbanisme, avec 42 et 46 %.

Pour tous les secteurs, la part d'emplois stables croît entre 18 et 30 mois, et de façon plus marquée dans les secteurs Commerce (+ 22 points), Industries agroalimentaires (+ 21 points), Protection de l'environnement (+ 19 points) et Managements des organisations (+ 18 points).

On constate également des écarts importants entre secteurs pour **le taux de CDI** : aux deux extrêmes, se trouvent la Maintenance des systèmes pluritechniques avec 89 % (+ 22 points par rapport au Domaine MAA) et l'Aménagement du territoire et urbanisme avec 37 % (- 30 points). Dans ce dernier secteur, le plus faible taux de CDI est associé à la fois au plus fort taux de CDD (45 %) et au plus fort taux d'intérimaires (8 %).

Le secteur Management des organisations présente une proportion élevée de travailleurs indépendants (17 %), plus de 3 fois supérieure à celle du Domaine MAA. Le secteur Agronomie se distingue par une part importante de travailleurs indépendants et de fonctionnaires (13 % au total).

Dans le secteur Protection de l'environnement, la part d'emplois dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière), tous statuts confondus, est de 22 %. C'est dans ce secteur que la part de fonctionnaires est la plus élevée (9 %). A contrario, les parcours du secteur Maintenance des systèmes pluritechniques ne débouchent sur aucun emploi de fonctionnaire.

La proportion d'emplois à temps plein varie fortement selon les secteurs. A 30 mois, elle est maximale pour le secteur Protection de l'environnement (82 %) et minimale pour le secteur Aménagement du paysage (57 %). Sur les 10 secteurs, quatre présentent à 30 mois un taux d'emplois à temps plein et un taux de CDI nettement inférieurs à celui du Domaine MAA. Dans quatre autres, ces deux taux sont supérieurs. Ces constats suggèrent, pour certains secteurs, un lien entre l'importance du travail à temps partiel, le niveau de stabilité des emplois (CDD versus CDI) et le caractère saisonnier de l'activité.

La part d'emplois à temps plein augmente entre 18 et 30 mois pour six secteurs d'activité (de + 8 à + 15 points). La progression la plus forte (+ 15 points) est observée pour le secteur Management des organisations qui, par ailleurs, présente la part la plus basse à 18 mois (44 %).

Le **salaires net mensuel médian** à 30 mois est, pour trois secteurs - Commerce (1 600€), Management des organisations (1 640€) et Maintenance des systèmes pluritechniques (1 700€) - nettement supérieur à celui observé dans le Domaine MAA (de 5 à 10,6 %). Pour un seul secteur, Aménagement du territoire et urbanisme, sa valeur (1 400€) est nettement inférieure (de 8,6 %). Dans les cinq autres secteurs, elle est proche de celle du Domaine MAA, avec un écart d'au maximum 2,6 %.

Le salaire net mensuel médian augmente entre 18 mois et 30 mois pour l'ensemble des secteurs documentés sur ce critère (huit sur dix). Les écarts observés varient entre 2 % et 17 %.

Pour la plupart des secteurs, **les emplois de catégorie B** sont les plus fréquents à 30 mois comme observé dans le Domaine MAA. Ils représentent de 35 à 73 % des emplois. La catégorie C rassemble de 18 à 42 % des emplois et la catégorie A de 6 à 16 %.

Le secteur Management des organisations se distingue par une répartition différente des catégories socio-professionnelles : d'une part, les emplois de catégorie C sont plus fréquents, aussi bien à 18 mois qu'à 30 mois, d'autre part, la part d'emplois de catégorie A est importante, la plus forte de tous les secteurs (24 % à 30 mois).

Les trois secteurs dont les taux d'emplois de catégorie C à 30 mois sont les plus élevés - Aménagement du paysage (43 %), Management des organisations (42 %) et Aménagement du territoire et urbanisme (41 %) - sont aussi ceux qui présentent les taux d'emplois à temps partiel les plus élevés (respectivement 43 %, 41 % et 38 %), ce qui rejoint l'observation nationale d'un temps partiel subi plus fréquent en catégorie C.

2.3. Modalités de financement, types de partenariat

L'enquête réalisée auprès des EETA associés à un parcours de LP (Cf. 1.2 et Annexe 8) révèle une très grande diversité de situations. Elle permet néanmoins de dégager deux approches distinctes quant à la prise en charge des frais de personnel et des coûts de fonctionnement du parcours pour les établissements :

- les uns identifient ces dépenses dans leur budget et s'efforcent d'en assurer la couverture par un versement du partenaire universitaire ou par des recettes levées directement, notamment d'apprentissage ou de formation continue,

- les autres laissent au partenaire universitaire le soin de rémunérer en vacations les agents mis à disposition par l'établissement, le plus souvent sans obtenir de contribution à leurs coûts de fonctionnement (lorsqu'ils en obtiennent une, elle demeure limitée).

Ces deux approches paraissent correspondre à deux degrés d'implication partenariale dans le parcours, en co-construction dans le premier cas, plus à la remorque du partenaire universitaire dans le second. L'investissement temps des agents de l'établissement est en général plutôt important dans le premier cas, plus modéré (de l'ordre de 100 heures) dans le second.

Pour les partenariats en co-construction, l'enjeu de positionnement et de notoriété se double, pour l'établissement, d'un enjeu financier qui se mesure en dizaine de milliers d'euros. Sur 38 parcours de ce type, 23 présentent un solde recettes moins dépenses proche de l'équilibre, dans la fourchette de - 5 à + 5 k€, 7 présentent un résultat nettement déficitaire et 8 un résultat nettement excédentaire, le tout dans un intervalle plutôt large (de - 32 à + 41 k€).

Par ailleurs, les résultats de l'enquête ne permettent pas d'identifier une solution de financement préférable pour ces partenariats en co-construction. Les deux solutions rencontrées (levée autonome de ressources et/ou facturation à l'université) peuvent être financièrement équilibrées si l'établissement est capable de justifier ses coûts³² et de défendre ses intérêts, notamment face au partenaire universitaire. En revanche, l'atteinte de l'équilibre apparaît problématique lorsque l'effectif d'apprenants est inférieur à 15 : 9 des 12 parcours ayant un effectif d'apprenants inférieur ou égal à 13 affichent un résultat déficitaire.

Pour les partenariats « remorque », le souci pour le chef d'établissement peut apparaître moindre : la quasi intégralité du travail administratif est assurée par le partenaire universitaire et le résultat

³² Les retours de l'enquête révèlent une grande variabilité d'utilisation d'outils de comptabilité analytique entre les établissements, potentiellement handicapante pour l'ensemble des activités des établissements. Compte tenu des risques financiers importants assumés par certains EPL, la mission suggère que la DGER se saisisse de cette question.

financier de l'EETA est systématiquement légèrement déficitaire (en l'absence de recettes, il ne peut être excédentaire). Cette situation semble toutefois plus exposée que la précédente au risque d'une remise en cause par le partenaire universitaire de l'existence du parcours ou du partenariat, par exemple à l'occasion d'une révision générale de sa politique ou du renouvellement de son accréditation.

Les études de cas présentées au chapitre 3 viennent globalement confirmer les enseignements de l'enquête pour les partenariats en co-construction. Elles leur apportent quelques enrichissements :

- le cas ABCD montre la possibilité pour chaque EETA de construire une solution de financement qui lui soit propre et qui lui permette même de dégager des moyens pour des actions mutualisées,
- le cas CoSyA montre qu'un partenaire universitaire dispose de quelques degrés de liberté pour traiter plus ou moins bien, au plan financier, son partenaire EETA et que ceci dépend de l'intérêt qu'il a pour le parcours et de la défense par l'EETA de ses propres intérêts,
- le cas GTEA suggère qu'une certaine fragilité peut exister lorsque le bon déroulement administratif est excessivement dépendant de la complicité entre équipes pédagogiques, quand bien même le fonctionnement en place s'appuie sur une certaine durée.

3. ÉTUDE DE TROIS CAS

La lettre de mission demandait une étude spécifique des licences professionnelles ABCD (Agriculture biologique conseil et développement) et CoSya (Conseil en systèmes de production végétale agro-écologique). Le cadrage de la mission y a ajouté l'étude de la licence professionnelle GTEA (Gestion technique et économique des agroéquipements) pour tirer de l'ensemble des indications plus générales quant aux modalités de fonctionnement des LP, à l'intérêt d'un fonctionnement en réseau et à leur contribution à la mise en œuvre des politiques publiques.

Les enseignements à tirer des monographies qui suivent peuvent être synthétisés comme suit :

- les trois dispositifs apparaissent performants en termes d'adéquation des cursus à leurs objectifs, de variété des publics accueillis et d'insertion professionnelle des apprenants,
- les trois modèles économiques sont différents, singuliers mais robustes et plutôt pérennes : de manières différentes, les trois dispositifs s'efforcent de traiter correctement l'équilibrage du budget pour l'EETA, l'existence de recettes d'apprentissage ou de formation continue et l'effectif des apprenants,
- même si les histoires de ces trois projets sont singulières, la performance tient beaucoup à la qualité du lien tissé entre les équipes des EETA impliqués et des établissements d'enseignement supérieur accrédités, ainsi qu'à l'ancrage professionnel de ces formations assuré de manière plurielle (plate-forme d'expérimentation, centre de ressources, relations avec les professionnels),
- les perspectives de développement à partir de ces 3 licences semblent nombreuses et de natures variées : déploiement de la LP sur d'autres sites du territoire, mise en place d'une formation universitaire de niveau I en prolongement de la licence, élaboration d'une offre de formation complémentaire correspondant aux besoins des entreprises concernées (type CQP).

Ces monographies mettent en évidence les avantages qu'il y a à disposer d'une LP pour compléter l'offre de formation d'un EETA et accroître son attractivité, ainsi que pour accompagner certaines politiques publiques du MAA (agro-écologie par exemple). Elles suggèrent l'intérêt que certaines LP soient déployées selon un fonctionnement en réseau. Par ailleurs, la mission constate que deux de ces trois « réussites » impliquent un EESA.

3.1. La licence professionnelle ABCD

3.1.1. Présentation et historique

Ouvert en 2005, le parcours Agriculture biologique conseil et développement (ABCD, RNCP n°29088) s'inscrit dans la mention Agriculture biologique : production, conseil, certification, commercialisation et le domaine Sciences, technologies, santé.

L'Université de Clermont-Auvergne (UCA) et VetAgro Sup (VAS) sont co-accrédités pour la délivrance du diplôme et constituent ensemble la tête du réseau qui porte le parcours.

Celui-ci se déroule d'une part en formation initiale scolaire sur le site Auvergne-Limousin (UCA et

VAS à Clermont-Ferrand, EPL de Tulle-Naves et Brioude), d'autre part en formation en alternance sur 7 sites mobilisant 10 EETA dans 8 régions³³. Il vise à former des spécialistes de l'Agriculture biologique (AB) capables d'intervenir à tous les niveaux de la filière (conseil à la production, commercialisation, contrôle et certification).

Trois phases peuvent être distinguées dans l'historique de la LP ABCD :

Jusqu'en 2006, les prémices : Avant 2006, existaient un réseau des établissements d'enseignement technique impliqués en AB (Formabio) et, quant à la formation, un certificat de spécialisation AB de niveau III habilité par le Ministère et mis en place dans plusieurs CFPPA. L'élaboration du Plan Barnier sur l'AB fin 2007 fait apparaître la relative pauvreté de cette offre de formation.

Un enseignant-chercheur de l'ex ENITA appartient au réseau Formabio et connaît bien un directeur d'UFR de l'Université de Clermont-Ferrand : l'idée d'une formation professionnelle universitaire portée par le réseau Formabio prend alors forme.

La DGER appuie l'initiative. Plusieurs licences professionnelles dans le domaine de l'AB existaient alors. La DGER arbitre le choix de celle à développer en réseau.

Le partenariat Université-ESA-ETA est ainsi fort dès l'origine.

Par contre, l'implication des professionnels était faible à l'origine. Elle est montée en puissance à mesure que le secteur se structurait.

En 2008, le démarrage : Le projet de création d'une licence professionnelle AB portée par l'Université de Clermont et VetAgro Sup mûrit puis se concrétise en 2008. La formation ouvre à Clermont et sur quatre sites (établissement ou association d'établissements assurant une gestion regroupée du parcours) appartenant à cinq régions :

- Bretagne (EPL Rennes-Le Rheu et Saint Aubin du Cormier),
- Midi-Pyrénées (EPL St Affrique et Maison Familiale de Brens),
- Auvergne-Limousin (EPL Brioude et Tulle-Nave),
- Rhône-Alpes (Maison Familiale d'Anneyron).

La voie de la formation initiale scolaire n'existe qu'en Auvergne-Limousin alors que l'apprentissage et la formation continue existent dans toutes les autres régions.

Chaque EETA se doit d'élaborer son propre modèle économique en mixant les ressources de l'apprentissage et de la formation continue.

Une coordination nationale et une gouvernance originale se mettent en place dès le début.

Depuis 2010, le développement : Le réseau se développe avec l'ouverture d'autres sites :

- Sud-Méditerranée en 2010 (EPL Nîmes et Carpentras),
- Martinique en 2011 (EPL Croix-Rivail),
- Alsace en 2014 (EPL du Bas-Rhin),
- Nord en 2018 (EPL des Flandres).

³³ Une 9ème région sera concernée avec l'ouverture d'un nouveau site à La Réunion prévue pour la rentrée 2019.

On notera que le développement du réseau ne concerne que des établissements publics.

Dans certaines régions, le projet ne trouve pas son financement (Poitou-Charentes). Le bouclage du plan de financement est parfois compliqué : alors que les financeurs sont sollicités en région, le diplôme est délivré à Clermont, et les Conseils régionaux peuvent ne pas être enclins à financer l'action.

La maquette a été modifiée en 2017 : la partie transformation des produits a été abandonnée par manque de candidats et une attention particulière a été portée sur l'animation des filières AB.

Aujourd'hui, 10 promotions sont ou ont été formées. Chaque promotion regroupe désormais environ 100 apprenants (la promotion 2018-2019 regroupe 99 apprenants sur 8 sites et 12 établissements).

L'ensemble du dispositif est sous assurance qualité et certifié ISO 9001 depuis 2017.

3.1.2. Modalités du cursus

Nature du public accueilli

Le parcours est accessible aux titulaires de DUT, BTS, BTSA et L2 à dominantes technologiques ou consacrés aux productions agricoles. Le recrutement se fait pour chaque site sur dossier et entretien de motivation.

Cette licence accueille des apprenants de tous statuts. La formation est attractive : le ratio d'entrée (nombre de candidats / nombre d'admis) est élevé (6,6).

Les origines scolaires évoluent :

- Niveau III (BTSA - DUT) : 73 % (en baisse),
- Niveaux I et II (licence – ingénieur) : 27 % (en hausse).

L'ampleur croissante de la population de niveaux I et II pourrait témoigner à la fois de la qualité de la formation, des besoins notamment des organismes de certification et de la rareté des formations qualifiantes du domaine.

Par ailleurs, l'UCA a mis en place une « mineure professionnelle » en L2 pour préparer aux LP dans les domaines de l'agriculture, l'environnement et les IAA et en particulier accroître la proportion d'apprenants issus de L2 dans le parcours ABCD.

Déroulement du cursus

Le parcours est proposé en alternance, tant en formation initiale qu'en formation continue.

Quel que soit le statut de l'apprenant, l'alternance doit durer au minimum 16 semaines et la durée en centre 620 heures.

20 % des 500 heures de cours sont communes et assurées à distance depuis Clermont. Les autres heures sont dispensées sur chaque site. Cette licence est originale de ce point de vue.

L'organisation pédagogique commune est la suivante :

UE1	Bases scientifiques	94 heures	6 ECTS
UE2	Démarche projet et Communication	55 heures	6 ECTS
UE3	Outils de diagnostic	56 heures	6 ECTS
UE4	Approche systémique de l'exploitation agricole	35 heures	6 ECTS
UE5	Production en Agriculture Biologique	86 heures	6 ECTS
UE6	Conversion en Agriculture Biologique	46 heures	6 ECTS
UE7	Connaissances spécifiques des filières de l'Agriculture Biologique	58 heures	3 ECTS
UE8	Métiers de l'Agriculture Biologique	70 heures	3 ECTS
UE9	Projet tuteuré	120 heures	6 ECTS
UE10	Stage / Alternance	360 heures	12 ECTS
TOTAL		980 heures	60 ECTS

28 % des cours sont assurés par les enseignants de l'UCA et de VAS, 44 % par ceux des EETA et 28 % par des professionnels.

La professionnalisation de la formation est un point fort de la formation (HCERES) : elle est manifeste en particulier dans les modalités pédagogiques suivantes :

- Projets tuteurés,
- Stages en entreprises (plus de 140 entreprises partenaires pour le site Rhône-Alpes),
- Interventions des professionnels.

L'ouverture internationale se traduit par la participation des apprenants à un voyage d'étude en Allemagne pendant une semaine (incluant la visite de la Foire annuelle Biofach sur l'AB) une année sur deux (en alternance avec le salon Tech&Bio).

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) est centrale puisqu'une partie importante de la formation se fait à distance (entre Clermont-Ferrand et les sites) :

- la question des équipements et des débits ne constitue plus un problème majeur,
- les modalités pédagogiques évoluent : les webconférences, parfois perçues comme difficiles à suivre par les apprenants, sont en partie remplacées par des TD avec pour supports des capsules vidéo produites par l'UCA et VAS.

Enfin, 89 % des apprenants sont satisfaits des apports de la formation.

Débouchés

L'insertion à 6 mois est de 70 %, à 65 % en lien avec l'AB. Les CDI représentent 34 % des emplois et les CDD 53 %. Pour 66 % des insérés, le diplôme ABCD est jugé déterminant pour l'embauche.

Les métiers concernés sont, par ordre décroissant, conseiller en développement, auditeur de certification, agent technico-commercial.

Les employeurs principaux sont, par ordre décroissant, associations, groupements de producteurs,

exploitants, chambres d'agriculture et établissements publics.

Le salaire mensuel net moyen à 6 mois s'élève à 1 337 € (juin 2017).

Le commerce (et en particulier le commerce spécialisé) est pour le moment plutôt intéressé par des recrutements de niveau IV (Bac).

La tête de réseau de la licence a mis en place des outils de communication spécifiques :

- une note d'information annuelle à l'attention des entreprises partenaires (maîtres de stage et/ou d'apprentissage),
- une association nationale d'anciens Abiolink (groupe LinkedIn, groupe privé Facebook, banque de CV) permettant les liens entre anciens et entreprises.

Organisation administrative, modèle économique

Comme toute licence professionnelle, la LP ABCD dispose d'un conseil de perfectionnement, en l'occurrence national, qui associe l'UCA et VAS, les sites (via leurs responsables de formation), les organismes nationaux de l'AB et les représentants des apprenants. Ce conseil est en charge des revues régulières de la maquette pédagogique et de l'examen des demandes d'accréditation.

La particularité de cette licence est le fonctionnement en **réseau national**. Ce réseau regroupe des établissements publics (EPL) et privés (MFREO). La gouvernance est assurée de la manière suivante :

- chaque site est autonome en ce qui concerne son plan de financement et son partenariat local avec les professionnels et les financeurs potentiels. Chaque site reverse à la tête de réseau une quote-part de ses recettes, de l'ordre de 10 %, collectivement déterminée chaque année en fonction du montant des recettes perçues par le site,
- un Comité de direction annuel réunit l'ensemble des directeurs d'établissement, l'UCA, VAS et le réseau Formabio pour échanger sur les aspects financiers, les grandes orientations et les décisions stratégiques (nouveau site, changement de maquette, démarche qualité),
- un Comité de pilotage semestriel regroupe l'UCA, VAS et les responsables de formation pour traiter des sujets opérationnels de l'année en cours,
- un poste à temps partiel est mis en place par VAS pour l'animation nationale du réseau et assurer la fonction de Responsable Assurance Qualité.

Depuis 2017, le dispositif est l'objet d'une mise sous assurance qualité ISO 9001. Cette démarche permet d'assurer un fonctionnement rigoureux et reproductible.

Le budget consolidé de tous les sites de la LP s'élève à environ 580 000 € (y compris les heures fournies par l'UCA). La part de ce budget qui revient à la tête de réseau est d'environ 60 000 €.

L'aspect financier peut aussi être abordé à partir de l'exemple d'un site (ci-après).

Charges		Produits	
Coûts formateurs (58,22 €/h x 884 h)	51 462	Conseil régional (7 x 6042,57 €)	42 298
Personnel administratif	9 483	CFA Sup (7 x 5974 €)	41 818
Intervenants externes	5 990	Congé individuel de formation	10 710
Autres charges (*)	15 500		
Total	82 435	Total	94 826
* dont reversement VAS	6 600	Par apprenant (sur 15)	6 322
* dont financement Biofach	6 252		

Avec un coût global de 82 k€ et un financement de 6 k€ par apprenant, l'équilibrage financier pour l'établissement suppose un minimum de 13 stagiaires. Si, sur l'exercice considéré, le résultat est excédentaire, dans l'historique du site, cet effectif n'a pas toujours été atteint.

Plusieurs points sont à relever :

- la durée de la formation pour un apprenant est de 980 heures (dont 620 heures hors stage, dont une centaine d'heures en visio et 520 heures réalisées sur le site),
- les 884 heures consacrées par les formateurs intègrent le suivi des projets tuteurés, le suivi des stages et la coordination générale,
- l'utilisation des NTIC pour une partie des enseignements permet de consacrer davantage de moyens à l'encadrement des apprenants en présentiel (884 heures / 520 heures).

Intérêt pour les établissements partenaires

Les principaux intérêts pour les établissements techniques sont les suivants :

- la fierté de participer à un projet national d'envergure,
- le gain de notoriété pour l'établissement,
- la satisfaction de conduire une formation attractive disposant de débouchés pour les apprenants,
- les échanges pédagogiques avec les équipes des autres établissements.

Pour les établissements d'enseignement supérieur constituant la tête de réseau, les principaux intérêts sont :

- la construction du projet dans le cadre de ce réseau dès l'origine et l'affirmation nationale de leur compétence en matière d'AB,
- l'apport de compétences techniques dont ces établissements ne disposaient pas,
- une incitation à de nouvelles collaborations entre ces deux établissements.

Le rapport HCERES de 2015 souligne entre autres les éléments suivants :

- l'aspect professionnalisant et le fonctionnement en réseau sont les points forts de la formation,
- les résultats d'insertion sont stables (69 % à 6 mois) même si certaines études sur l'emploi mettent en évidence un décalage entre l'attractivité de l'AB et la réalité de l'offre d'emploi.

3.1.3. Enseignements à en tirer

Fonctionnement en réseau

La question du partenariat se pose de manière particulière pour cette LP compte tenu de son fonctionnement en réseau :

- le réseau permet la mutualisation de fonctions supports (animation nationale),
- il accroît la lisibilité de la formation et des établissements concernés, ainsi que la notoriété du diplôme. Certaines offres d'emploi stipulent maintenant ce diplôme comme prérequis à une éventuelle candidature,
- il gère le risque de surabondance de l'offre et de concurrence entre établissements à échelle régionale, d'où une certaine sérénité financière pour ses membres,
- il n'empêche pas l'adaptation des enseignements délivrés par les EETA aux spécificités des filières et des territoires mais au contraire la sécurise,
- il permet d'élaborer ensemble d'autres offres de formation pour répondre aux besoins des entreprises (projet de certificat de qualification professionnelle (CQP) sur la certification AB par exemple),
- le sentiment d'appartenance au réseau, parce qu'il sert de « *ciment culturel* », permet de gérer les inévitables conflits entre établissements (supérieur/technique ou public/privé),
- le réseau peut apparaître lourd pour les apprenants sur le plan administratif (ils peuvent avoir jusqu'à 3 interlocuteurs distincts),
- la diversité des sites nécessite de la part de la tête de réseau une attention particulière pour maîtriser le risque de divergence pédagogique entre sites,
- le fonctionnement en réseau peut générer des réticences chez certains financeurs préférant une offre universitaire locale à celle portée par l'UCA. La DRAAF de la région d'accueil de la formation peut alors être facilitatrice dans les négociations.

La tête de réseau indique que le turn-over des responsables de formation et surtout des directeurs des centres impose de renouveler annuellement la formation des « nouveaux » au dispositif³⁴.

Elle s'interroge également sur le risque que la disparition de l'un ou l'autre site puisse remettre en cause l'existence même du réseau (problématique de l'atteinte de la taille critique).

Le réseau ABCD a encore des perspectives de développement car certaines régions ne sont pas couvertes et la taille critique n'est peut-être pas encore atteinte. Compte tenu de l'ampleur du développement de l'AB, sa situation actuelle n'est toutefois pas une garantie face à l'émergence éventuelle d'une offre concurrente. Par ailleurs, les modèles économiques peuvent être modifiés par la récente réforme de l'apprentissage et de la formation continue. Le réseau devra également poursuivre la diversification des formations en AB pour répondre aux besoins des entreprises (élaboration d'une offre modulaire et/ou de CQP).

Au final, le réseau apparaît comme une organisation performante qui permet de déployer une formation sur l'ensemble du territoire en gérant des parties communes (les fondamentaux assurés par la tête de réseau) et des parties spécifiques (tenant compte des spécificités régionales et des

³⁴ La mission pointe que le risque de renouvellement complet sur un exercice n'existe pas.

systèmes de production agricoles locaux).

Le cas d'ABCD montre l'intérêt pour sa construction de la préexistence d'éléments de coopération entre établissements.

Ce cas montre également que la taille du réseau doit être en permanence adaptée à l'évolution de l'importance des filières concernées au risque de laisser la place à l'implantation d'une offre alternative.

Contribution au développement de l'AB et au projet agro-écologique pour la France

Du point de vue de la mission, le parcours ABCD contribue significativement à la mise en œuvre du projet agro-écologique pour la France et au développement de l'AB, d'une part par son contenu et son fonctionnement en réseau, d'autre part par le niveau de qualification de ses apprenants.

En effet, il existe un cercle vertueux entre l'adéquation du contenu et le fonctionnement en réseau, qui fait que cette formation est devenue une référence parmi les formations spécialisées en AB, ce qui lui donne une position dominante et l'oblige à maintenir son niveau qualitatif. S'il existe une autre licence professionnelle en AB (qui associe l'Université d'Angers, l'ESA d'Angers et l'EPL de La Roche sur Yon), c'est bien le parcours ABCD qui est structurant pour le développement de l'AB, par son insertion dans l'écosystème (réseau Formabio, centre de ressources ABioDoc, reconnaissance de la profession et réseau des anciens) et par l'effectif qu'il forme chaque année.

Par ailleurs, le niveau LP semble bien répondre également au besoin spécifique de qualification des professionnels de la certification, activité dont le développement est parallèle à celui de l'AB, et au besoin de requalification des professionnels du conseil provoqué par le projet agro-écologique en général et la séparation entre conseil et vente des produits phytosanitaires en particulier.

La convergence des facteurs contenu-réseau et niveau assure ainsi au parcours ABCD une influence notable sur l'évolution de la filière AB.

3.2. La licence professionnelle CoSya

3.2.1. Présentation et historique

Créée en 2012, la LP Conseil en systèmes de production végétale agro-écologique (CoSya, RNCP n°26163) s'inscrit dans la mention Productions végétales et le domaine Sciences, technologies, santé. Elle se déroule dans deux établissements partenaires : l'EPLFPA de Toulouse-Auzeville et l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS) qui est accréditée pour cette formation et délivre le diplôme. Elle vise à former des conseillers de production agricole dans une optique d'agriculture durable.

Cette LP découle de la mise en œuvre du premier plan Ecophyto et de la mobilisation des acteurs locaux. En Midi-Pyrénées, la mise en place du plan Ecophyto, puis par la suite, celle du projet agro-écologique pour la France, ont contribué à générer un écosystème favorable à la création de la LP CoSya, et à l'évolution de l'exploitation de l'EPL de Toulouse-Auzeville.

Le plan Ecophyto a amené les agriculteurs, coopératives, agences de l'eau, chambres d'agriculture, syndicats mixtes de rivières à œuvrer pour l'introduction de pratiques agricoles

économiques en produits phytosanitaires et notamment à définir les modalités d'accompagnement du changement de pratiques. Cette dynamique a favorisé la constitution de collectifs d'agriculteurs comme les fermes DEPHY et les groupements d'intérêt économique et environnemental (GI2E).

Un besoin de conseil rénové en agriculture, adapté au territoire, a ainsi émergé, faisant appel à de nouvelles compétences : savoir animer des collectifs d'agriculteurs et accompagner des exploitations au quotidien. Associées à une posture de conseiller capable de replacer l'activité des entreprises agricoles dans un contexte environnemental et territorial, ces compétences n'étaient pas abordées dans le cadre d'une formation de niveau III de type BTS et ne pouvaient pas l'être.

D'où l'idée de construire une LP pour répondre à ce besoin, alors qu'en parallèle étaient conduits le chantier de rénovation du BTSA Agronomie Productions Végétales (APV) pour son insertion dans les nouveaux schémas, et l'adaptation des activités de l'exploitation de l'EPL pour une prise en compte des enjeux du plan Ecophyto1. Cette dernière a évolué en une plateforme agro-écologique.

L'initiative de l'EPL de créer une LP a été fortement soutenue par l'ensemble des organismes professionnels agricoles de la région Midi-Pyrénées mais également par la DRAAF et l'Agence de l'eau Adour-Garonne.

Au départ, l'EPL a recherché un partenariat avec un établissement de l'enseignement supérieur tourné vers l'agronomie. Une tentative de partenariat avec l'École nationale supérieure agronomique de Toulouse (ENSAT) n'a pas pu aboutir.

L'EPL s'est alors tourné vers un autre partenaire de l'enseignement supérieur, l'UPS. Au sein de celle-ci, l'EPL a eu pour interlocuteurs les enseignants responsables des licences Sciences de la vie, du fait de leur domaine de spécialité en biologie et environnement. L'EPL a présenté sa maquette, relative aux enseignements techniques, et l'UPS a conçu les parties théoriques et fondamentales de la formation.

A ce moment, le partenariat entre l'UPS et un EETA était loin d'être une évidence, en particulier dans le domaine de la biologie. Cependant, la construction de la LP a été relativement aisée en raison d'un partage de vision entre les enseignants de l'université et les responsables du projet au sein de l'EPL. Ainsi, la formation a été ouverte dès 2012, après moins d'un an de discussions.

Pour l'UPS, l'intérêt principal de ce partenariat était d'offrir un débouché professionnalisant à des étudiants en deuxième année (L2) des deux licences Sciences de la vie, Biologie des organismes, des populations et des écosystèmes (BOPE) et Biologie cellulaire et physiologie (BCP).

Les difficultés rencontrées lors de la mise en place de la LP ont été de nature diverse :

- à ce moment, un intérêt modéré de l'UPS pour monter une nouvelle LP³⁵,
- des difficultés logistiques dans l'organisation matérielle de la formation, avec la nécessité de définir des règles de fonctionnement entre les deux établissements (organisation et répartition des heures d'enseignement sur deux sites par exemple),
- des difficultés pédagogiques en raison d'une pénurie d'enseignants universitaires possédant des

³⁵ Aujourd'hui, les formations professionnalisantes, dont les LP, sont favorisées par l'UPS car elles entrent parfaitement dans les missions et objectifs de l'établissement et sont associées à des solutions de financement. Par ailleurs, l'UPS a depuis identifié un apport de la LP sur le plan scientifique : elle permet, grâce aux expérimentations conduites, de créer une interface entre la recherche fondamentale menée dans les laboratoires d'écologie et les observations et applications de terrain.

compétences en agronomie et agro-écologie, et de leur faible appétence pour enseigner en LP,

- des difficultés financières au démarrage pour l'EPL en raison d'une absence totale de prise en charge de ses dépenses par l'UPS alors que celle-ci percevait la totalité des recettes issues des contrats de professionnalisation.

La qualité du dialogue entre les enseignants de l'EPL et de l'UPS, la réalité des besoins et le soutien de la collectivité agricole ont permis d'aboutir à des solutions pour surmonter ces difficultés. Les personnels de direction de l'EPL se sont eux aussi fortement impliqués dans la mise en place de la LP, notamment en participant aux rencontres avec les professionnels.

3.2.2. Modalités du cursus

Nature du public accueilli

Étudiants, apprentis et apprenants de la formation continue

Après deux premières promotions de la LP CoSya comptant une vingtaine d'apprenants, l'effectif s'est accru et est désormais stabilisé autour de 26. Il est limité à 28 par les établissements partenaires, et notamment l'UPS, en raison de la charge de travail de suivi des apprenants en contrat de professionnalisation. Chaque année, les places offertes sont facilement saturées.

La LP CoSya est accessible :

- en formation initiale aux étudiants titulaires de 120 crédits ECTS validés dans le cadre d'un parcours de licence (2ème année de licence) ou d'un diplôme de BTS ou d'un DUT.
- en formation continue aux personnes titulaires d'un niveau III de certification ou bien titulaires d'un niveau IV et ayant acquis des compétences reconnues par le processus de validation des acquis professionnels (VAP).

Les étudiants sont sélectionnés sur dossier et entretien. Le jury de sélection est composé d'enseignants de l'UPS et de l'EPL. Il a le souci d'une diversité d'origine des apprenants.

L'ensemble des apprenants s'inscrit à l'UPS. Les stagiaires relevant de la Mission Formation continue et apprentissage (MFCA) de l'université sont gérés administrativement par la MFCA.

Chaque année, on compte 6 à 8 contrats de professionnalisation et 4 à 6 apprenants issus de Pôle emploi et inscrits en formation pour adultes dans le cadre d'un financement régional.

Au total, la moitié environ des étudiants est soit en formation professionnelle continue, soit en contrat de professionnalisation (en alternance ou non dans le cadre de ce contrat) et l'autre moitié est en formation initiale scolaire. Le nombre de contrats de professionnalisation s'est réduit progressivement ces dernières années, alors qu'en parallèle celui des dossiers d'inscription de demandeurs d'emploi bénéficiant d'un financement régional a augmenté.

Pour la première fois en 2018, l'UPS a lancé, avec le soutien de la DRAAF, un processus d'ouverture à l'apprentissage. Cette voie est portée par le CFA de l'UPS.

Origines scolaires des apprenants

L'effectif de la LP CoSya se décomposait comme suit ces dernières années :

- 12 à 15 apprenants issus principalement de BTSA et, à moindre degré, de DUT, dont la majorité bénéficie d'un contrat de professionnalisation,

- 6 à 12 étudiants provenant des deuxième ou troisième années des licences de biologie ou de l'année de préparation au concours d'enseignant en SVT, et suivant la formation selon la voie scolaire temps plein (aucun d'entre eux n'avait de contrat de professionnalisation),
- 4 à 6 apprenants d'origines autres (formation universitaire en environnement ou écologie, masters divers) suivant la formation dans le cadre d'une réorientation.

L'UPS présente CoSya comme une continuation naturelle des deux premières années de ses licences Sciences de la Vie. Elle a mis en place une unité d'enseignement (UE) en deuxième année de la licence générale, dont l'objectif est de repérer les étudiants les plus aptes à suivre le cursus CoSya et de les inciter à s'inscrire ensuite à cette formation. Cette UE, qui vise une mise à niveau des étudiants, comporte une initiation aux thématiques de la LP CoSya et au vocabulaire associé. Ce dispositif est un point fort de l'offre de formation de l'UPS : il contribue à l'insertion de la LP CoSya dans l'ensemble de l'offre et est efficace, comme en témoigne chaque année la part d'environ 30 à 50 % d'apprenants issus de licence générale.

Les diplômés de BTSA qui poursuivent en LP CoSya n'y sont pas contraints par un défaut d'embauche après l'obtention du diplôme. Ce sont principalement des étudiants issus du BTSA APV qui visent une trajectoire d'approfondissement de leurs connaissances et compétences.

Déroulement du cursus

Au sein de l'UPS, la LP Cosya est portée par la faculté des Sciences et Ingénierie (FSI).

Objectifs et contenu de formation

La LP CoSya a été conçue pour répondre aux besoins des organismes professionnels et aux enjeux des politiques publiques (Cf. 3.2.1). Les professionnels ont contribué à l'élaboration de la maquette d'enseignement et contribuent à son évolution. En ce qui concerne les politiques publiques, les référentiels pris en compte pour l'élaboration des modules de formation sont :

- les critères de performance environnementale, qui définissent la certification haute valeur environnementale (HVE) et portent sur l'ensemble de l'exploitation,
- le projet agro-écologique pour la France et le plan d'action « Enseigner à produire autrement »,
- les plans Ecophyto.

La formation inclut une intervention d'une demi-journée du DRAAF adjoint de la région Occitanie qui est en charge de l'agro-écologie et de la mise en œuvre des plans associés. Cette intervention permet de sensibiliser les étudiants aux enjeux sociétaux et des politiques publiques et de leur faire connaître le fonctionnement de l'administration et la cohérence des actions publiques.

Les compétences et connaissances ciblées

La formation vise principalement l'acquisition des trois domaines de compétence suivants :

- capacité à expérimenter et mettre en œuvre de nouvelles techniques agronomiques,
- capacité à appréhender les enjeux économiques et territoriaux des exploitations et de leurs productions ainsi que ceux des structures professionnelles et économiques en lien avec ces exploitations,
- capacité à écouter les agriculteurs afin de prendre en compte leurs projets ainsi qu'à les aider à concevoir et améliorer leur système de production agricole.

Ces compétences se traduisent en pratique par la capacité à conduire les missions suivantes :

- intervention en appui auprès des agriculteurs après analyse des besoins,
- réalisation de diagnostics agro-environnementaux à l'échelle du système de culture, de l'exploitation et du territoire agricole,
- proposition de solutions techniques relevant de l'agro-écologie : lutte intégrée, gestion de la fertilité des sols, évolution du système de culture,
- orientation du système d'exploitation vers un système durable,
- gestion d'un groupement d'exploitants face à des problématiques environnementales (zones vulnérables, plan d'action territorial),
- mise en place et animation d'un réseau technique.

Les connaissances théoriques développées pendant le cursus concernent la biologie et la physiologie végétales, l'agronomie, la gestion durable des sols, la protection des végétaux, les systèmes de culture, de production et d'exploitation, la gestion des bio-agresseurs en grandes cultures ou en cultures pérennes ainsi que l'analyse et les techniques de communication.

Organisation de la formation

La formation comporte environ 450 heures d'enseignement au premier semestre (30 ECTS), puis 150 heures de projet tuteuré et 16 semaines de stage occupant le second semestre et comptant également pour 30 ECTS³⁶.

L'enseignement est structuré en UE. Son organisation est présentée dans le tableau ci-dessous.

Intitulé UE	ECTS	Cours heures	TD heures	Projet heures	Stage mois	Terrain 1/2 j
Premier semestre						
Anglais	3		24			
Etude de filière au sein d'un territoire	3	30				
Outils analyses et techniques de communication	3	14	16			
Gestion durable des sols	6	40	20			
1 UE à choisir parmi les 2 UE suivantes						
Gestion des bioagresseurs en grandes cultures	6	30	18			4
Gestion des bioagresseurs en culture pérenne	6	30	18			4
Approche conseil	6	10	42			6
1 UE à choisir parmi les 2 UE suivantes						
Diversité & physiologie végétales	3	30				
Base de l'agronomie	3	30				
Second semestre						
Projet tuteuré				150		
Stage					4	

³⁶ Bilan de la formation en 2016

La formation s'appuie sur de la mise en situation professionnelle et favorise l'alternance. Les apprenants en alternance sont présents dans les entreprises durant les périodes de congés universitaires.

Répartition horaire entre établissements et lieux d'enseignement

Les heures d'enseignement se répartissent de manière égale entre les enseignants de l'EPL, ceux de l'UPS et les professionnels (personnels des coopératives, des chambres d'agriculture, de bureaux d'étude en agro-écologie et exploitants agricoles), soit environ un tiers des heures pour chaque catégorie d'intervenants.

Pour l'année 2016-2017, le nombre total d'heures d'enseignement (en équivalent TD) a été de 705,15 heures dont 205,15 heures assurées par des personnels permanents de l'UPS, 250 heures assurées par les enseignants de l'EPL et 250 heures par des vacataires du secteur économique.

L'EPL assure 2/3 des suivis d'apprenants pendant les projets tuteurés et les stages, l'UPS 1/3.

L'équipe universitaire impliquée comprend de 7 à 10 enseignants, dont un professeur d'anglais. Ils assurent des volumes horaires variables, de quelques heures à un maximum de 30 heures.

Côté EPL, 6 enseignants du lycée et 4 personnels de la plateforme réalisent respectivement 183 et 41 heures de cours d'une part, et 144 et 193 heures d'encadrement de projets tuteurés d'autre part. Les professionnels soulignent la qualité de l'équipe pédagogique de l'EPL, avec notamment l'intervention d'un professeur en machinisme, qui apporte des connaissances sur l'innovation en matière d'équipement, et d'un spécialiste en expérimentation récemment recruté.

Les heures de cours se déroulent pour moitié dans les locaux de l'EPL et pour moitié dans ceux de l'UPS, à raison de 2,5 jours par semaine dans chaque établissement.

Partenariat entrepreneurial pour les stages et les projets tuteurés

La plateforme agro-écologique (PAE) est devenue un pilier essentiel de la formation CoSyA. En effet, les expérimentations qu'elle conduit (i) fournissent des sujets d'étude pour les stages et les projets tuteurés des apprenants, (ii) produisent des éléments de connaissance et de compréhension qui viennent alimenter l'enseignement et (iii) apportent des financements via des projets éligibles aux appels à projets du plan Ecophyto ou du PEI.

Les essais mis en place par la PAE, conduits dans le cadre de projets financés, servent de support à la totalité des projets tuteurés. Les apprenants de la LP fournissent un vivier de main-d'œuvre pour ces travaux d'expérimentation, qu'ils soient menés au niveau de la plateforme ou chez les agriculteurs adhérents des coopératives partenaires.

Par ailleurs, grâce à son réseau d'environ 50 partenaires incluant des organismes professionnels et des agriculteurs (membres des GI2E, fermes DEPHY ou adhérents des coopératives), la PAE offre aux étudiants des perspectives de stages dans d'autres structures et une large palette de contacts avec le milieu professionnel.

Les principales entreprises qui accueillent des stagiaires sont des instituts techniques agricoles (ACTA, Arvalis), des coopératives (Coop de France Occitanie, Qualisol, Val de Gascogne, Capla, Coop de Carmaux), des sociétés (Syngenta France SAS) et des chambres d'agriculture (Occitanie, Ariège et Haute-Garonne).

Débouchés

Chaque année, le taux de réussite au diplôme est très élevé (environ 96 %).

Insertion 6 mois et 30 mois

Les emplois occupés apparaissent conformes aux objectifs du parcours. Le taux d'insertion varie, selon l'année, dans une fourchette de 80 à 92 %³⁷ dans les 18 mois suivant l'obtention du diplôme.

Poursuite d'études

On compte aujourd'hui environ 8 % de poursuites d'études. Elles visent soit un master professionnel de l'ENSAT, soit un master de l'UPS, soit une formation d'ingénieur par apprentissage. Les étudiants qui enchaînent un master à la suite de la LP ont souvent déroulé le cursus suivant : L3 biologie vers LP CoSya puis master professionnel de l'ENSAT.

A ce jour, on dénombre 4 poursuites d'études après la LP vers une formation d'ingénieur par apprentissage à l'ENSAT. Ces apprentis ingénieurs sont employés par des coopératives.

Types d'employeurs

Les débouchés professionnels se situent principalement dans les organismes stockeurs et de négoce agricole, en chambres d'agriculture, dans les sociétés d'expérimentation et chez les semenciers. Les bureaux d'études en agro-écologie sont également des employeurs potentiels.

Les diplômés issus des BTSA APV ou ACSE ou du DUT Génie biologique option Agronomie sont recrutés principalement par les coopératives agricoles de l'ancienne région Midi Pyrénées, périmètre plus récemment élargi à l'Occitanie, du fait de départs en retraite au sein de ces structures.

Ils peuvent être en concurrence pour ces recrutements avec des ingénieurs généralistes issus de l'INP Purpan, pour lesquels est identifié un risque de départ au bout de quelques années dans un souci de progression de carrière, ce qui n'est pas le cas pour les diplômés de la LP CoSya.

Les premiers recrutements en chambre d'agriculture sont intervenus plus récemment : la création des GIEE a fait naître de nouveaux besoins de compétences au sein des chambres d'agriculture, d'où une évolution de leurs recrutements et de la formation interne, pour disposer de conseillers compétents en matière d'approche systémique.

Pour les diplômés issus d'autres parcours, les projets tuteurés et les stages sont des occasions de contacts avec des professionnels. Les associations pour la promotion de l'AB recherchent des animateurs et les étudiants possédant une formation environnementale universitaire et diplômés de la LP CoSya les intéressent.

Ces deux dernières années, les 4 à 6 apprenants issus de Pôle Emploi qui ont opté pour une réorientation via la LP CoSya, ont trouvé ensuite du travail.

Perspectives d'évolution des besoins de recrutement

La séparation du conseil et de la vente pour les produits phytosanitaires, introduite par la loi EGAlim, va renforcer les besoins de conseillers sur le territoire et imposera une montée de leurs compétences dans le domaine de la production agricole durable.

37 On rappelle que le dénominateur de la mesure de l'insertion exclut les poursuites d'étude.

Métiers et types de poste

Les métiers accessibles après le parcours CoSya sont technicien d'étude et de conseil en agriculture, chef de culture, chargé d'études ou conseiller (au sein d'organismes professionnels agricoles, coopératives chambres d'agriculture, bureaux d'études), chargé de mission en collectivité territoriale, consultant en techniques agricoles.

Les niveaux d'emplois varient de technicien (technicien conseil, de laboratoire) à cadre (assistant-ingénieur, cadre technico-commercial, animateur scientifique). Les professions intermédiaires représentent 78 % des emplois 30 mois après l'obtention du diplôme.

Salaires

Les seules données obtenues concernent des emplois en coopérative agricole : les salaires à l'embauche sont de 1 450 à 1 500 € net, auxquels s'ajoutent des avantages en nature comme la mise à disposition d'un téléphone portable et d'un véhicule de fonction.

Dans les coopératives, les diplômés de la LP CoSya ont remplacé des ingénieurs, pas des techniciens titulaires d'un BTSA. Cependant, le niveau de rémunération initial offert n'est pas nécessairement différent de celui des diplômés de BTSA. En revanche, si l'employeur est satisfait de l'agent, la progression de carrière sera facilitée et accélérée pour les diplômés de LP.

Organisation administrative et financière

Type de partenariat avec l'établissement accrédité, gouvernance de la LP

Une convention cadre fixe les modalités de collaboration entre l'EPL et l'UPS. La convention en vigueur a été signée le 13 novembre 2017 ; elle est applicable pour la durée de l'accréditation du diplôme, soit jusqu'à la fin de l'année universitaire 2020-2021.

L'UPS prend en charge la totalité de la gestion administrative de la LP, y compris la préparation et la tenue des examens. La formation mobilise une secrétaire pédagogique dédiée, notamment pour le suivi des absences des apprenants en contrat de professionnalisation.

L'article 3 de la convention définit deux instances de gouvernance pédagogique et administrative auxquelles l'EPL contribue, un comité de suivi et un conseil de perfectionnement.

Le comité de suivi a pour objet de procéder au bilan de l'année universitaire écoulée et de mettre en place la formation pour l'année suivante. Il est composé des signataires de la convention, des enseignants responsables de la formation à l'UPS et de l'enseignant coordinateur de la formation à l'EPL. Il définit la composition du conseil de perfectionnement.

Le conseil de perfectionnement se réunit tous les 12 à 18 mois. Il est constitué des responsables de l'équipe de formation, des membres de l'équipe pédagogique et des professionnels impliqués dans la formation, à parité, et de représentants des étudiants de la promotion en cours et des précédentes. Ce conseil est présidé par un professionnel. Il joue un rôle de veille technique et permet de suivre la formation au regard de l'évolution des besoins de la profession. A chaque réunion, il établit un bilan de la formation et formule des propositions d'adaptation.

Jusqu'à présent, ces adaptations ont été d'ordre organisationnel (ajustement du calendrier des périodes d'alternance) et pédagogique (proposition de création d'une nouvelle UE pour la future accréditation).

Au sein de l'UPS, l'évaluation des formations par les étudiants est prise en charge par le service universitaire de pédagogie et programmée par vague. A ce jour cependant, la LP CoSya n'a pas été évaluée.

Dispositions financières

Élaboration du budget prévisionnel

Comme indiqué précédemment, le comité de suivi établit le bilan des coûts de la LP et en dresse le budget prévisionnel. Ce bilan précise le montant des apports respectifs des parties et sert de base pour un ajustement éventuel des engagements l'année suivante.

Pour l'année universitaire 2016-2017, la charge pour l'UPS s'est élevée à 116 893 €.

Sources de financement de la LP

Les recettes spécifiques de CoSya proviennent des contrats de professionnalisation et de la formation tout au long de la vie (congé individuel de formation) et sont encaissées par la MFCA de l'UPS. Leur montant est variable selon les années (23 716 € pour l'année 2016-2017, 52 460 € pour l'année 2017-2018). Après une première négociation, un reversement à l'EPL de 10 % de ces recettes annuelles a été jusqu'à présent mis en œuvre. Ce reversement se fait sur présentation par l'EPL d'une facture du montant correspondant.

Modalités de financement des frais d'enseignement

L'UPS assure le règlement de l'ensemble des interventions dans le cadre de la formation (enseignement, projets tuteurés et encadrement de stages), que les intervenants soient des professionnels, des enseignants de l'EPL ou de l'UPS. Ce règlement est effectué au taux de vacation horaire équivalent TD, 41,41 €/h brut (soit 28 700 € pour un total d'environ 700 heures).

Le temps d'enseignement des enseignants de l'EPL est intégré dans leur fiche de service. En effet, pour ne pas créer de différences de traitement au sein de l'équipe d'enseignants, la direction de l'EPL n'a pas souhaité que certains d'entre eux bénéficient de vacations. L'EPL présente à l'UPS une facture recensant l'ensemble des heures réalisées par son personnel (entre 250 et 350 heures) et l'UPS paye cette facture³⁸. Le coordonnateur de la LP au sein de l'EPL est gratifié d'une prime pédagogique par l'UPS (équivalent de 10 heures de cours). Les cours qui n'ont pu être effectués par les enseignants de l'EPL mobilisés sur la LP, sont assurés par des intervenants rémunérés par le CFPPA à hauteur de 48,50 € de l'heure.

Les heures de cours (41 heures en 2017-2018) et les heures d'encadrement de projets tuteurés (193 heures) réalisées par des personnels de la PAE ne sont pas prises en charge par l'UPS. Ces personnels sont rémunérés sur les ressources de la PAE³⁹, issues principalement des subventions de l'Agence de l'eau Adour-Garonne, à hauteur de 25 € de l'heure (coût chargé).

Modalités de financement des frais de fonctionnement

Les partenaires hébergent chacun 50 % des heures de cours et de TD. Chacun prend en charge les frais de fonctionnement pour la part des enseignements qui se déroulent dans ses locaux.

La totalité des projets tuteurés est financée par la PAE. Les frais de fonctionnement associés sont

³⁸ Au démarrage de la licence, pour justifier le recours à des enseignants de l'EPL dans le cadre de cette LP, l'UPS a argué de leur expertise dans le domaine du conseil.

³⁹ Le budget de fonctionnement de la PAE d'un montant annuel d'environ 400 000€, est couvert à 80 % par des subventions d'organismes extérieurs et à 20 % par les produits et services vendus.

payés sur le budget de la PAE⁴⁰. Ils incluent les frais de déplacement des étudiants et enseignants. Globalement le financement de la LP CoSyA dans le budget de l'EPL se présente comme suit :

Dépenses EPL		Recettes EPL	
Intervenants rémunérés par le CFPPA (remplacement des enseignants mobilisés par CoSyA)	16 601 € (342,5 h x 48,47 €/h)	Versement de l'UPS : heures de cours réalisées par les enseignants de l'EPL	14 183 € (342,5 h x 41,41 €/h)
Personnels de la PAE (encadrement des stages et projets tuteurés)	5 850 € (234 h x 25 €/h)	Versement de l'UPS : 10 % de recettes liées aux contrats de professionnalisation	5 246 €
Frais de fonctionnement hors personnel (déplacements, structure)	3 809 €	Recettes de la PAE (subventions sur projets)	6 831 €
Total	26 260 €		26 260 €

Evolution des modalités de financement de la LP pour l'EPL

Avec le succès de la LP, l'intérêt de l'UPS pour cette formation s'est nettement accru. Ceci l'a amenée, pour sécuriser le partenariat et le parcours, à élargir la prise en charge des dépenses de l'EPL, qui peut désormais inclure des dépenses de fonctionnement liées aux projets tuteurés. Ainsi, des dépenses exceptionnelles qui seraient liées à une complexité particulière de certains projets tuteurés seront financées par l'UPS. Au total, l'EPL envisage désormais un excédent d'environ 1 000 € pour le financement des dépenses dont il a la charge.

Evaluation HCERES

Suite à l'habilitation initiale d'une durée de 5 ans qui a permis la mise en place de la LP, une évaluation du HCERES a eu lieu à mi-parcours et a porté sur l'année universitaire 2014-2015.

Cette évaluation était élogieuse, mentionnant de nombreux points forts :

- une formation originale et pointue débouchant sur un taux de réussite excellent,
- une très bonne intégration des étudiants issus de L2,
- une organisation pédagogique adaptée respectant l'équilibre des interventions entre les enseignants de l'UPS, de l'EPL et les professionnels,
- une bonne insertion professionnelle associée à une bonne adéquation aux besoins du bassin d'emploi,
- un lien fort avec les réseaux professionnels, locaux et régionaux, du secteur.

La seule critique visait des procédures d'évaluation des étudiants peu explicites.

Par ailleurs, en ce qui concerne la contribution aux politiques publiques, le HCERES a souligné que les objectifs de la LP étaient en parfaite cohérence avec le plan Ecophyto, objectif 2018, du ministère en charge de l'agriculture, et également en adéquation avec les orientations de la PAC 2014-2020 plus soucieuse des enjeux environnementaux.

⁴⁰ Les expérimentations conduites par la plateforme, sur lesquelles sont adossés des projets tuteurés et des stages, sont financées par des subventions de l'Agence de l'eau Adour-Garonne à hauteur de 150 000€ dans le cadre du plan Ecophyto, et par la Région Occitanie à hauteur de 50 000€. La plateforme reçoit également des fonds du fait de sa participation à des projets sélectionnés lors des appels à projets du partenariat européen pour l'innovation (PEI).

Perspectives

Déploiement de la LP CoSya au niveau national

Un des actions du programme de développement agricole et rural 2015-2020 de Coop de France est dédiée au conseil « Le conseil coopératif, outil pour accompagner le changement agro-écologique ». Il est prévu que cette action soit étendue à l'ensemble du territoire à partir de 2019. Coop de France serait ainsi disponible pour participer à un déploiement national de la LP CoSya.

Par ailleurs, certaines Régions (Grand Est, Centre-Val de Loire, Nouvelle-Aquitaine) ont déjà exprimé leur intérêt pour des formations sur le conseil en agro-écologie sur le modèle CoSya. Des contacts ont été pris avec des EPL de ces territoires.

La LP ABCD pourrait servir de modèle pour la création d'un réseau d'EETA partenaires de la LP CoSya. Cependant, certains établissements préfèrent attendre de connaître les conséquences de la réforme de l'apprentissage avant d'avancer sur le montage du projet.

Déploiement d'une LP dérivée dans d'autres filières au niveau régional

Il est envisagé d'élargir et d'adapter la formation à de nouvelles filières de production comme les cultures pérennes ou l'élevage. Pour ce faire, l'idée est d'associer d'autres EPL disposant de compétences complémentaires, de manière à créer en parallèle, et pour chaque domaine de production, un réseau d'exploitations agricoles et un réseau d'EPL compétents. Le dialogue a été initié avec les EPL de Saint Gaudens et Figeac (élevage), Montauban (arboriculture), Risle et Cahors (vigne) et Albi (grandes cultures).

La concrétisation de ces évolutions requiert une animation régionale forte bénéficiant d'un appui et d'une coordination par les services de la DRAAF.

Autres perspectives pour l'EPL

L'EPL souhaiterait obtenir pour la PAE le label de plateforme technologique (PFT) délivré par le MESRI. Outre une reconnaissance accrue des travaux réalisés, ce statut permettrait une simplification de la gestion au quotidien grâce à une comptabilité distincte de celle de l'EPL.

3.2.3. Enseignements à en tirer

Intérêt pour l'EPLEFPA

Visibilité pour les professionnels et les institutions, attractivité pour les apprenants

L'EPL considère la LP CoSya comme une source de rayonnement de l'établissement auprès de la profession agricole au travers des projets tuteurés et des stages et, au-delà de la formation, grâce aux missions de conseil et d'animation de collectifs d'agriculteurs menées par les diplômés qui contribuent au développement territorial. Grâce à la PAE et la LP CoSya, l'EPL est maintenant reconnu par les institutions régionales (Conseil régional, Agence de l'eau Adour-Garonne, DRAAF) comme un interlocuteur privilégié en matière d'agro-écologie.

Au delà de ce renforcement de son image, l'attractivité de l'établissement s'appuie également sur l'offre d'un continuum de formations (du secondaire à Bac+3) mobilisant les compétences spécifiques développées en agro-écologie. En effet, les contenus d'enseignement ont été élaborés en droite ligne de ceux du BTS APV centrés sur les grandes cultures.

Le recrutement d'élèves et étudiants par l'EPL avait connu une période de creux il y a 10 ans, avec notamment des effectifs faibles en BTSA. Avec la création de la LP CoSya, le développement de la PAE et la rénovation des BTSA, l'attractivité de l'établissement s'est accrue pour les apprenants, qu'ils soient en formation initiale ou en formation professionnelle. L'EPL reçoit à présent 350 à 400 dossiers de candidature en BTSA chaque année.

En ce qui concerne la LP, son attractivité se manifeste par un recrutement régulier d'étudiants issus de l'université et de diplômés de BTSA originaires d'autres régions.

Dynamique interne : intérêt pour les enseignants de l'EPL

Les travaux et essais conduits sur la PAE constituent des outils de la formation continue des enseignants et conduisent à une évolution de leurs savoirs et de leurs pratiques. La PAE favorise également les échanges avec les enseignants d'autres EPL impliqués dans des filières différentes.

Insertion dans une dynamique régionale

La PAE est devenue un lieu d'échanges privilégié et une interface entre les acteurs du monde agricole engagés dans la transition agro-écologique. Elle fédère les acteurs du territoire autour des trois grandes actions de production de références techniques, de formation des acteurs et de formalisation de la démarche de conseil. Dans cette dynamique, la PAE et la LP se renforcent mutuellement. On notera que la PAE permet aux professionnels non impliqués dans le conseil de perfectionnement de la LP de faire connaître leur point de vue sur le contenu de la formation et de formuler des propositions d'évolution.

Évolutions au cours du temps, étapes critiques

Initialement, l'EPL ne percevait de l'UPS que le remboursement des heures de cours et de TD effectuées par ses enseignants et était déficitaire. L'UPS a ensuite accordé un reversement à l'EPL de 10 % de ses recettes annuelles (contrats de professionnalisation, formation tout au long de la vie et reconversion des demandeurs d'emploi) ce qui a permis à l'EPL d'atteindre un équilibre financier quant au fonctionnement de la LP.

La formation est devenue accessible en contrat d'apprentissage à compter de la rentrée 2018.

Enfin, les contenus de formation, très techniques au départ et centrés sur les systèmes de culture, ont évolué pour prendre en compte des enjeux plus larges en intégrant les systèmes d'exploitation puis la dimension territoriale.

A posteriori, la mobilisation initiale de l'UPS dans le partenariat apparaît comme la seule étape véritablement critique du processus. Ceci peut d'ailleurs justifier que l'EPL se soit montré à l'origine conciliant vis-à-vis de l'UPS : l'UPS a ainsi pu expérimenter tout l'intérêt de la formation pour réviser ensuite son appréciation de l'intérêt du partenariat et son attitude.

Diagnostic des fragilités

Le manque de considération initial de la gouvernance de l'UPS pour le partenariat EPL n'étant plus une fragilité, le principal point de fragilité qui demeure est la dépendance aux personnes.

La LP apparaît dépendante des relations interpersonnelles entre équipes de l'EPL et de l'UPS, et en particulier de l'engagement des deux responsables de la LP au sein de l'EPL. Ces derniers sont également fortement impliqués dans le fonctionnement et l'animation de la PAE. Si ces personnes devaient quitter l'EPL, l'ensemble du dispositif serait fragilisé. Une étape de capitalisation de

l'acquis en matière de procédures organisationnelles ou expérimentales et des résultats cumulés serait nécessaire pour permettre une continuité des travaux au-delà du départ des agents.

Dans une moindre mesure, l'EPL considère que la rigidité administrative de l'UPS pourrait faire obstacle ou retarder les projets de déploiement de la formation. De plus, il souligne au sein de l'UPS un manque de communication entre les services chargés de la formation initiale et ceux chargés de la formation professionnelle continue.

A *contrario*, les points d'amélioration mentionnés par les professionnels, et notamment les coopératives (introduction d'une valence en économie/gestion, approfondissement des connaissances en agronomie, expérience de terrain encore insuffisante), ne sont pas des points de fragilité mais témoignent plutôt de la confiance que les professionnels ont désormais dans la qualité du parcours et la capacité de celui-ci à répondre à leurs attentes.

Contribution aux politiques publiques

La mission estime que c'est l'ensemble PAE + LP qui apporte une contribution importante à la mise en œuvre du projet agro-écologique pour la France de façon générale et du plan Ecophyto en particulier. Cette contribution peut notamment être identifiée :

- au travers des expérimentations menées, directement connectées avec l'enseignement,
- par la mise en relation des différents réseaux d'agriculteurs impliqués dans la démarche agro-écologique comme les fermes DEPHY, les GIEE ou les groupes opérationnels des projets PEI,
- par l'adhésion des apprenants aux enjeux des politiques publiques et aux enjeux sociétaux, pour qu'ils deviennent acteurs du changement et contribuent à construire des solutions d'avenir,
- à échelle régionale, par une contribution aux préoccupations majeures que sont, en Occitanie, la gestion des ressources en eau et l'utilisation des pesticides en arboriculture et viticulture.

3.3. La licence professionnelle GTEA

3.3.1. Présentation et historique

Ouvert en 2005, le parcours Gestion technique et économique des agroéquipements (GTEA, RNCP n°5394) s'inscrit dans la mention Maintenance et technologie : systèmes pluritechniques et le domaine Sciences, technologies, santé. L'Université de Bourgogne (UB) et AgroSup Dijon (ASD) sont co-accrédités pour la délivrance du diplôme⁴¹. Le parcours se déroule à l'IUT de Chalon-sur-Saône et à l'EPL de Vesoul. Il a pour vocation de former des cadres intermédiaires dans le domaine du machinisme agricole. Un parcours Automatisation et robotisation en élevage (ARE) au sein de la même mention associée, depuis 2016, les mêmes partenaires⁴², dans le cadre d'une gestion unifiée mobilisant pour partie des unités d'enseignement (UE) communes.

Un premier parcours avait été ouvert dès 2001 en partenariat avec l'Université de Franche-Comté, stoppé par cette dernière au constat qu'il ne recrutait pas parmi ses étudiants.

41 L'investissement d'ASD dans cette LP d'une part est conforme à sa compétence spécifique en matière d'agroéquipement, d'autre part renforce et sécurise le partenariat quand bien même cet investissement demeure limité.

42 Précédemment, le parcours ARE associait l'EPL à l'IUT d'Épinal (Université de Lorraine), qui l'a arrêté du fait du faible nombre d'apprentis. Le même IUT d'Épinal propose, en partenariat avec l'EPL, au sein de la mention Management des activités commerciales, un parcours Agroéquipement apportant des compétences marketing et commerciales adaptées à des étudiants dotés d'une spécialisation en équipements et matériels agricoles.

La reprise du chantier avec l'IUT de Chalon-sur-Saône était facilitée (i) par une proximité culturelle du DUT Génie industriel et maintenance de l'IUT et du BTSA Génie des équipements agricoles (GDEA) de l'EPL, (ii) par l'existence de travaux communs d'expérimentation (mobilisant également les enseignants en agroéquipement d'ASD) et (iii) par une volonté partagée d'équilibre du partenariat.

Le diagnostic du besoin a été réalisé avec les deux syndicats professionnels du secteur, Axema (les équipementiers et importateurs) et Sedima (les concessionnaires). Au delà des constats (i) de la montée en technicité de l'encadrement intermédiaire des deux professions, (ii) de l'ampleur de leurs besoins quantitatifs en compétences techniques, l'attendu de la licence professionnelle était que ses titulaires disposent d'une capacité d'intégration des compétences techniques acquises à Bac+2 pour leur confier des responsabilités d'encadrement intermédiaire (managériale, commerciale, technique). Ceci également en réponse à la difficulté de la profession pour attirer des ingénieurs en début de carrière.

Côté EPL, la création de la LP visait également à améliorer l'attractivité d'un BTSA qui manquait de notoriété auprès d'un vivier de recrutement lui-même un peu étroit par rapport à l'importance des débouchés professionnels.

Côté Université, l'enrichissement en cohérence de l'offre de l'IUT semble avoir constitué la motivation essentielle. Pour l'IUT, l'engagement d'Axema dans le diagnostic du besoin a été déterminant.

Au départ essentiellement alimenté par ses fondateurs, le parcours a acquis progressivement une notoriété nationale qui lui permet un recrutement plus équilibré (un tiers hors partenaires) et sélectif (87 dossiers examinés, 30 apprenants en formation initiale dont 25 apprentis pour l'exercice en cours) ainsi qu'un certain confort financier par l'ampleur de la population apprenante.

Les difficultés évoquées par ses responsables découlent du succès rencontré : tension estivale pour apparier apprentis et entreprises compte tenu de l'ampleur des effectifs, montée des attentes de la profession (notamment en internationalisation du parcours), épuisement du vivier enseignant (académique et professionnel).

La principale évolution depuis sa création est l'introduction dans le parcours d'un voyage d'étude à l'étranger (Italie et Irlande). Cette première réponse au besoin de dimension internationale exprimé par les professionnels peut ouvrir la voie à de nouveaux cursus, avec le même partenariat : mise en place d'un master 1 ou d'un DU spécifique de l'UB, diplôme commun de niveau licence avec les établissements étrangers aujourd'hui associés au voyage d'étude.

3.3.2. Modalités du cursus

Nature du public accueilli

Le parcours est accessible aux titulaires de DUT, BTS, BTSA et L2 à dominantes technologiques ou consacrés aux productions agricoles. Le recrutement se fait sur dossier et entretien de motivation. Le parcours est calibré pour accueillir une trentaine d'apprenants.

Quoique proposé à la fois en formation initiale (scolaire et par alternance) et en formation continue (celle-ci gérée par le service *ad hoc* de l'UB avec toute une variété de dispositifs), le parcours n'accueille aujourd'hui quasiment que des apprenants en formation initiale.

Dans le cadre d'un recrutement national, les apprenants sont issus pour l'essentiel du BTSA GDEA et du BTS Techniques et services en matériels agricoles (TSMA) de l'EN, plus quelques titulaires d'un DUT et quelques apprenants issus de classes préparatoires aux grandes écoles. La notoriété spécifique du cursus génère une origine géographique diversifiée des candidatures, mais une origine sociologique plus restreinte avec plus de 80 % des apprenants issus du milieu agricole.

Déroulement du cursus

L'objectif affiché est de former des techniciens qui s'impliquent dans le développement des métiers liés au machinisme agricole. Le licencié a vocation à occuper des fonctions d'encadrement. Quatre domaines sont visés : Maintenance et service, Distribution et commercialisation, Production-industrie, Enseignement, conseil et communication.

Un module d'adaptation permet l'intégration des apprenants d'origines différentes.

Les 16 semaines d'enseignement se répartissent en 11 semaines à l'IUT de Chalon-sur-Saône, 4 semaines à l'EPL de Vesoul (halle d'agroéquipements de Port-sur-Saône) et une semaine à l'étranger pour des visites d'entreprise (plus quelques jours à ASD).

Le projet tuteuré participe généralement aux activités de la halle d'agroéquipements.

Le stage en entreprise, réalisé chez les employeurs ou futurs employeurs, permet de traiter intégralement d'une problématique (expérimentation ou projet dans un bureau d'études) et de faire un mémoire consistant. Il peut comporter une ouverture internationale appréciée par les employeurs.

Le tableau ci-après détaille le déroulement horaire du parcours.

UE	Discipline	Cours	TD	TP	Total	ECTS	Coef.
UE1 Domaine général	Base agronomie	12	12		24		4
	Base mécanique	18	44	28	90		15
	Anglais courant		15	15	30		5
Total UE1		30	71	43	144	12	24
UE2 Domaine managérial	Management	4	26	18	48		8
	Anglais technique		15	15	3		5
	Maintenance	8	28	24	60		10
Total UE2		12	69	57	138	10	23
UE3 Agro équipement	Connaissance filière		24		24		4
	Agriculture de précision	15	27	6	48		8
	Tracteurs et conduites	12	4	8	24		4
	Matériels de traitement		20	4	24		4
	Matériels de récolte	8	8	8	24		4
Total UE3		35	83	26	144	14	24
UE4 Projet tuteuré				124		8	8
UE5 Stage	16 semaines maxi					16	16
Total	(+ stage de 16 semaines)	77	223	248	550	60	95

L'évaluation des connaissances est effectuée par contrôle continu pour les trois premières UE et par une soutenance pour le projet tuteuré et le stage. L'obtention de la LP suppose une moyenne générale égale ou supérieure à 10 sur 20 et une moyenne supérieure à 10 sur 20 sur le sous-ensemble projet tuteuré et stage.

Pour répondre aux attentes des employeurs du secteur (et à leur manque d'attractivité pour des ingénieurs en début de carrière), le parcours vise d'abord à apporter aux apprenants le recul et les capacités intégratives pour assumer des responsabilités d'encadrement intermédiaire, ensuite à leur apporter une ouverture internationale. Au cours d'une année, il est sans doute difficile de consacrer plus de temps à l'ouverture internationale que ce que propose le cursus sans dégrader l'objectif premier. D'où la construction d'un diplôme universitaire détaillée *infra* en perspectives.

Débouchés

Les poursuites d'études sont rares (deux ou trois par promotion). 92 % des diplômés rentrent dans la vie active avec une insertion immédiate de 100 %.

Les employeurs appartiennent aux quatre domaines visés. Équipementiers et distributeurs embauchent chacun 40 % des diplômés. Les quatre domaines sont à la recherche de ce type de profil. Il y a donc des possibilités de réorientation pour les diplômés qui ne seraient pas pleinement satisfaits par le domaine de leur primo insertion.

La palette de métiers est large dans les quatre domaines et comporte à la fois des métiers de management intermédiaire (par exemple, responsable SAV ou chef d'atelier) et des métiers d'expertise (par exemple, inspecteur technique ou formateur).

Les partenaires estiment à 1 800 – 2 500 € la fourchette de salaire mensuel net en sortie de LP, dans le cadre de contrats de travail souvent conclus avant la fin du cursus. L'apprentissage et le stage permettent aux employeurs de valoriser les parcours particulièrement convaincants.

Organisation administrative et financière

Une convention du printemps 2007 entre l'UB et l'EPL, sans participation d'ASD (à l'époque non habilité), a institué le partenariat IUT-EPL. Cette convention concernait l'année universitaire en cours et prévoyait son renouvellement tacite sauf dénonciation. C'est encore elle qui aujourd'hui, avec l'addition d'une convention financière annuelle, régit la mise en œuvre du partenariat, sans mention donc, ni de la participation d'ASD, ni de l'ouverture du parcours ARE.

Cette convention affirme un nombre limité de principes pour ce partenariat :

- c'est l'IUT qui a la responsabilité pédagogique et administrative de la LP,
- les enseignements sont dispensés dans les locaux des deux partenaires par des enseignants des deux parties et par des professionnels,
- l'EPL est associé au pilotage de la LP et à sa gestion pédagogique par une participation à des comités *ad hoc*,
- les étudiants en formation continue sont gérés par l'UB⁴³,
- les deux parties s'engagent à rechercher les financements nécessaires à la mise en œuvre de la formation et un bilan financier en est réalisé à la fin de chaque année de fonctionnement.

43 Ils sont peu nombreux, le gros de l'effectif relevant de l'apprentissage

Les autres modalités du partenariat ont été définies par la pratique sans être formellement ajoutées à la convention initiale. Ceci présente l'avantage d'une grande souplesse d'adaptation tant que les parties demeurent en bonne intelligence et l'inconvénient de maintenir le partenariat dans la dépendance des relations interpersonnelles. Ceci concerne :

- la gouvernance de la LP, avec un comité de pilotage annuel associant les professionnels (Association pour la promotion et le développement de l'enseignement du machinisme agricole (Aprodema) et Axema) en avril-mai, à la fois pour un bilan de l'année en cours (dont solde financier) et la planification de la suivante (dont point sur le recrutement des apprenants),
- le financement au titre de l'apprentissage géré par le CFA de l'EPL (il représente aujourd'hui les 2/3 du budget total des deux parcours),
- la couverture des coûts de chaque partenaire, puis la répartition du solde de gestion (après prise en compte de frais fixes d'une certaine ampleur) à 50/50 entre l'IUT et l'EPL,
- plus récemment, l'introduction du parcours ARE.

En dehors de l'implication des entreprises dans l'apprentissage, la profession s'implique dans ces parcours en fournissant des intervenants (18 % du volume horaire comptabilisé dans le cursus selon l'évaluation HCERES, tant sur de la culture générale du secteur que sur certaines spécialités techniques) et par une participation régulière de l'Aprodema au comité de pilotage.

La participation d'ASD apparaît à la fois significative (14 % du volume horaire) et peu formalisée : c'est plutôt à l'occasion de leurs échanges sur des projets partenariaux de R&D que les enseignants d'ASD mettent au point avec ceux de l'EPL leur contribution aux deux parcours.

Dans le domaine du machinisme agricole, deux autres parcours de LP jouissent d'une certaine notoriété au niveau national, portés par les universités d'Artois (IUT de Béthune) et de Reims-Champagne-Ardenne (IUT de Châlons-en-Champagne) en partenariat avec des lycées privés (respectivement Bapaume et Somme-Suippe). Il n'y a pas de mise en réseau de ces trois parcours.

Le budget 2017-2018 de l'ensemble des deux parcours (30 étudiants GTEA, 7 étudiants ARE) est voisin de 90 k€ comme le montre le tableau suivant (en €) :

Dépenses		Recettes	
Enseignants IUT (362 h à 41,41 €)	15 016,09	Dotation MESRI (salaires IUT)	15 016,09
Enseignants EPL et Pro (509h à 44,24 €)	22 518,16		
Enseignants ASD (128h à 41,41 €)	5 300,48	Dotation MAA (salaires ASD)	5 300,48
Sous-total enseignants	42 834,73		
Fonctionnement IUT	12 891,65	Participation composante IUT	9 100,00
Fonctionnement EPL	23 031,86		
Fonctionnement ASD	850,00	Apprentissage	61 425,09
Sous-total fonctionnement(*)	36 773,51		
Voyage GTEA	9 900,00		
Total dépenses	89 508,24	Total recettes	90 841,57

(*) dont prise en compte de 22 000 € de frais fixes, 10 000 € pour l'IUT et 12 000 € pour l'EPL.

La couverture des coûts de chaque partenaire passe par des reversements de l'EPL à ASD (850 €) et à l'IUT (3 791,65 €). L'excédent de gestion étant de 1 333,33 €, sa répartition à 50/50 entraîne une majoration de 666,66 € du montant versé à l'IUT. Globalement, l'apprentissage apporte une contribution primordiale à l'équilibre financier des deux parcours.

Renseignements complémentaires

Le parcours n'est pas aujourd'hui l'objet d'un système d'assurance qualité formalisé. Ses partenaires estiment à la fois que ses règles de fonctionnement sont établies de façon robuste et qu'un excès de formalisation pourrait être un handicap pour de nécessaires adaptations.

Les points forts que l'évaluation HCERES réalisée en 2016 identifie semblent fondamentaux :

- la synergie et la coordination des établissements partenaires est très efficace,
- le taux d'insertion professionnelle immédiate est très convaincant,
- la formation est ancrée dans le tissu socio-économique français et même européen.

En parallèle, les points faibles qu'elle mentionne sont des non-conformités à l'archétype LP :

- une participation insuffisante des professionnels aux enseignements,
- un manque d'attractivité pour les DUT (16 % des effectifs) et les L2 (aucun apprenant de cette origine),
- l'absence de semestrialisation.

Ses recommandations sont consacrées au traitement des points faibles, ce qui signifie *a contrario*, que la stratégie des partenaires n'appelle pas de réorientation (sans négliger l'utilité d'être autant que faire se peut conforme à l'archétype).

Perspectives

Du partenariat existant découle l'ouverture à la rentrée 2019 d'un diplôme universitaire à Bac+4 co-construit avec l'Université de Bologne et l'Institut de technologie irlandais TRALEE. Ce diplôme ajoutera une dimension internationale à des compétences du type LP agroéquipements ou Bachelor of Science in Agricultural mechanisation. Ce cursus se déroulera sur 4 trimestres (design et contrôle en Irlande, performances et tests en Italie, robotique agricole en France, stage en entreprise) avec l'attribution de 60 ECTS.

Dans la même idée de structurer le partenariat pour le rendre moins dépendant des relations interpersonnelles, IUT et EPL préparent, avec le soutien des rectorats de Dijon et Besançon et celui de la DRAAF, une candidature pour la mise en place d'un Campus des métiers et des qualifications sur les agroéquipements.

3.3.3. Enseignements à en tirer

Intérêts pour l'EPL

L'objectif initial de développement de l'attractivité de l'EPL a clairement été atteint : Vesoul est aujourd'hui un des EETA spontanément cités pour des compétences en agroéquipements. Au plan national, il en est de même pour le lycée de Bapaume qui, lui aussi, participe à une LP et affiche disposer d'une halle technologique. On notera que la LP et la halle ont été mises en place de façon coordonnée et qu'aujourd'hui elles s'épaulent l'une l'autre, tant quant à leur pertinence que

pour leur financement. La classe de BTSA GDEA de l'EPL, qui était il y a quinze ans en situation de grande fragilité, est aujourd'hui sécurisée.

La reconnaissance par les professionnels et la satisfaction des partenaires institutionnels de l'établissement accompagnent cette évolution.

A contrario, la mission estime que les autres intérêts potentiels pour un EPL de participer à une LP, et notamment la progression des équipes grâce au partenariat universitaire, n'ont pas été au rendez-vous. Deux raisons peuvent l'expliquer : l'isolement du site de Port-sur-Saône où se déroule le parcours mais aussi la faiblesse de la relation entretenue avec l'UB. En effet, c'est à l'entretien de la relation avec l'IUT que l'EPL a jusqu'à présent consacré l'essentiel de son énergie et d'autres relations universitaires sont entretenues par l'EPL en parallèle à ce partenariat.

Insertion dans une dynamique régionale

Historiquement, le développement de la LP s'est appuyé sur la vitalité du tissu industriel en agroéquipement en Franche-Comté et dans les régions avoisinantes. On y trouve à la fois des unités de production de groupes internationaux (John Deere), des ETI leaders sur certains métiers (Kuhn) et des PME spécialisées (Quivogne, qui dispose d'une installation d'expérimentation-démonstration sur le site de Port-sur-Saône). La Région Franche-Comté a été un partenaire de ce développement, comme elle l'était pour celui de l'industrie mécanique sur son territoire dans son ensemble.

La récente création de la région Bourgogne-Franche-Comté apparaît comme un atout pour la LP GTEA dans la mesure où elle peut incarner un partenariat Vesoul-Chalon-Dijon symbolique pour la nouvelle Région.

Évolutions au cours du temps, étapes critiques

Le démarrage a constitué à l'évidence une étape critique, comme en témoigne la première tentative avortée avec l'Université de Franche-Comté. Pour la relance de 2005, le développement en parallèle de la halle technologique et de la LP s'est avéré synergique (il pouvait également constituer une double prise de risque).

Du point de vue de la mission, la deuxième étape critique est vécue aujourd'hui avec l'ambition de structuration institutionnelle du partenariat avec l'UB. Celle-ci passera en effet par une remise en question du mode de relation pratiqué jusqu'à présent.

Diagnostic des fragilités

La mission estime qu'une première fragilité réside dans le manque d'implication institutionnelle de l'UB dans le partenariat. En témoigne la poursuite du recours à la convention originelle malgré l'apparition progressive d'un décalage avec les réalisations du partenariat. Les perspectives de déclinaison évoquées *infra* ouvrent la voie à une réduction en souplesse de ce manque d'implication.

Une seconde fragilité évoquée par l'EPL concerne le risque de saturation de la mobilisation du partenariat professionnel s'il fallait respecter le ratio de 30 % promu par le HCERES. L'EPL pointe en particulier la nécessité de mobiliser des cadres et des compétences techniques spécifiques (en hydraulique par exemple) qui, malgré l'ampleur des besoins de recrutement de la profession, peuvent être difficiles à distraire des besoins prioritaires des employeurs.

Contribution éventuelle à une politique publique du MAA

La mission n'a pas diagnostiqué de contribution spécifique de la LP au projet agro-écologique pour la France. L'objet de la LP est d'abord de former l'encadrement intermédiaire dont la filière a besoin et c'est plutôt l'anticipation par les professionnels des évolutions des pratiques qui peut l'amener à s'inscrire dans ce projet. On soulignera qu'avec l'équipe d'ASD spécialisée en agriculture de précision et rattachée à l'UMR 1347 Agro-écologie, le partenariat de la LP inclut un ressourcement recherche pertinent pour une telle orientation.

La mission n'a pas non plus identifié d'influence de la dynamique issue du rapport Agriculture-Innovation 2025 sur le contenu ou le marketing de la LP, alors même que la conception et l'usage des agroéquipements sont au cœur de plusieurs des grandes orientations de ce rapport. La raison en est probablement que la dynamique impulsée par ce rapport n'a guère été entretenue au-delà de sa présentation initiale, ce qui illustre *a contrario* la nécessité d'une certaine persévérance dans la promotion d'une politique publique pour que celle-ci soit relayée par l'appareil de formation.

4. ÉLÉMENTS DE PERTINENCE ET D'ÉVALUATION

Le présent chapitre présente les éléments réunis par la mission pour cerner la pertinence de la LP dans le panorama actuel et à venir des formations supérieures et dans la mise en œuvre de certaines politiques publiques. Il comporte ainsi une diversité de points de vue sur les parcours mobilisant l'enseignement agricole.

Chaque partie présente les éléments constitutifs d'un point de vue particulier, que la mission a pu réunir, d'où certaines redondances qui permettent une lecture indépendante des parties. Le chapitre traite successivement (1) des attentes des branches professionnelles, (2) des attentes des apprenants, (3) du positionnement du cursus, (4) de la contribution des LP au projet agro-écologique pour la France et, plus généralement, aux politiques publiques, (5) du point de vue de la DGER, (6) du rôle des directeurs de DRAAF et des chefs de SRFD, (7) de l'implication de l'ESA et du lien ESA-ETA, (8) du fonctionnement en réseau, (9) du point de vue du MESRI.

4.1. Prise en compte des attentes des branches professionnelles

Les entretiens menés par la mission l'amènent à considérer que, du point de vue d'une branche professionnelle, l'utilité du niveau LP est d'abord de donner à un diplômé de niveau Bac+2 à compétence technique affirmée une capacité de recul et d'intégration de ses compétences lui permettant d'exercer des fonctions d'encadrement intermédiaire (à dominante managériale ou d'expertise), avec des possibilités d'évolution professionnelle notoirement plus larges que celles d'un diplômé du seul niveau Bac+2.

Selon les branches, l'existence du besoin, la conscience que la branche en a et enfin la capacité de la branche à valoriser par un classement cet apport spécifique varient, avec quatre grandes catégories :

1. les branches où ce besoin semble faible, par exemple les services à la personne ou l'exploitation forestière,
2. les branches où ce besoin peut exister sans être pleinement identifié, par exemple les chambres d'agriculture ou une partie des industries agroalimentaires,
3. les branches où ce besoin est suffisamment identifié pour être à l'origine d'un investissement dans le montage et le déroulement de parcours de LP, par exemple le conseil en productions animales ou végétales,
4. les branches où l'identification et l'acuité du besoin amènent en plus à retenir la détention d'une LP comme critère classant, par exemple l'industrie laitière et l'agroéquipement (c'est également le cas au sein des MFREO en tant qu'employeurs).

L'identification et l'acuité du besoin peuvent être stimulées par l'ampleur des mutations affectant les branches et par des difficultés à attirer et conserver des ingénieurs en début de carrière.

Pour les branches qui y ont réfléchi, la formation LP doit être porteuse d'une ouverture « culturelle » (économique et managériale notamment) pour doter le diplômé d'une capacité d'évolution supérieure à celle d'un titulaire de certificat de qualification professionnelle (CQP)

obtenu en un an après le BTS. Pour ces branches, ceci justifie un investissement spécifique⁴⁴.

Préparer le parcours par une VAE, ou toute autre certification de certains blocs de compétence, peut permettre un allègement du parcours de LP suffisant pour le rendre accessible en formation professionnelle continue. Il est donc utile pour les branches de travailler à l'identification des blocs de compétences constitutifs des LP.

Les branches en mal d'attractivité peuvent avoir un intérêt majoré à contribuer à l'existence de parcours en apprentissage. En effet, l'apprentissage permet de diversifier les sources de recrutement en répondant aux attentes de certains apprenants et familles plus spécifiquement attirés par des perspectives plus concrètes d'insertion professionnelle et repoussés par des parcours purement scolaires. Il constitue donc un moyen de toucher une autre population et de faciliter ainsi une évolution de l'image de la branche.

Le manque de lisibilité de l'offre universitaire de LP dans les secteurs d'activité intéressant le MAA peut constituer un obstacle à sa promotion au sein des branches les moins motivées.

4.2. Prise en compte des attentes des apprenants

De nombreuses licences professionnelles impliquant l'enseignement agricole connaissent à leur entrée une pression de sélection importante. Le ratio nombre de candidats / nombre d'admis s'élève par exemple à 6,6 pour ABCD, 5,8 pour CoSya et à 2,9 pour GTEA.

Ainsi donc, la demande sociale concernant la licence professionnelle apparaît importante.

Cette demande sociale s'explique par une conjonction de facteurs :

- le parcours débouche sur la délivrance d'un diplôme d'État reconnu au niveau national et européen dans le schéma LMD,
- la LP rend possible un cursus progressif en formation initiale pour atteindre le Bac+3, sécurisant pour les apprenants grâce à l'obtention possible d'un diplôme intermédiaire (BTS ou DUT), minimisant ainsi les risques de sortie sans diplôme,
- elle présente des résultats d'insertion attractifs avec des effets positifs sur la rémunération (Cf. 2.2.2),
- enfin, et même si ce n'est pas sa vocation, elle permet une éventuelle poursuite d'études au niveau I.

Tous ces éléments répondent bien aux attentes actuelles des apprenants et de leurs familles.

La mission a pu rencontrer une section d'étudiants (LP ABCD) et échanger avec eux.

Il en ressort une grande satisfaction en particulier sur les points suivants :

- l'aspect professionnel de la formation (échanges avec des professionnels, projets tuteurés, stages),
- la facilité des échanges entre apprenants grâce à l'effectif modeste,
- l'enrichissement de ces échanges par la diversité des origines.

⁴⁴ A noter le témoignage de la directrice des affaires sociales de Coop de France, qui indique que Coop de France a travaillé sur les CQP faute de pouvoir travailler sur les diplômes et qu'elle prioriserait un travail sur les diplômes si ceci devenait possible, par exemple en participant à la Commission professionnelle consultative (CPC), à supposer que le sujet LP y soit évoqué.

Les difficultés évoquées par les apprenants renvoient souvent à leur statut spécifique : difficultés de concilier la reprise d'études et la vie familiale pour un stagiaire adulte ou difficultés à décrocher un contrat d'apprentissage pour un jeune sans expérience.

Plusieurs remarques pointent le caractère exigeant de la formation quant au niveau à atteindre et au travail personnel à fournir.

Enfin, pour le public plus jeune (sans expérience antérieure), la licence professionnelle permet de gagner en maturité.

Au-delà des difficultés évoquées, la capacité de la LP de répondre à une diversité d'attentes des apprenants apparaît ainsi comme un facteur complémentaire d'attractivité.

4.3. Positionnement par rapport aux autres cursus

La question du positionnement de la LP par rapport aux autres cursus doit être envisagée de différents points de vue.

1. Positionnement par rapport aux études d'ingénieur : y a-t-il concurrence entre les licences professionnelles et les études d'ingénieurs ?

L'examen des devenir des étudiants titulaires d'un BTSA en 2013 (interrogés en 2016) permet d'apporter les éléments de réponse suivants à cette question :

- 55,6 % des diplômés poursuivent leurs études et ce taux est de 71,8 % pour celles et ceux qui ont obtenu une mention Bien ou Très Bien (B ou TB),
- les poursuites d'études se font en LP dans 54 % des cas et en études d'ingénieur (et/ou classe préparatoire) dans 8,6 % des cas, et ces orientations sont respectivement de 49,8 % et de 24,7 % pour les étudiants ayant obtenu une mention B ou TB,
- il en découle que, au sein de la population de diplômés du BTSA, 4,8 % poursuivent en études d'ingénieur et que ce taux est de 17,7 % pour les titulaires d'une mention B ou TB,
- enfin, l'orientation vers les études d'ingénieur varie beaucoup suivant l'option du BTSA. Elle est importante pour des BTSA qui s'y prêtent (Productions animales 27,7 %, Aménagements paysagers 18 %, Anabiotech 15 %). Elle est faible pour d'autres (ACSE 4 %, GEMEAU 3 %, Technico-commercial 0 %).

En synthèse, si la licence professionnelle est bien la poursuite d'étude privilégiée des titulaires d'un BTSA, cette orientation diminue fortement au bénéfice des études d'ingénieur lorsque l'étudiant est titulaire d'une mention B ou TB. Ceci est surtout vrai pour les options de BTSA qui préparent le mieux aux études supérieures longues : en Productions animales et Aménagements paysagers, les titulaires d'une mention B ou TB poursuivent majoritairement vers des études d'ingénieur.

2. Existence d'un risque pour le cursus BTSA-LP de pâtir de la montée en puissance du niveau Bac+3 au sein de l'enseignement supérieur (passage du DUT en 3 ans, Bachelor) ?

La mission souligne que, y compris avec cette montée en puissance, le BTSA demeure attractif. En effet, il propose aux apprenants un parcours Bac+2 professionnalisant en même temps qu'ouvert à une poursuite à Bac+3. Il peut donc s'inscrire, pour les apprenants, dans une ambition

de Bac+3 sécurisée par une diplomation intermédiaire à Bac+2.

Dans ce contexte et pour rendre ces parcours plus fluides, il est important que la semestrialisation du BTSA et la délivrance du diplôme en ECTS soient achevées rapidement. En proposant une généralisation de l'expérimentation « semestrialisation » pour tous les établissements qui le souhaitent, la DGER s'est clairement engagée dans cette direction.

3. Positionnement par rapport à d'autres offres professionnalisantes de même niveau : y a-t-il d'autres formations permettant d'accéder au même niveau et d'occuper les mêmes emplois ?

En France, il en existe deux types :

- les Bachelors (reconnus de niveau II mais ne délivrant pas le grade de licence). Ils sont aujourd'hui peu nombreux, ceux identifiés par la mission paraissent proches des licences professionnelles en matière de contenus et d'approches,
- les Certificats de qualification professionnelle (CQP). Depuis le 1^{er} janvier 2019, ces formations peuvent être rattachées à un niveau de la nomenclature et doivent être répertoriées au RNCP. Il est donc un peu tôt pour disposer d'une image précise de ces formations de niveau II.

Globalement, la LP constitue aujourd'hui le Bac+3 de l'EA et apparaît à la mission un élément incontournable s'il est estimé que l'enseignement agricole doit étoffer son offre de ce niveau.

4.4. Contribution à la mise en œuvre du projet agro-écologique et des politiques publiques

4.4.1. Contribution à la mise en œuvre du projet agro-écologique

L'examen des intitulés des parcours et des contenus de formation associés disponibles sur les sites des universités a permis d'identifier des parcours de LP susceptibles de contribuer au projet agro-écologique pour la France du fait des thématiques abordées.

Le niveau de contribution de certains parcours n'a pu être analysé finement faute de disposer du détail des enseignements. Ainsi, la mission n'a pu déterminer précisément pour tous les parcours l'approche et le degré d'approfondissement avec lesquels les questions d'intérêt y étaient traitées.

I Présentation générale de l'offre de LP en lien avec le projet agro-écologique

Les contenus pédagogiques de 28 parcours, parmi ceux recensés à la rentrée universitaire 2017, étaient consacrés au moins partiellement au projet agro-écologique pour la France⁴⁵. Ces parcours pouvaient être classés en deux catégories principales selon leur objectif de formation : (i) former des conseillers pour accompagner la transition agro-écologique ou (ii) mettre en œuvre des pratiques éco-responsables et durables, notamment en production. La liste de ces parcours et des établissements techniques ou supérieurs agricoles impliqués est détaillée dans l'Annexe 9. La majorité d'entre eux (23/28) pouvait être rattachée au plan Ecophyto.

En ce qui concerne le plan Bien-être animal mis en place en 2016, malgré la richesse de l'offre de LP dans la mention Productions animales (15 parcours), très peu de parcours affichaient des heures d'enseignement dédiées à cette thématique et seulement deux comportaient un module spécifique.

45 Les parcours dont la contribution au projet agro-écologique pour la France a été jugée marginale n'ont pas été retenus.

Quelle que soit la mention, la mission n'a détecté une prise en compte du bien-être animal, à des degrés divers, que dans les quatre LP suivantes : Gestion agricole des espaces naturels ruraux (mention Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement), ABCD (mention Agriculture biologique: production, conseil, certification, commercialisation), Métiers du conseil en élevage dans ses options bovin viande et bovin lait (mention Productions animales) et enfin Aquaculture durable et gestion de la qualité (mention Productions animales).

La notion du bien-être animal semble ainsi insuffisamment abordée dans l'offre de LP impliquant l'EA et mériter une place plus systématique dans les contenus d'enseignement des parcours consacrés à la production animale quelle que soit la filière concernée.

II Importance du conseil stratégique

Comme souligné par le rapport d'étude commandé par la DGPE et rendu en décembre 2018⁴⁶, le conseil stratégique s'impose comme l'outil d'accompagnement à la transition agro-écologique. Il exige de vastes compétences opérationnelles, qui dépassent celles des diplômés du seul BTSA.

L'entrée en application le 1^{er} janvier 2021 de l'ordonnance relative à l'indépendance des activités de conseil à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques va générer des besoins importants en matière de conseil stratégique⁴⁷.

La LP, diplôme intermédiaire entre le BTSA et le diplôme d'ingénieur, constitue un niveau pertinent pour la qualification de conseillers, d'autant qu'elle permet d'associer formation initiale et formation continue. A ce titre, la LP est une des solutions à considérer pour assurer la montée en compétences des conseillers déjà en poste. En effet, grâce au dispositif de VAE, l'expérience professionnelle acquise peut permettre la validation de certains modules d'enseignement, réduire ainsi le temps de formation et rendre la formation attractive pour les conseillers et compatible avec les besoins de leur entreprise. De plus, le développement de la formation professionnelle continue dans les LP conforte ces formations au plan financier du fait des financements associés.

Le recensement et l'analyse des parcours de LP impliquant l'EA réalisés par la mission montrent que l'offre de LP en matière de conseil agricole est abondante et diverse (24 parcours recensés).

16 parcours ont pour objectif de former des conseillers à la transition agro-écologique, capables d'accompagner les agriculteurs grâce à un conseil personnalisé. Ces parcours proposent de former les apprenants à une approche diagnostique, systémique et pluridisciplinaire, de l'exploitation agricole, incluant ou non la notion de territoire. Quatre d'entre eux incluent des heures d'enseignement spécifiquement dédiées à l'approche conseil⁴⁸.

Parmi ces 16 parcours, la mission considère que le dispositif associant la LP Cosya et la plateforme agro-écologique de l'EPL de Toulouse apporte une contribution importante à la mise en œuvre du projet agro-écologique pour la France de façon générale, et du plan Ecophyto en particulier. (Cf. 3.2).

Ce dispositif pourrait constituer un modèle à suivre pour développer et structurer l'offre de formation, actuellement disparate, et garantir une offre de LP adaptée aux besoins de recrutement

46 Étude sur les conditions de déploiement d'un accompagnement stratégique vers une agriculture à bas niveau d'intrants. Gagneur C.-A. et Thierry O. Décembre 2018. Marché SSP-DGPE-2017-056.

47 Ces besoins sont évalués à la DGAL à environ 3 000 conseillers sur l'ensemble du territoire, dont 1 000 sont déjà en poste et devront être requalifiés.

48 Ce sont les LP CoSya (EPL Toulouse Auzeville), Conseil et développement en agriculture (EPL Poitiers Venours), Agronomie Productions végétales (ESA d'Angers) et ABCD (réseau de 12 EETA et VetAgroSup).

et de requalification de conseillers. Il semble au préalable nécessaire de définir le référentiel qui constituera le socle commun des contenus de formation, tout en laissant la place, pour chaque LP, à une part d'enseignement répondant aux spécificités des territoires et des filières, garante de l'ancrage professionnel.

III Prise en considération par le PNDAR

Le Programme national de développement agricole et rural 2021-2027 (PNDAR) aujourd'hui en cours d'élaboration constituera la « feuille de route » des opérateurs du développement agricole et rural pour la mise en œuvre, dans leur domaine, des orientations issues des États-généraux de l'alimentation (EGA). Le projet agro-écologique pour la France et le bien-être animal sont deux de ces orientations et les développements ci-dessus montrent l'utilité d'une offre pertinente de LP sur ces thèmes.

Pour la construction et l'évolution d'une telle offre, les opérateurs du développement agricole et rural constituent une part importante des professionnels à mobiliser, à l'exemple de l'implication de COOP de France dans la construction de LP relative au conseil agro-écologique. Pour faciliter cette mobilisation, fondamentale pour toute LP, la mission recommande l'inscription dans le PNDAR d'une invitation à ces opérateurs de participer à la construction de LP.

R2. Viser dans le PNDAR 2021-2027 le développement de LP consacrées à la transition agro-écologique et au bien-être animal et mobilisant les opérateurs du développement agricole et rural.

4.4.2. Potentiel de contribution d'une LP à une politique publique

Les trois études présentées au chapitre 3 conduisent à penser qu'un parcours de LP peut constituer une contribution à la mise en œuvre d'une politique publique. Pour qu'il en soit ainsi, deux conditions doivent être remplies :

- que la politique publique s'y prête, c'est-à-dire qu'elle présente des caractéristiques qui font que l'existence d'une LP peut l'appuyer,
- que le parcours mobilise les atouts qui conviennent.

Ainsi, en observant que les parcours ABCD et CoSyA contribuent respectivement à la mise en œuvre d'Ambition Bio 2022 (AB 2022) et du projet agro-écologique pour la France (PAEF), on en déduit que ces politiques publiques s'y prêtent. Ces politiques publiques présentent à des degrés divers certaines caractéristiques : (i) être plutôt prescriptives, (ii) impulser des évolutions du cadre réglementaire, (iii) générer des métiers nouveaux ou une nouvelle segmentation des métiers, (iv) générer des besoins de requalification au niveau LP.

A l'inverse, on a peine à estimer que le parcours GTEA constitue une contribution au Plan agriculture-innovation 2025 (AI 2025) et ceci parce que ce plan ne semble pas s'y prêter. En y regardant de plus près on s'aperçoit que, des quatre caractéristiques précédemment identifiées, ce plan ne vérifie que, partiellement, la quatrième. Ainsi donc, ces caractéristiques pourraient constituer des critères pour estimer que telle politique publique se prête à être accompagnée par la mise en place de LP.

En reprenant la description des parcours ABCD et CoSyA, on voit qu'ils disposent peu ou prou de certains atouts pour accompagner efficacement la mise en œuvre des politiques publiques qu'ils servent : (i) disposer d'une plateforme expérimentale dédiée, (ii) bénéficier d'une animation en réseau, (iii) être en lien avec un ressourcement recherche, (iv) pouvoir mobiliser un centre de documentation spécialisé. D'autres atouts peuvent probablement être envisagés, mais il apparaît que ceux mentionnés sont importants pour l'efficacité des parcours qui en disposent. On peut même penser que la contribution de CoSyA serait supérieure via un dispositif en réseau, de même que celle d'ABCD si elle mobilisait un ressourcement recherche.

La grille ci-après synthétise cette analyse et l'applique, dans les colonnes de droite, à trois autres politiques publiques :

- la politique de l'eau menée par le MTES depuis une vingtaine d'années⁴⁹,
- la politique émergente relative au bien-être animal,
- la politique agricole commune.

Il en ressort que la première peut être très confortée par l'existence de parcours de LP, et d'ailleurs le nombre de parcours dans ce domaine semble confirmer l'ampleur du besoin, même si l'absence d'animation et de gestion en réseau handicape probablement leur efficacité globale⁵⁰. Pour la seconde, il semble qu'elle s'y prête, ce qui peut inviter à soutenir la création d'un parcours en réseau pour contribuer à sa mise en œuvre. Pour la troisième, il n'apparaît pas que l'outil LP puisse présenter un intérêt spécifique. Cet exercice confirme la pertinence des critères évoqués pour déterminer si une politique publique se prête ou non à être accompagnée par une LP.

Politique publique	AB 2022	PAEF	AI 2025	Eau	BEA*	PAC*
Politique publique prescriptive	+	++		++	?	
Cadre réglementaire évolutif		++		++	+	
Métiers nouveaux	++	+		++	+	
Besoin de requalification au niveau LP	+	++	+	++	++	
Synthèse opportunité PP	+	++	0	+++	+?	0
Licence pro	ABCD	CoSyA	GTEA			
Plateforme expérimentale		++	++			
Animation et gestion en réseau	++	?				
Lien recherche		+	+			
Centre de documentation spécialisé	+					
Synthèse réponse LP	+	+	+			
Synthèse contribution	+	++	0			

* BTA Bien-être animal, PAC Politique agricole commune

Au final, la mission estime qu'il pourrait être intéressant de soumettre à cette grille les diverses politiques publiques portées par le MAA pour discerner des contextes dans lesquels l'émergence

49 La mission n'a pas étudié la politique biodiversité du MTES mais note que les fiches prospectives des métiers éditées sous l'égide de l'Agence française pour la biodiversité mentionnent couramment la LP comme un diplôme ouvrant sur les nouveaux métiers de la biodiversité.

50 Le parcours GASTE, Génie de l'assainissement et du système de traitement des eaux, porté par l'Université de Montpellier et présent dans trois régions (4 EPL), peut toutefois se rapprocher de ce modèle.

d'un parcours spécifique de LP pourrait apporter une contribution à la mise en œuvre.

4.5. Éléments constitutifs du point de vue de la DGER

4.5.1. Une implication initiale forte

Quelques années après la création des licences professionnelles (1999), la DGER a mis en place un dispositif de soutien au montage de LP par les établissements de l'enseignement agricole.

Les arguments pour la création de LP étaient détaillés dans les notes de service et circulaire relatives aux campagnes d'habilitation des LP de 2004 à 2008. Il s'agissait principalement :

- de favoriser l'inscription de l'enseignement agricole dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et ainsi améliorer sa lisibilité et son attractivité, tant au plan national qu'international, du fait de son intégration dans le schéma LMD,
- de contribuer au renforcement des partenariats entre établissements du supérieur et du technique au sein de l'enseignement agricole,
- de répondre à l'émergence de nouveaux métiers dans les domaines de l'environnement, de la sécurité sanitaire et de la qualité des aliments associés à de nouveaux besoins et enjeux sociétaux.

La DGER assurait l'arbitrage et la gestion de l'offre au niveau national en s'appuyant sur les DRAAF et SRFD et sur le réseau des délégués régionaux d'ingénierie de formation (DRIF). Les services en charge de l'enseignement technique et de l'enseignement supérieur étaient associés dans le suivi de l'offre et l'appui au montage de LP.

La DGER, membre de la commission nationale d'expertise de la LP⁵¹ créée par l'arrêté du 17 novembre 1999, participait à ce titre aux campagnes d'habilitation des LP impliquant l'EA.

Son objectif était que l'offre nationale de LP couvre l'ensemble des champs de compétence du MAA, reste cohérente et permette le renforcement ou la création de synergies entre partenaires. L'arbitrage prenait en compte les parcours de LP déjà en place et les besoins territoriaux.

Un appui méthodologique était apporté aux établissements, soit via un guide méthodologique disponible sur le site Chlorofil, soit par des membres d'une cellule de conseil constituée par le CEP de Florac et l'ENSA de Montpellier⁵².

Pour les établissements de l'enseignement supérieur co-habilités, la dotation CERES⁵³ prenait en compte les LP dans le calcul des charges d'enseignement et de fonctionnement pédagogique.

Pour les EPL partenaires, une dotation horaire, d'un maximum de 100 heures par parcours, pouvait être accordée par le DRAAF, au titre de la coordination pédagogique, dans le cadre de la dotation globale horaire.

4.5.2. Un désengagement progressif

L'implication de la DGER dans le dispositif s'est ensuite allégée progressivement :

51 Cette commission évaluait la pertinence et la qualité de chaque projet de LP au regard de sa vocation professionnelle et du partenariat réalisé avec les professions, d'une part, du niveau requis pour conférer le grade de licence, d'autre part.

52 Cet appui a existé jusqu'à la rentrée scolaire 2008 (NS DGER/SDPOFE/N2007-2123 du 2/10/2007).

53 Critères d'évaluation et de répartition de l'enseignement supérieur agricole

- une nouvelle organisation des rentrées scolaires a été mise en place fin 2005, avec une plus grande autonomie des DRAAF (déconcentration) et l'abandon par la DGER de son rôle de coordination centrale des LP,
- en 2005, l'organisation interne de la DGER a été réformée. La responsabilité des formations de BTSA a été transférée au service en charge de l'enseignement supérieur. Les échanges relatifs aux LP avec le service en charge de l'enseignement technique se sont réduits, en parallèle à un certain désintérêt pour les LP du bureau des formations de l'enseignement supérieur, focalisé sur les grandes écoles,
- le réseau des DRIF, se trouvant très mobilisé sur la rénovation du BTSA, n'a pas maintenu son regard sur les LP.

Ce désengagement s'est concrétisé par la suppression, à la rentrée 2009, de la dotation horaire de 100 heures. Certains SRFD, dans le cadre de la déconcentration, ont maintenu quelques années un soutien horaire de moindre importance.

Par ailleurs, la commission nationale d'expertise de la LP a été supprimée en 2014 pour être remplacée par un comité de suivi de la licence et de la licence professionnelle, comité dont la DGER n'est pas membre.

En cohérence avec ce désengagement, il n'y a pas de soutien à la mise en place de LP au titre de l'appui aux EPL existant dans le cadre du Dispositif National d'Appui (DNA)⁵⁴.

4.5.3. Les déterminants à considérer aujourd'hui

Les réflexions sur la modernisation des formations courtes post-bac⁵⁵, débutées fin 2017 par l'association des directeurs d'IUT⁵⁶, puis lancées par le MESRI en octobre 2018⁵⁷, génèrent des questionnements, notamment sur les conséquences potentielles pour le BTSA.

La LP est aujourd'hui le seul diplôme à Bac+3 de l'EA et se situe majoritairement dans la continuité du BTSA. C'est pourquoi il était devenu nécessaire, face aux évolutions envisagées, d'en retrouver une connaissance exhaustive.

Les travaux de la mission amènent à souligner un certain nombre de points forts et de caractéristiques des LP mobilisant l'ETA :

- une contribution à l'attractivité des établissements techniques et, en particulier, une consolidation des classes de BTSA, aussi bien dans les établissements publics que privés,
- l'offre d'une poursuite d'études diplômante dans le schéma LMD⁵⁸ aux diplômés de BTSA qui ne souhaitent pas s'engager dans la voie des concours aux grandes écoles,
- une offre de formation prenant en compte les spécificités territoriales et les attentes des

⁵⁴ Ce dispositif, coordonné par la Sous-direction en charge de l'enseignement supérieur, est présenté dans la note de service NS DGER/SDES/2015-1132, qui précise les domaines dans lesquels peut s'exercer cet appui (participation à un RMT, participation à un projet CASDAR, réponses à appels d'offres, projets locaux sous la houlette du DRAAF, participation d'enseignants chercheurs à différents jurys, formation continue des personnels du Ministère, actions diverses liées à l'accompagnement de l'innovation). L'appui à la mise en place de LP ne fait donc pas partie des appuis prévus explicitement dans la note de service. La note prévoit aussi l'organisation d'une campagne annuelle d'actions d'appui thématique, pilotée et validée par la DGER. Aujourd'hui, l'appui à la mise en place de LP ne fait pas non plus partie des actions ainsi programmées.

⁵⁵ DUT en 3 ans, LP en 3 ans, Bachelor avec grade de licence.

⁵⁶ Note de cadrage sur le DUT en 180 ECTS. ADIUT, avril 2018

⁵⁷ Dalle R et Germinet F. Concertation sur la professionnalisation du 1^{er} cycle post-bac., MESRI, automne 2018.

⁵⁸ Ce que les certificats de qualification professionnelle et les certificats de spécialisation ne constituent pas.

professionnels, dans l'esprit de la récente réforme de l'apprentissage,

- une réponse aux besoins de métiers nouveaux face aux évolutions législatives et réglementaires,
- de très bons résultats en matière d'insertion professionnelle et de rémunération des diplômés.

Par ailleurs, la LP peut également constituer une zone de coopération entre l'ESA et l'ETA et permet l'inscription de l'ETA dans le schéma LMD de l'espace européen.

Ainsi donc, les objectifs visés par la DGER dans la phase initiale de promotion des LP retrouvent aujourd'hui une pertinence renouvelée.

Toute relance d'une action de promotion des LP, pour être efficace, devra remédier aux points faibles diagnostiqués de l'offre de LP impliquant l'ETA :

- une origine des apprenants comportant une part excessive de BTSA,
- la fragilité des montages financiers,
- le déséquilibre du rapport de forces entre un établissement technique et l'université accréditée.

C'est pourquoi, pour discerner le réel potentiel des parcours existants, distinguer les fragilités excessives et les bonnes pratiques diffusables, et enfin apporter aux établissements un appui institutionnel dans leurs relations avec les universités, la mission formule la recommandation qui suit.

R3. Recommandation adressée à la DGER : Confier aux DRAAF la réalisation d'un diagnostic des parcours de LP associant des établissements de l'ETA dans leur région.

Les chefs de SRFD paraissent en effet à la mission les mieux placés pour réaliser ce nécessaire diagnostic parce que ce sont eux qui ont le point de vue le plus pertinent pour synthétiser les quatre domaines à intégrer à ce diagnostic, la connaissance des établissements, celle des universités délivrant le diplôme, celle des interlocuteurs professionnels concernés et celle des Régions pouvant appuyer l'existence des parcours.

Chaque diagnostic pourrait être présenté en Comité régional de l'enseignement agricole (CREA), où la problématique des LP semble jusqu'à présent peu abordée.

4.6. Rôle des directeurs de DRAAF et des chefs de SRFD

Au sein des DRAAF, certaines des questions relatives à la LP semblent relever de la responsabilité du directeur :

- la mise en œuvre des politiques publiques portées par le MAA peut passer par la création ou le développement de certains parcours (Cf. la LP CoSyA en 3.2.1),
- ceci peut d'ailleurs nécessiter la mobilisation des interlocuteurs professionnels habituels du directeur (syndicats professionnels et organismes représentatifs agricoles et agro-industriels),
- c'est un sujet à l'interface de l'enseignement technique et de l'enseignement supérieur où intervenir comme facilitateur pour un partenariat,

- on notera que la mise en place des Campus des métiers et des qualifications⁵⁹, lorsque ceux ci concernent les champs d'activité de l'enseignement agricole, peut faciliter le rapprochement entre enseignements supérieur et technique et permettre l'émergence de nouveaux projets,

- la mobilisation du directeur est appropriée pour les interventions déterminantes auprès des élus régionaux, des présidences d'université, du recteur d'académie ou des directeurs de grande école.

C'est pourquoi la mission estime que certaines actions utiles à la mise en place ou au développement de LP requièrent une implication du directeur.

Pour ce qui concerne les chefs de SRFD⁶⁰, leur positionnement présente quelques constantes :

- l'implication des EETA dans les LP reste globalement un « angle mort » de leur action et particulièrement depuis qu'il n'y a plus d'incitation centrale (Cf. 4.5.2, la disparition de cette incitation ne semble pas avoir généré depuis de réclamations fortes de la part des EPL),

- toutefois, l'implication des établissements dans les LP semble, pour les SRFD, un bon critère pour analyser le dynamisme des établissements et leur capacité à s'intégrer dans leur milieu professionnel et/ou leur territoire,

- c'est aussi un sujet qui permet de renforcer les relations avec l'Éducation Nationale : en particulier aujourd'hui, face à la diminution des effectifs et à l'arrivée prochaine des petites classes d'âge, le sujet revêt un caractère stratégique,

- le sujet LP peut être intégré aux échanges entre le SRFD et les branches professionnelles lorsqu'ils étudient les perspectives de l'emploi au niveau régional.

Quelques particularités régionales sont apparues. Elles illustrent à la fois la diversité des contextes régionaux et l'existence de degrés de liberté dans l'action des SRFD :

- dans certaines régions, les projets de LP sont présentés en Comité Régional de l'Enseignement Agricole (CREA),

- certains SRFD continuent à recenser annuellement les LP auxquelles contribuent les EETA de leur région,

- avec l'appui du SRFD, certains réseaux régionaux d'EPL ont conventionné avec un EESA pour mettre en place des actions communes et créer un cadre propice à l'émergence de nouveaux projets de LP (réseau Nouvelle-Aquitaine avec Bordeaux Sciences Agro ou réseau Bourgogne-Franche-Comté avec AgroSup Dijon),

- des SRFD plaident auprès des universités la capacité des EETA à apporter leur expertise en matière d'apprentissage et de formation continue,

- enfin, certains SRFD s'inquiètent de l'avenir du BTSA si la perspective du DUT en 3 ans se concrétise et souhaitent une réflexion forte de la DGER sur le sujet.

En synthèse, même si l'implication des SRFD dans les LP est aujourd'hui variable, elle s'inscrit pleinement dans leur mission d'accompagnement des établissements. L'élaboration d'un diagnostic régional recommandée en 4.5.3 peut être une première étape pour concrétiser cette inscription.

59 Décret n°2014-1100 du 29 septembre 2014 portant création du label « Campus des métiers et des qualifications ».

60 Cinq chefs de SRFD ont été entendus sur le sujet (Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Normandie, Bourgogne-Franche-Comté et PACA).

4.7. Mobilisation de l'ESA et développement du lien ESA-ETA

La mobilisation des EESA dans des parcours de LP, détaillée en 2.1.2, apparaît aujourd'hui globalement limitée. 13 établissements (huit publics et cinq privés) sont engagés dans un total de 37 parcours. Cinq établissements ne participent à aucun parcours et sept à un ou deux seulement. Cette mobilisation est en retrait par rapport à la rentrée 2008.

Il n'y a qu'à l'ESA d'Angers que la LP semble constituer un élément significatif, voire stratégique, de l'offre de l'établissement, et ceci pour deux raisons principales :

- elle constitue un niveau spécifique de diplomation pour un établissement présent sur l'ensemble du Bac+2 au Bac+5 (voire à l'ouverture sur une formation doctorale compte tenu des capacités d'encadrement de l'établissement),
- les parcours répondent à des besoins spécifiques des professions (intégration des compétences techniques cultivées à Bac+2, nécessaire pour un exercice d'encadrement intermédiaire) d'autant qu'ils sont ouverts en apprentissage et en formation continue.

La sensibilité aux besoins des professions étant largement répandue au sein des établissements de l'ESA, cette deuxième raison est souvent à l'origine de l'existence des parcours les mobilisant (par exemple ceux de Montpellier SupAgro dans le domaine de la vigne et du vin, d'AgroCampus Ouest en industrie laitière ou de l'École Supérieure du Bois). Ils semblent alors plus résulter du devoir de répondre à un besoin que d'un souci pro-actif de disposer de l'outil LP dans son offre de formation.

Une autre motivation rencontrée ponctuellement à l'origine des parcours ouverts est de répondre à un souci d'animation territoriale exprimé par le Conseil régional pour offrir à certaines filières dans certains territoires une animation dépassant le niveau BTS⁶¹.

Dans ce contexte, les parcours de LP sont davantage considérés par les EESA comme des objets singuliers à optimiser que comme des bases d'un développement plus global. Pourtant, les parcours de LP disposent d'atouts en ce sens :

- les éléments de contenus pédagogiques peuvent constituer des briques pour d'autres cursus (Bachelor par exemple), ou même servir de base à une déclinaison en réseau,
- les relations avec des établissements d'enseignement technique peuvent amener une ouverture sur d'autres publics et d'autres partenariats, notamment grâce à leurs exploitations et ateliers technologiques (Cf. *infra*),
- les apprenants futurs diplômés sont susceptibles, en sus de leur zèle d'alumni, de reprendre un jour le cours de leurs études.

Le renforcement des partenariats entre établissements du supérieur et du technique au sein de l'enseignement agricole avait été dès l'origine diagnostiqué comme un argument fondant une politique de développement des LP au sein de l'EA (Cf. 4.5.1). Cette idée apparaissant aujourd'hui comme un échec, il est nécessaire d'en analyser les causes :

- l'objet ne relève du cœur de préoccupations ni de l'ETA, ni de l'ESA, et cette difficulté demeure, en même temps qu'elle permet que la LP soit support de coopération,

61 Exemple de la LP Valorisation, animation et médiation des territoires ruraux de Bordeaux Sciences Agro.

- l'utilité d'un partenariat ESA-ETA manquait d'évidence et a pu paraître incantatoire aux chefs d'établissement concernés. La mission pense que ce n'est plus le cas aujourd'hui, et ce pour plusieurs raisons : la diversification des parcours de formation au sein de l'enseignement supérieur, la montée des interrogations sur le recrutement, la montée en qualification des installations techniques des EETA pour être des supports de programmes de développement, les préoccupations des Régions quant au développement territorial et au continuum Bac-3 Bac+3, la transition agro-écologique qui constitue un horizon partagé,

- jusqu'en 2014, les EESA publics n'étaient pas habilités à délivrer le diplôme et le montage était compliqué par la nécessité d'intervention d'un établissement universitaire.

En parallèle à l'effacement des causes de l'échec, la mission souligne que des objectifs concrets peuvent être fixés à un partenariat relatif à une LP :

- soutenir une politique publique, et encore plus si elle est portée par le MAA (Cf. 4.4.2),

- construire un positionnement concerté au sein d'objets nouveaux comme les Campus des métiers et des qualifications ou les Laboratoires d'innovation territoriale,

La mission souligne enfin le potentiel de retombées complémentaires :

- dans un tel partenariat, la mobilisation des moyens de communication de l'EESA peut renforcer notoirement le recrutement,

- la complémentarité des réseaux de professionnels pour des établissements opérant sur des territoires distincts peut ouvrir de nouvelles possibilités de formations continue et en alternance,

Au final, la mission estime que le contexte est désormais favorable au développement de parcours de LP en partenariat entre l'ESA et l'ETA et, pour initier le mouvement, formule la recommandation suivante.

R4. Recommandation adressée à la DGER : Lancer un appel à projets pour la construction de parcours ESA-ETA appuyant la mise en œuvre de politiques publiques du MAA.

4.8. Efficience du fonctionnement en réseau

Le fonctionnement en réseau décrit en 3.1 pour la LP ABCD est apparu à la mission particulièrement achevé. Il est possible que ce fonctionnement en réseau existe peu ou prou dans quelques autres parcours qui associent à une université accréditée des EETA de plusieurs régions⁶².

⁶² **Parcours Conseil, valorisation et commercialisation des animaux d'élevage**, Mention Productions animales, Université d'Angers, EPLEFPA de Bressuire, CEZ Rambouillet. **Parcours Biotechnologies et génie des procédés appliqués aux boissons**, Mention Industries agroalimentaires, production gestion valorisation, Université d'Artois, EPLEFPA de Mamirolle, EPLEFPA de Poligny, EPLEFPA de Douai. **Parcours Génie de l'assainissement et des systèmes de traitement des eaux**, Mention Génie des procédés pour l'environnement, Université de Montpellier 2, EPLEFPA de Mamirolle, EPL La Lande de la Rencontre Saint Aubin du Cormier, EPLEFPA de Rennes Le Rheu, EPLEFPA de la Lozère. **Parcours Qualité dans les industries du bois : exploitation et commercialisation du bois**, Mention Métiers du bois, Université de Pau, EPLEFPA de Bazas, EPLEFPA de Vic-en-Bigorre. **Parcours Qualité dans les industries du bois : transformation et construction**, Mention Métiers du bois, Université de Pau, EPLEFPA de Bazas, EPLEFPA de Vic-en-Bigorre. **Parcours Technico-commercial en nutrition animale**, Mention Productions animales, Université de Rouen, UniLaSalle, EPLEFPA de Seine Maritime, EPLEFPA de Rodez La Roque.

Autour d'une tête de réseau accréditée (université et/ou EESA), il fédère plusieurs établissements techniques publics ou privés pour déployer une même formation dans des territoires différents : chaque établissement établit son modèle économique et organise la formation sur son territoire avec ses spécificités. Une partie de la formation est commune et assurée par la tête de réseau accréditée (via la visioconférence pour ABCD).

Des observations et réflexions de la mission, il ressort que les principaux intérêts d'un fonctionnement en réseau sont :

- la maîtrise de l'offre de formation et sa visibilité, ainsi que la régulation de la concurrence, le tout du fait d'une gestion centralisée,
- la facilité de gestion des partenariats professionnels au niveau national, en parallèle à une capacité d'adaptation aux contextes locaux des métiers,
- la capacité d'adaptation des modèles économiques aux choix des acteurs locaux,
- l'amélioration pédagogique continue par les échanges entre sites,
- la formalisation des procédures pour éviter les divergences pédagogiques entre partenaires. Cette formalisation est gage de qualité et facilite l'intégration d'un nouvel établissement et la continuité en cas de changement de personnel,
- la possibilité d'une contribution accrue à une politique publique qui s'y prête : via la tête de réseau, la puissance publique dispose d'un canal privilégié d'alimentation de l'ensemble des contenus *in fine* délivrés aux apprenants.

Le fonctionnement en réseau présente aussi quelques contraintes et difficultés :

- la formalisation du fonctionnement peut entraîner des lourdeurs pour les acteurs (vie du réseau, production documentaire associée à un système qualité...) et la gouvernance du réseau implique un engagement important des partenaires,
- pour un EETA membre du réseau, il peut y avoir des tensions entre la logique d'appartenance à ce réseau et d'autres logiques d'insertion locale de l'établissement (Région, Université, professionnels...),
- pour la partie des enseignements qui doit rester centralisée (celle assurée par la tête de réseau) la visio apparaît comme une solution : la dépendance aux installations techniques disponibles est alors importante et ce mode de formation peut rebuter la partie du public d'abord motivée par la formation en présentiel (par exemple des adultes en reconversion).

Au bilan, les avantages conférés par ce mode de fonctionnement, lorsque la thématique de la formation s'y prête, l'emportent sur les inconvénients évoqués. Ce mode de fonctionnement peut, de plus, améliorer l'efficacité des moyens consacrés. Enfin, parce qu'un certain nombre de parcours constituent des réussites duplicables, la mission formule la recommandation suivante.

R5. Recommandation adressée à la DGER : Lancer un appel à projets pour le développement en réseau de LP existantes

4.9. Potentiel de l'ETA du point de vue du MESRI

En complément du recensement des 198 parcours impliquant des établissements de l'enseignement agricole présenté en 2.1, la mission a réalisé un recensement de l'offre des IUT et universités sur des thématiques intéressant le MAA mais sans partenariat avec l'enseignement agricole.

Ce recensement est présenté en Annexe 10. Il comporte 77 parcours. Le total des parcours sur des thématiques intéressant le MAA est donc de 275, dont 72 % organisés en partenariat avec l'enseignement agricole et 28 % organisés sans un tel partenariat. L'enseignement agricole apparaît ainsi comme un partenaire naturel des établissements accrédités pour des parcours sur des thématiques intéressant le MAA.

Cette impression est renforcée par l'examen des mentions des 77 parcours sans partenariat avec l'enseignement agricole : seulement 15 de ces parcours relèvent de mentions à l'évidence au cœur des compétences du MAA (Industries agroalimentaires 5, Agronomie 4, Commercialisation des produits alimentaires 4, Productions animales 1, Agriculture biologique 1) alors que 48 relèvent plutôt de l'environnement, de l'aménagement du territoire et des filières biotechnologiques, thématiques moins spontanément associées aux compétences de l'enseignement agricole, et que les 14 derniers relèvent de mentions qui peuvent paraître périphériques aux compétences spécifiques du MAA.

Ce constat laisse penser que le partenariat avec l'ETA répond aux attentes des établissements accrédités sous tutelle MESRI en matière de discernement des besoins, de mobilisation du partenariat professionnel, de compétences techniques ciblées et de supports pédagogiques. Les déclarations des interlocuteurs MESRI rencontrés par la mission vont dans le même sens.

Pour que cette dynamique perdure, la mission diagnostique, pour les relations de l'ETA avec les opérateurs du MESRI, des voies de développement, des points d'attention et des attentes à prendre en compte.

Le souci de développement est d'abord celui de lutter contre l'étiollement naturel de l'existant. Deux voies possibles ont émergé des entretiens réalisés :

- l'exploration de nouvelles possibilités de parcours dans les domaines de compétences de l'ETA aujourd'hui peu mobilisés faute d'une visibilité au cœur du champ identitaire du MAA,
- l'enrichissement du partenariat autour de parcours existants par leur déclinaison dans de nouvelles formations, par exemple en s'inscrivant dans une dynamique de Campus des métiers labellisés ou encore en construisant un diplôme d'établissement innovant⁶³.

Pour la pérennité des parcours, les EETA doivent cultiver **deux points d'attention** :

- la construction et l'évolution des parcours doit s'inscrire dans une démarche partenariale plus vaste,
- la conformité des LP aux critères utilisés par le HCERES lors de l'évaluation des parcours, en particulier aux deux critères de la mixité d'origine des apprenants et de la présence professionnelle dans l'équipe pédagogique.

63 Exemples du Campus des métiers et des qualifications 3A animé par l'Université d'Avignon et du diplôme européen de Vesoul.

Enfin, **trois attentes des universités** ont été mentionnées pour cadrer le domaine des partenariats possibles :

- la contribution des parcours à la cohérence de l'offre de l'établissement porteur, évaluée lors du renouvellement de son accréditation,
- le souci, pour diminuer l'échec en premier cycle, de le décroïsonner et d'augmenter les porosités entre cursus. Ceci ouvre de nouvelles opportunités d'interaction entre EETA et universités,
- la conformité du partenariat avec le positionnement général de l'université : par exemple, le cadrage du partenariat avec une université affichant un souci prioritaire de professionnalisation sera différent de celui avec une université privilégiant la valorisation de ses activités de recherche.

La prise en compte de ces attentes est d'autant importante que les universités sont globalement engagées aujourd'hui dans une démarche de rationalisation de leur offre de formation.

5. IMPLICATION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ETA

5.1. Analyse SWOT d'ensemble

Le tableau ci-après synthétise l'opinion de la mission quant aux forces et faiblesses de l'enseignement technique agricole pour le développement de parcours de LP et quant aux opportunités et menaces que ce développement comporte aujourd'hui pour lui.

Forces	Faiblesses
Relations avec les professionnels Capacité d'insertion Secteurs de compétence incontestables Réactivité et autonomie des EPL et SRFD Maîtrise de l'apprentissage et de la formation continue	Absence de doctrine MAA Cloisonnement ESA-ETA Désintérêt des EESA Méconnaissance réciproque avec les universités et déséquilibre des forces Convention et financement au coup par coup
Opportunités	Menaces
Présence de l'ETA au niveau licence Contribution à l'attractivité de l'ETA et des EPL Lien avec les politiques publiques Image de l'ETA vue du MESRI DUT en 180 ECTS <i>Réforme du financement de l'apprentissage</i> <i>Intégration du souci de professionnalisation dans les licences générales</i>	Rationalisation par les universités de leur offre Concurrence avec les certifications du registre national des certifications professionnelles (RNCP) <i>Réforme du financement de l'apprentissage</i> <i>Intégration du souci de professionnalisation dans les licences générales</i>

Les commentaires ci-après ne concernent que les items du tableau précédent, non développés dans le présent rapport.

La mission considère que l'éventuel passage du DUT en 180 ECTS serait plutôt une opportunité pour l'ETA et sa participation à des LP : le parcours BTSA-LP constitue aujourd'hui un Bac+2+1 amenant au grade de licence par un parcours progressif. Ce parcours bien connu et apprécié des entreprises est plus rassurant pour une bonne part des apprenants et de leurs familles au moment de s'y engager que ne le serait un DUT en trois années (même avec une possibilité de diplôme au bout de la deuxième).

La réforme du financement de l'apprentissage est à la fois une opportunité et une menace : opportunité parce que les CFA de l'ETA disposent globalement d'un savoir-faire avéré pour convaincre les organisations professionnelles de la qualité de leur offre, menace parce que la suppression de la subvention à l'embauche d'apprentis au-delà du Bac risque de restreindre, ne serait-ce que transitoirement, l'engagement des entreprises.

Il est également trop tôt pour savoir si l'intégration du souci de professionnalisation dans les licences générales se révélera comme une opportunité ou une menace : si elle facilite les passerelles, ce sera une opportunité ; si, au contraire, elle se concrétise en l'émergence d'une offre professionnalisante concurrente, ce sera plutôt une menace.

En revanche, la rationalisation par les universités de leur offre est clairement une menace pour les parcours comportant un effectif limité ou ayant du mal à s'inscrire dans la logique de cohérence de l'offre globale, désormais sensible pour le renouvellement des accréditations. Il est à craindre que certains partenariats soient traités comme des variables d'ajustement par des universités se livrant à une révision de leur offre globale.

5.2. Éléments d'intérêt pour les établissements

L'enquête en ligne a permis de recueillir le point de vue de directeurs d'établissements de l'ETA sur les avantages de contribuer à une LP pour leur établissement. Ses résultats sont détaillés en Annexe 11.

Trois intérêts principaux ont été pointés par une grande majorité des répondants. Ce sont :

- **un renforcement de l'attractivité de l'établissement vis-à-vis des apprenants potentiels** et, en particulier, vis-à-vis des candidats au BTSA. L'offre d'une poursuite d'études aux diplômés de BTSA dans le cadre du schéma LMD et, plus largement, d'un continuum de formation de Bac-3 à Bac+3, constitue un facteur d'attractivité⁶⁴. Ceci recoupe les enseignements des études des LP CoSyA et GTEA présentées au chapitre 3,

- **une meilleure reconnaissance de l'établissement par les professionnels**. Cette reconnaissance résulte, entre autres, de la bonne adéquation des contenus de formation aux besoins exprimés par les secteurs professionnels. Par ailleurs, le développement des relations avec les professionnels dans le cadre d'une LP profite également aux classes de BTSA,

- **une cohérence et une qualité accrues de l'offre de formation**. Cette cohérence de l'offre de formation contribue elle aussi à améliorer l'attractivité des établissements.

En ce qui concerne la satisfaction des partenaires institutionnels (État, Régions et autres collectivités), la plupart des directeurs des établissements impliqués dans une LP estiment que cette implication y contribue notablement. En revanche, les avis des directeurs des établissements non impliqués dans une LP sont partagés : une moitié juge cette contribution potentiellement faible et l'autre moitié la verrait plutôt forte.

Enfin, la LP n'est pas perçue de manière évidente comme un outil de management interne ou un facteur de progression des équipes grâce au partenariat universitaire. Son apport sur ces critères est jugé moyen (opinion qui rassemble le plus de suffrages).

Certains répondants relativisent l'apport du partenariat universitaire : les relations avec les enseignants de l'université sont certes un facteur de progression, mais au même titre que les échanges avec les professionnels ou les enseignants d'autres EPL⁶⁵. Cependant, un partenariat universitaire réussi peut déboucher sur des projets de nouvelles LP.

L'opinion de la mission, fondée également sur les trois études présentées au chapitre 3, recoupe les résultats de l'enquête, peut-être avec un peu plus de conviction quant à la capacité d'un partenariat universitaire bien construit à être facteur de progression des équipes.

64 Alors même que la poursuite dans le même établissement représente moins d'un tiers des poursuites en LP des diplômés du BTSA.

65 Dans le cas où plusieurs EPL sont mobilisés sur une même parcours de LP.

5.3. Éléments de fragilité

Les réponses à l'enquête en ligne et les observations de la mission sur les parcours étudiés amènent à distinguer quatre zones où des fragilités se manifestent :

- le conventionnement avec l'autorité accréditée (une université le plus souvent), souvent insuffisant pour fonder en lui-même un partenariat durable,
- la dépendance à la qualité de la relation entre le responsable de la formation au sein de l'université et le responsable de la formation au sein de l'établissement (les relations entre équipes pédagogiques ne sont que rarement organisées pour compenser cette dépendance),
- l'équilibrage financier pour l'établissement,
- l'insuffisance de l'effectif d'apprenants.

Ces fragilités découlent en fait de deux considérations principales :

- le développement de LP n'est pas dans le cœur de métier des établissements d'enseignement technique. De ce fait tant les directions que les équipes pédagogiques se sentent un peu désarmées et l'investissement institutionnel de l'établissement peut manquer pour soutenir les équipes pédagogiques,
- les relations d'un EETA avec un établissement d'enseignement supérieur accrédité sont par nature complexes et déséquilibrées : en sus du déséquilibre des envergures, ils appartiennent à deux mondes différents et ne se connaissent pas, ou mal.

Ces deux difficultés structurelles pourraient être compensées par l'existence d'une doctrine nationale porteuse à la fois de directives méthodologiques et d'un soutien de l'autorité académique, ou encore par une démarche volontariste des EESA visant la construction de parcours en partenariat avec l'ETA. Tout ceci demeure à construire.

5.4. Bilan des moyens mis en œuvre et points de vigilance

En l'absence d'orientation politique et de soutien financier national, l'enseignement agricole est partenaire de 72 % des parcours de LP existant sur des thématiques pouvant le concerner. Ce résultat est remarquable au regard de la faiblesse des moyens investis par le MAA. On ajoutera que ceci ne résulte pas d'une consommation des moyens accordés en DGH et que le financement de ces parcours dans le budget des EETA est globalement proche de l'équilibre.

Le raisonnement qui suit explique cette capacité à faire vivre des LP sans consommation de DGH :

- au-delà de la variabilité des situations particulières, le coût global d'un parcours de LP peut être de l'ordre de 90 k€ l'an : 45 k€ pour de l'ordre de 800 heures de formateur, 15 k€ de frais d'administration, 20 k€ de frais de fonctionnement, 10 k€ de déplacements (montant significatif du fait des contacts professionnels, des projets tuteurés et des stages),
- la couverture de ces coûts est assurée dès lors que le parcours accueille un nombre minimal d'apprenants en apprentissage ou en formation continue (de l'ordre d'une dizaine, nombre variable selon le modèle économique), en plus des étudiants en formation initiale scolaire. *A contrario*, en dessous d'un total de 15 apprenants, l'équilibrage financier est problématique, ce que l'enquête confirme.

Il est finalement logique que l'extinction de la DGH consacrée à des LP n'ait pas entraîné un effondrement du nombre des parcours (Cf. 2.1.5). En revanche, le démarrage d'un nouveau parcours et son installation génèrent des dépenses d'ingénierie (pédagogique et administrative), des frais de premier établissement et un éventuel premier déficit. Face à cet investissement, un établissement ne dispose pas nécessairement du financement idoine.

Par ailleurs, le souci de la plus grande efficacité possible des moyens investis par les établissements doit tout de même demeurer un guide au cas par cas. Quatre points de vigilance s'imposent donc :

1. sur l'effectif d'apprenants et sur l'équilibre financier de l'opération pour l'établissement : une éventuelle insuffisance de démarrage ne doit pas être pérennisée ; en particulier, pour un EETA engagé dans un partenariat « remorque » (Cf. 2.3) il n'y a pas de bonne raison pour accepter durablement de ne pas être indemnisé de ses coûts de fonctionnement,
2. sur la cohérence du parcours avec le positionnement et l'organisation de l'établissement : le premier avantage pour ce dernier étant de renforcer son attractivité, l'existence du parcours ne doit pas générer de perte de lisibilité,
- 3., sur la cohérence du parcours avec le positionnement du partenaire universitaire le cas échéant (Cf. 4.9) : cette cohérence est nécessaire pour prévenir toute mauvaise surprise, voire une perte des efforts déployés lors du renouvellement de l'accréditation,
4. sur la conformité aux critères d'appréciation du HCERES : cette conformité pourra être perçue de l'extérieur du MAA comme une vertu collective de l'enseignement agricole.

Tous ces points de vigilance sont d'abord de la responsabilité des chefs d'établissement. Ils sont également des éléments du diagnostic demandé aux SRFD par la recommandation 3 du présent rapport (Cf. 4.5.3).

5.5. Comment raisonner sa participation pour un établissement

Devant la variété des situations, il est impossible de dresser un vade-mecum d'application universelle. La mission a dès lors préféré, d'une part signaler quelques écueils à éviter, d'autre part récapituler des bonnes pratiques à cultiver.

5.5.1. Des écueils à éviter

1. Lors des premiers échanges avec les professionnels, aller trop loin dans la définition du parcours projeté, avec l'idée d'avoir une proposition parfaite à présenter au partenaire universitaire avant même d'avoir rencontré ce dernier (risque que ce projet finalisé soit décalé par rapport aux objectifs et contraintes du partenaire).
2. Dans l'idée de conforter la bonne coopération entre les équipes pédagogiques, qui est la clé de voûte d'un parcours, négliger les autres dimensions de l'équilibre partenarial constitutif d'une LP (aux risques d'une fragilité du parcours, de son conventionnement ou de son montage financier).

5.5.2. Des bonnes pratiques à cultiver

1. Associer les professionnels dans l'ébauche du produit en privilégiant une démarche d'identification des compétences répondant à leurs besoins, atteignables en un an et correspondant au niveau Bac + 3. S'assurer de sa cohérence avec le positionnement de l'EPL. Envisager dès ce stade les sources de financement mobilisables.

2. Constituer au sein de l'établissement autour d'un chef de projet clairement identifié une équipe-projet qui associe pédagogie, direction et administration.

3. Identifier un partenaire susceptible de porter le diplôme (établissement de l'ESA ou université). Deux options sont possibles pour la recherche d'un partenaire :

- voir un partenaire géographiquement proche dont la carte de formations se prête au partenariat,
- rechercher un partenaire plus éloigné déjà positionné sur la thématique, notamment via la connaissance de LP proches mobilisant déjà un partenariat ETA.

Aborder le partenaire pressenti à un moment où le parcours envisagé conserve beaucoup de plasticité pour qu'il puisse être inscrit dans la politique et les objectifs pédagogiques de celui-ci.

4. Solliciter l'expertise et le soutien du SRFD.

5. Organiser la concertation entre équipes pédagogiques des deux établissements et professionnels pour converger vers un contenu du parcours qui convienne à tous.

6. Connaître ses coûts pour mieux défendre leur prise en compte dans l'élaboration du modèle financier.

7. Le dialogue entre les équipes pédagogiques demeurant central, le doubler d'un dialogue entre directions des établissements (avec l'appui du DRAAF si nécessaire) et le consolider par un conventionnement aussi complet que possible, y compris avec des clauses de revoyure. Le conventionnement devra préciser la gouvernance (classiquement un comité de suivi et un conseil de perfectionnement), y compris la participation des professionnels.

8. Après retour d'expérience, formaliser le fonctionnement de la LP pour le sécuriser.

9. Garder à l'idée que le bon fonctionnement d'une LP est une affaire d'équilibre dans des dimensions multiples (entre intervenants, entre établissements, dans le recrutement et les débouchés, dans le financement...). Il convient donc de demeurer attentif à ce qu'une recherche excessive de performance dans l'une des dimensions n'amène pas à négliger les autres.

CONCLUSION

Quelques éléments essentiels peuvent être dégagés de l'état des lieux de l'implication des établissements d'enseignement technique agricole dans les licences professionnelles :

- les performances globales des parcours sont très satisfaisantes sur les critères réussite et insertion des diplômés, améliorables sur le critère de l'effectif moyen,
- ces parcours sont un facteur d'attractivité pour les établissements concernés et, plus largement, pour l'enseignement agricole,
- ils constituent des éléments tangibles d'évaluation et de notoriété de l'enseignement agricole pour ses partenaires professionnels, académiques et institutionnels,
- certains parcours contribuent à la mise en œuvre de politiques publiques, en particulier du projet agro-écologique pour la France,
- beaucoup d'établissements pâtissent d'être livrés à eux-mêmes dans la construction de solutions pour la gestion administrative et financière,
- l'implication des établissements de l'enseignement supérieur agricole a été fluctuante et apparaît aujourd'hui limitée et incertaine.

Compte tenu de l'évolution des formations courtes post-Bac, de la récente réforme de l'apprentissage et de la formation continue ainsi que de la diminution des effectifs de l'enseignement agricole, la mission estime que le contexte appelle la promotion par la DGER d'une orientation nationale visant une révision et un développement de ces parcours, par les acteurs en région, pour les raisons suivantes :

- ces parcours constituent aujourd'hui l'offre à Bac+3 de l'enseignement agricole,
- ils s'inscrivent parfaitement dans une logique de choix possible de formation professionnelle tout au long de la vie,
- l'attractivité induite par la LP est un élément de réponse à la diminution des effectifs.

Pour ce faire, il appartient à la DGER d'élaborer et de diffuser une doctrine et aux DRAAF-SRFD de s'investir dans sa mise en œuvre. En effet, la région est l'échelle pertinente pour intégrer les besoins et compétences des quatre acteurs essentiels : les établissements de l'enseignement agricole, les universités, les professionnels, les Régions.

Ceci n'exige pas d'y consacrer des moyens financiers importants : au-delà du travail évoqué de la DGER et des DRAAF-SRFD, les moyens financiers nécessaires se limitent au financement de l'ingénierie pédagogique, administrative et financière du montage ou du développement de parcours exemplaires.

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

Paris, le 27 JUIL. 2018

La Directrice de Cabinet
du Ministre de l'Agriculture
et de l'Alimentation

à

Monsieur le Vice-Président du
Conseil Général de l'Alimentation, de
l'Agriculture et des Espaces Ruraux
(CGAAER)

N/Réf : CI 809068

V/Réf :

Objet : Etude de l'implication des établissements d'enseignement technique agricole dans les licences professionnelles.

PJ : 5 annexes

Seuls des établissements d'enseignement supérieur (écoles et universités) peuvent être accrédités pour la licence professionnelle. Néanmoins, un certain nombre de lycées agricoles contribuent à ces licences professionnelles.

En septembre 2010, un rapport du CGAAER consacré à la licence professionnelle (rapport CGAAER n° 1951) avait porté sur le diagnostic du fonctionnement interne de la licence professionnelle au sein des établissements d'enseignement technique agricole et sur les attentes des branches professionnelles d'un niveau de formation bac+2+1.

Dans le prolongement de ce rapport, la mission dressera un bilan quantitatif et qualitatif de l'engagement des établissements d'enseignement agricole technique, tout particulièrement des moyens mis en œuvre par les établissements publics locaux d'enseignement et formation professionnelle agricoles dans cette offre de formation.

—/—

La mission s'attachera également à analyser les profils des entrants en licence professionnelle (avec un point d'attention sur les titulaires de brevet de technicien supérieur agricole (BTSA)), la réussite étudiante avec les poursuites d'études, l'insertion professionnelle et le niveau salarial comparé aux titulaires de BTSA. Dans la mesure du possible, une étude des profils des licences professionnelles organisées dans d'autres secteurs sera conduite.

La mission évaluera les apports du développement de cette offre de formation pour les établissements et le ministère de l'agriculture et de l'alimentation, mais aussi les points de vigilance au regard des moyens engagés par les établissements dans ces licences professionnelles.

Parmi les apports, l'étude du réseau des licences professionnelles « ABCD - agriculture biologique conseil et développement » unique en France par sa taille (13 établissements) et de la licence professionnelle « conseil en systèmes de production végétale agro-écologique » pourra permettre d'évaluer l'intérêt de ce niveau de diplôme pour la contribution au projet agro-écologique pour la France.

Quant aux risques qui peuvent être identifiés, la mission portera une attention particulière à la question de l'attractivité des voies d'entrée dans l'enseignement supérieur long (concours apprentissage, concours C) au regard des licences professionnelles.

Les conclusions de la mission seront aussi de nature à alimenter les réflexions sur les voies de concours et notamment le concours B, ouvert aux étudiants inscrits en troisième année de préparation de licence générale ou en année de préparation de licence professionnelle dans les domaines des sciences de la vie, de la terre ou de la matière.

Les conclusions de cette mission devront être rendues pour d'ici la fin de l'année 2018.



Sophie DELAPORTE

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation - Administrations centrales			
Copalle Jérôme	DGER Sous-direction de l'enseignement supérieur	Sous-directeur	12/09/2018
Stofer Marie-Aude	DGER Sous-direction de l'enseignement supérieur	Cheffe du bureau des formations de l'enseignement supérieur	12/09/2018
Nussbaumer Daniel	DGER Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences	Chef du bureau des projets et de l'organisation des établissements	11/10/2018
Vincent Philippe	DGER Inspection de l'enseignement agricole	Doyen	27/09/2018
Devilliers Laurent	DGER Inspection de l'enseignement agricole	Assesseur du doyen	27/09/2018
Henry Xavier	DGER Inspection de l'enseignement agricole	Inspecteur sciences et techniques des équipements	14/02/2019
Schwartz Pierre	DGPE Sous-direction de la performance environnementale et valorisation des territoires	Sous-directeur – chef du projet agro-écologique pour la France	26/02/2019
Boy Adeline	DGPE Sous-direction de la performance environnementale et valorisation des territoires	Adjointe au chef du projet agro-écologique pour la France	18/09/2018
Claquin Pierre	DGAL Sous-direction de la qualité, de la santé et de la protection des végétaux	Sous-directeur Adjoint	27/03/2019
Asdrubal Madeleine	CGAAER	Membre	13/09/2018
Bouillier-Oudot Marie-Hélène	CGAAER	Membre	18/02/2019
Jumel Brigitte	CGAAER	Membre	13/09/2018
Penel Michel	CGAAER	Membre	10/09/2018
Ricard Bruno	CGAAER	Membre	18/02/2019

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation – Services déconcentrés			
Chile Marc	DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes	SRFD Chef de service	05/12/2018
Couvez Pascal	DRAAF Bourgogne-Franche-Comté	SRFD Chef de service	20/02/2019
Larroudé Marie	DRAAF Occitanie	SRFD Cheffe de service	12/12/2018
Lehay Guy	DRAAF Nouvelle-Aquitaine	SRFD Chef de service	04/07/2019
Lescaon Gael	DRAAF PACA	SFRD Chef de service adjoint	14/02/2019
Lion Bruno	DRAAF Occitanie	Directeur adjoint	13/11/2018
Michel Stéphane	DRAAF Normandie	SRFD Chef de service	15/02/2019
Regondaud Fabienne	DRAAF Nouvelle-Aquitaine	SRFD Cheffe de service adjointe	04/07/2019
Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation Administration centrale			
Kerneur Catherine	DGESIP Sous-direction des formations et de l'insertion professionnelle	Cheffe du département des formations du cycle licence	02/10/2018
Mary Gérard	DGESIP Sous-direction des formations et de l'insertion professionnelle	Département des formations du cycle licence - Conseiller scientifique	02/10/2018
Bordry Guillaume	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Inspecteur général	09/10/2018
Ministère de la transition écologique et solidaire			
Nouvel Philippe	Commissariat général au développement durable	Chef du bureau agriculture et alimentation	25/04/2019
Établissements de l'enseignement agricole			
Prudon-Desgouttes Nathalie	AgroSup Dijon	Directrice des études et de la vie étudiante	11/03/2019
Lavialle Olivier	Bordeaux Sciences Agro	Directeur	11/03/2019
Delmotte Emmanuel	ENSFEA	Directeur	18/12/2018

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Aboucal Marc	Montpellier SupAgro - Institut d'éducation à l'agro-environnement de Florac	Directeur	03/04/2019
Righetti Bruno	Montpellier SupAgro - Institut d'éducation à l'agro-environnement de Florac	Directeur adjoint	03/04/2019
Dupont Alexia	VetAgro Sup	Coordinatrice de la LP ABCD	18/10/2018
Siret René	ESA Angers	Directeur	18/01/2019
Robert Frédéric	EPL Toulouse-Auzeville	Coordinateur LP CoSya et responsable de la PAE	03/10/2018
Rousval Sophie	EPL Toulouse-Auzeville	Responsable de l'exploitation agricole	03/10/2018
Santimaria Antoine	EPL Toulouse-Auzeville	Directeur	11/01/2019
Burkhalter Alexandre	EPL Vesoul	Coordinateur LP GTEA	08/10/2018
Matrat Christophe	EPL Vesoul	Directeur	8/10/2018
Culierier Dominique	EPL Cahors	Directrice	26/10/2018
Dangé Guillaume	EPL Nîmes	Directeur adjoint	20/12/2018
Bizard Hervé	UNREP	Directeur	29/05/2019
Grimault Roland	UNMFREO	Directeur	26/03/2019
Bazin Mélanie	MFR d'Anneyron	Responsable de la LP ABCD	11/03/2019
Bocquet Pierre	MFR d'Anneyron	Directeur	11/03/2019
Universités			
Fumal Boris	Université de Clermont Auvergne	Responsable de la LP ABCD	11/01/2019
Girard Francis	Université de Bourgogne-Franche-Comté IUT de Chalon-sur-Saône	Responsable de la LP GTEA	8/10/2018
Kervadec Dominique	Université de Caen Normandie	Vice-président du conseil d'administration	01/04/2019

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Laurant Pascal	Université d'Avignon	Directeur opérationnel du Campus des Métiers et des Qualifications Agrosciences Agroalimentaire Alimentation	18/02/2019
Lepailleur Alban	Université de Caen Normandie	Vice-président de la commission de la formation et de la vie universitaire	01/04/2019
Ten-Hage Loïc	Université Toulouse III Paul Sabatier	Enseignant coordinateur de la LP CoSya	13/11/2018
Organismes professionnels			
Bouvier Dominique	APCA	Responsable du service Entreprises et installation	20/11/2018
Collin Eric	APCA	Directeur entreprises et conseil	27/05/2019
Glocker Olivier	APECITA	Délégué régional Île-de-France	03/10/2018
Morin Jean-Marie	FORMABIO	Animateur	19/12/2018
Lelong Corinne	Coop de France (siège)	Directrice des affaires sociales	29/05/2019
Dyrszka Guillaume	Coop de France Occitanie	Chargé de mission Environnement	20/11/2018
Goulard Pierre	Chambre régionale d'agriculture d'Occitanie	Chargé de mission Ressourcement des conseillers	04/12/2018
Vermeulen Luc	FNCUMA	Président	10/01/2019
Dufour Jean-Pierre	OPCALIM	Directeur des branches et de la certification	05/12/2018
Larribeau Laurent	Qualisol	Responsable Nouvelles filières et agriculture biologique	07/11/2018
Bizais François	FAFSEA	Direction Accompagnement des compétences	07/06/2019
Sivardière Patrick	Fédération générale de l'agroalimentaire - CFDT	Conseiller fédéral	27/05/2019

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Collectivités territoriales			
Leboucher Denis	Conseil Régional de Normandie	Adjoint au DGA Formation, Jeunesse, Culture et Sports	06/03/2019
Apprenants			
Apprenants de la LP ABCD	EPL de Carpentras		18/03/2019

Annexe 3 : Liste des sigles utilisés

ABCD : Agriculture Biologique, Conseil et Développement

ACSE : Analyse et Conduite des Systèmes d'Exploitation

ALL : Arts, Lettres et Langues

APECITA : Association Pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs en Agriculture

APRODEMA : Association pour la Promotion des Métiers et des formations en Agroéquipements

APV : Agronomie ; Productions Végétales

ASD : AgroSup Dijon

BTA : Bien Traitance Animale

BTSA : Brevet de Technicien Supérieur Agricole

CDD : Contrat de travail à Durée Déterminée

CDI : Contrat de travail à Durée Indéterminée

CEP : Centre d'Expérimentation Pédagogique

CERES : Critères d'Evaluation et de Répartition de l'Enseignement Supérieur agricole

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CFPPA : Centre de formation Professionnelle et de Promotion Agricole

CPGE : Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles

CNAM : Conservatoire National des Arts et Métiers

CNEAP : Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé

CoSya : Conseil en Systèmes de production agro-écologique

CPC : Commission Professionnelle Consultative

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

CREA : Comité Régional de l'Enseignement Agricole

DEG : Droit, Economie et Gestion

DEUG : Diplôme d'Etudes Universitaires Générales

DGA : Directeur Général Adjoint

DGER : Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche

DGH : Dotation Globale Horaire

DNA : Dispositif National d'Appui

DRAAF : Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt

DRIF : Délégué Régional à l'Ingénierie de Formation

DU : Diplôme Universitaire

DUT : Diplôme Universitaire de Technologie

EA : Enseignement Agricole

ECTS : European Credits Transfer System

EETA : Établissement de l'Enseignement Technique Agricole

EESA : Établissement de l'Enseignement Supérieur Agricole

EIP : École d'Ingénieurs de Purpan

EMAA : Énergie, Méthanisation, Autonomie, Azote

EN : Éducation Nationale

ENGEES : École Nationale du Génie de l'Eau et de l'Environnement de Strasbourg

ENITA : École Nationale d'Ingénieurs des Travaux Agricoles

ENSAT : École Nationale Supérieure d'Agronomie de Toulouse

ENSFEA : École Nationale Supérieure de Formation de l'Enseignement Agricole

ENVA : École Nationale Vétérinaire d'Alfort

ENVT : École Nationale Vétérinaire de Toulouse

EPL ou EPLEFPA : Établissement public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole

ESA : Enseignement Supérieur Agricole

ESA d'Angers : École Supérieure d'Agricultures d'Angers

ESB : École Supérieure du Bois

ETA : Enseignement Technique Agricole

ETI : Entreprise de Taille Intermédiaire

FEADER : Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural

FSI : Faculté des Sciences et Ingénierie

GASTE : Génie de l'Assainissement et du Système de Traitement des Eaux

GEMEAU : Gestion et Maîtrise de l'Eau

GIEE : Groupement d'Intérêt Economique et Environnemental

GTEA : Gestion Technique et Economique des Agroéquipements

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

HVE : Haute Valeur Environnementale

INP Toulouse : Institut National Polytechnique de Toulouse

ISARA : Institut Supérieur d'Agriculture Rhône Alpes

IUT : Institut Universitaire de Technologie

LMD : Licence-Master-Doctorat

LP : Licence professionnelle

MAA : Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

MESRI : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

MFCA : Mission de Formation Continue et d'Apprentissage

MSA : Montpellier SupAgro

MTES : Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire

NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

ONISEP : Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions

PAC : Politique Agricole Commune

PAE : Plateforme Agro-Ecologique

PAEF : Projet Agro-Ecologique pour la France

PEI : Partenariat Européen pour l'Innovation

PFT : Plate-Forme Technologique

PME : Petite et Moyenne Entreprise

QHSSE : Qualité, Hygiène, Sécurité, Santé, Environnement

RNCP : Registre National des Certifications Professionnelles

SAV : Service après vente

SHS : Sciences Humaines et Sociales

SRFD : Service Régional de la Formation et du Développement

STAV : Sciences et Technologie de l'Agronomie et du Vivant

STS : Sciences, Technologies, Santé

SVT : Sciences de la Vie et de la Terre

TD : Travaux Dirigés

TP : Travaux Pratiques

UE : Unité d'Enseignement

UFR : Unité de Formation et de Recherche

UNMFREO : Union Nationale des Maisons Familiales Rurales et d'Orientation

UNREP : Union Nationale Rurale d'Éducation et de Promotion

UPS : Université Paul Sabatier

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

VAP : Validation des Acquis Professionnels

VAS : VetAgro Sup

Annexe 4 : Modalités de recensement de l'offre LP de l'EA

Un fichier Excel répertoriant l'ensemble des licences professionnelles auxquelles contribuent des établissements de l'enseignement agricole, supérieur ou technique, a été constitué. Il comprend 233 lignes, correspondant chacune à l'association d'un parcours de licence professionnelle avec un établissement d'enseignement agricole, technique ou supérieur. Ainsi, un même parcours de licence professionnelle est documenté par plusieurs lignes du fichier dès lors qu'il concerne plusieurs établissements de l'enseignement agricole. Ce fichier renseigne également le partenariat avec le (ou les) établissement(s) d'enseignement supérieur qui porte(nt) la formation et délivre(nt) le diplôme.

Ce fichier a été construit à partir des informations disponibles sur le site agriorientation de l'Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture (APECITA), qui ont été ensuite vérifiées, complétées ou amendées à la lumière des données recueillies sur les sites de 70 universités ou établissements d'enseignement supérieur, du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), des DRAAF⁶⁶, de 174 EPLEFPA ainsi que sur les sites de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), du Conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP), de l'Union nationale rurale d'éducation et de promotion (UNREP) et de l'Union nationale des maisons familiales et rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO). Par ailleurs, 28 rapports d'évaluation de licence professionnelle produits par le HCERES ont été examinés et ont contribué au renseignement du fichier.

Des informations discordantes ont été fréquemment relevées entre les différents sites consultés, ce qui a rendu particulièrement difficile l'élaboration de ce fichier de recensement, dans la mesure où aucun site ne faisait *a priori* référence. Les principales discordances ou anomalies relevées sont les suivantes :

- pour une même licence professionnelle (LP), l'intitulé du parcours mentionné sur le site de l'université, sur celui de l'établissement de l'enseignement technique agricole (EETA) partenaire, ou sur le site de l'APECITA est différent,
- le terme de parcours est occasionnellement utilisé par des EETA pour désigner des options au sein d'une même LP,
- la contribution d'un établissement de l'enseignement supérieur agricole (EESA) à une LP est affichée sur les sites des partenaires (université ou EETA) mais sans que cette information soit disponible sur le site de l'EESA concerné (exemple Bordeaux Sciences Agro),
- des informations contradictoires quant au statut, public ou privé, des établissements ont été relevées sur les sites de l'Onisep et de l'APECITA,
- enfin, sur le site de l'APECITA, des parcours de LP impliquant un EETA et recensés par la DRAAF concernée et des parcours portés par des EESA publics (AgroCampus Ouest, Bordeaux Sciences Agro), n'apparaissent pas.

66 en particulier DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche Comté, Centre-Val de Loire, Hauts-de-France, Occitanie et PACA

Annexe 5 : Recensement des universités impliquées

Université	Nombre de LP impliquant un EETA et/ou un EESA	Nombre de LP impliquant un EETA
Aix-Marseille	5	5
Amiens	2	2
Angers	12	7
Antilles-Guyane	1	1
Artois	6	6
Avignon	3	2
Besançon	2	2
Bordeaux	8	8
Bretagne occidentale Brest	5	5
Bretagne sud Lorient	2	2
Caen	8	8
Chambéry	3	3
Clermont-Ferrand	6	6
CNAM	5	5
Dijon	11	10
Grenoble Alpes	11	11
INU JF Champollion	2	2
La Réunion	1	1
La Rochelle	2	2
Le Havre	2	2
Le Mans	6	6
Lille	3	3
Limoges	5	5
Littoral Côte d'opale	2	2
Lyon 1	7	6
Lyon 2	3	3
Lyon 3	1	1
Montpellier	5	3
Mulhouse	1	1
Nancy	12	12
Nantes	5	2
Nice	1	1
Nîmes	2	2
Orléans	2	2
Paris sud 11	1	1
Pau	6	6
Perpignan	1	1
Poitiers	3	3
Reims	4	4
Rennes 1	4	3
Rennes 2	1	1
Rouen	2	2

Saint Etienne	2	2
Strasbourg	1	1
Toulouse 1	4	4
Toulouse 2	3	3
Toulouse 3	7	7
Tours	2	2
Univ. catholique de l'ouest /univ. Bretagne sud	3	3
Versailles	1	1
Cumul	197	183
Doublons	1	1
Total	196	182

Deux des 198 parcours impliquant l'enseignement agricole n'associent aucun partenaire universitaire (ils sont portés par MSA).

L'Institut national universitaire Jean-François Champollion prend en charge seul deux parcours et est associé à l'Université Toulouse 3 dans trois autres. L'Université Lyon 1, l'Université de Grenoble Alpes et VetAgro Sup sont tous trois co-accrédités pour un même parcours.

A noter la communication particulièrement discrète de l'Université de Bretagne Sud sur les trois parcours portés par l'Université catholique de l'ouest, établissement d'enseignement supérieur privé, et dont elle assume la diplomation dans le cadre d'un partenariat conventionnel.

Annexe 6 : Détail de la répartition régionale des parcours

Régions avant le 01/01/2016	Nbre de LP	Nouvelles Régions	Nbre de LP
Alsace	3	Auvergne-Rhône-Alpes	33
Aquitaine	15	Bourgogne-Franche-Comté	21
Auvergne	6	Bretagne	17
Basse-Normandie	9	Centre-Val de Loire	5
Bourgogne	8	Grand Est	17
Bretagne	17	Hauts-de-France	14
Centre-Val de Loire	5	Île-de-France	5
Champagne-Ardennes	4	Normandie	13
Franche-Comté	13	Nouvelle-Aquitaine	27
Haute-Normandie	4	Occitanie	29
Île-de-France	5	Pays de la Loire	19
Languedoc-Roussillon	10	Provence-Alpes-Côte d'Azur	9
Limousin	6		
Lorraine	10		
Midi-Pyrénées	20		
Nord-Pas de Calais	12		
Pays de la Loire	19		
Picardie	2		
Poitou-Charentes	6		
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9		
Rhône Alpes	28		
Cumul	211		209
Doublons	15		13
Total	196		196

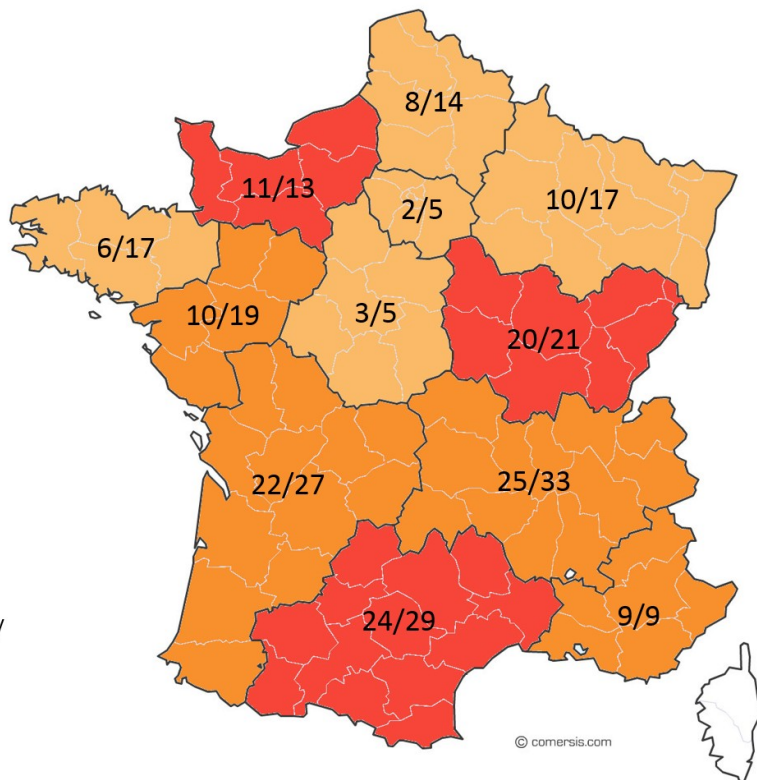
Valeur de l'indicateur de performance des EPLEFPA

0,4 à 0,7

0,9 à 1

1,1 à 1,2

Nbre de LP impliquant un EPLEFPA/
Nbre de LP total



Implication régionale des EPLEFPA (ci-dessus) et des EETA privés (ci-dessous) dans les LP

Valeur de l'indicateur de performance des EETA privés

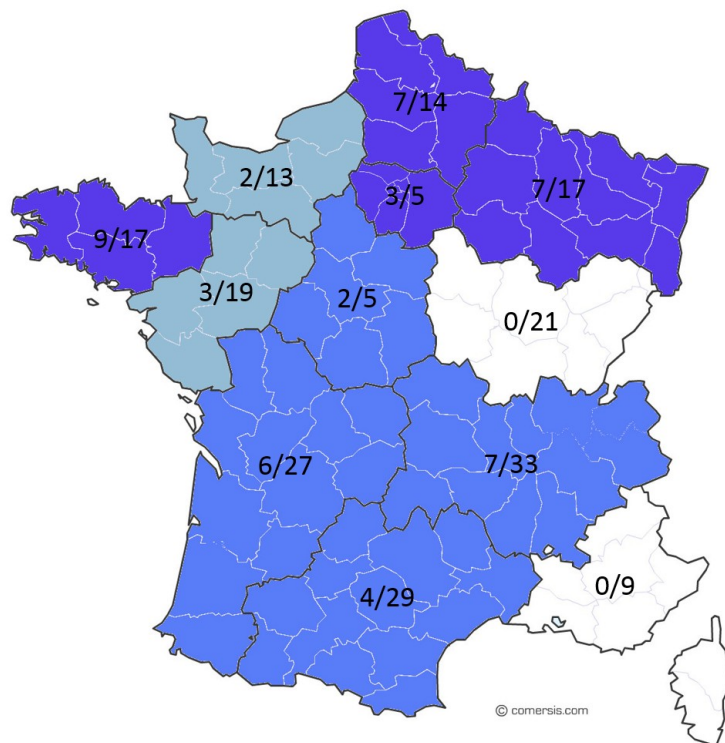
0

0,04 à 0,05

0,07 à 0,09

0,15 à 0,27

Nbre de LP impliquant un EETA privé/
Nbre de LP total



Annexe 7 : Insertion des diplômés de licence professionnelle

I Résultats pour l'ensemble des 143 parcours mobilisant l'enseignement agricole documentés et comparaison avec l'ensemble des 2 213 parcours de licence professionnelle

Dans la présente annexe, « Domaine MAA » désigne l'ensemble des 143 parcours documentés mobilisant l'enseignement technique agricole et « Offre nationale » l'ensemble des 2 213 parcours existants de licence professionnelle.

En 2015, on compte 2 822 diplômés dans le Domaine MAA, soit une moyenne de 19,73 diplômés par parcours. La moyenne de l'Offre nationale est de 22 diplômés par parcours. Pour le Domaine MAA, le taux de poursuite d'études⁶⁷ est de 34 %, peu différent de celui de l'Offre nationale (36 %).

L'enquête d'insertion concerne l'ensemble des diplômés de licence professionnelle en 2015, **issus de la formation initiale**, de nationalité française et de moins de 30 ans, n'ayant pas poursuivi ou repris d'études dans les 30 mois suivant l'obtention de leur diplôme. Ces diplômés sont soit inscrits au chômage, soit en emploi, après l'obtention du diplôme. Les diplômés qui optent pour une poursuite d'études sont donc exclus de ce champ. L'enquête a concerné un total de 1 551 diplômés⁶⁸. Le taux de réponse a été de 68 %.

Les différents critères de l'insertion professionnelle sont documentés 18 mois et 30 mois après l'obtention du diplôme.

I.1 Taux d'insertion professionnelle

Le taux d'insertion professionnelle est défini comme la part des diplômés en emploi parmi les diplômés actifs (en emploi ou en recherche d'emploi).

	Insertion à 18 mois	Insertion à 30 mois
Domaine MAA	89 %	91 %
Offre nationale	91 %	94 %

Le taux d'insertion professionnelle pour le Domaine MAA est proche de celui pour l'Offre nationale et déjà proche de 90 % dès 18 mois.

I.2 Taux d'emplois stables et statuts d'emploi

Le taux d'emplois stables est la proportion des diplômés en emploi qui sont en CDI, fonctionnaires ou travailleurs indépendants.

	Taux d'emplois stables à 18 mois	Taux d'emplois stables à 30 mois
Domaine MAA	59 %	75 %
Offre nationale	67 %	81 %

67 Le taux de poursuite d'études se définit comme la part des diplômés qui ont poursuivi ou repris leurs études au cours des 30 mois suivant le diplôme.

68 Dans le Domaine MAA, les diplômés issus de la formation initiale représentent donc 83 % des 1 862 diplômés qui n'ont pas poursuivi d'études.

La stabilité s'améliore notablement avec le délai. Pour le Domaine MAA, elle demeure inférieure à celle pour l'Offre nationale, avec une différence de 8 points à 18 mois et de 6 points à 30 mois.

Pour ce qui concerne les emplois en CDI, qui constituent l'essentiel des emplois stables, la différence est encore plus marquée comme le montre le tableau suivant.

	Taux de CDI à 18 mois	Taux de CDI à 30 mois
Domaine MAA	55 %	67 %
Offre nationale	63 %	76 %

Le tableau suivant ventile les emplois « instables » à 18 et 30 mois.

	Taux à 18 mois				Taux à 30 mois			
	CDD	Intérim	Autres	Total	CDD	Intérim	Autres	Total
Domaine MAA	32 %	6 %	3 %	41 %	19 %	3 %	3 %	25 %
Offre nationale	24 %	7 %	2 %	33 %	13 %	4 %	2 %	19 %

En passant de 18 à 30 mois, on constate, tant pour le Domaine MAA que pour l'Offre nationale, une régression du taux de CDD et une progression du taux de CDI voisines de 12 points.

1.3 Taux d'emploi à temps plein

Le tableau suivant montre une répartition de l'emploi entre temps plein et temps partiel similaire dans les deux offres.

	Taux à 18 mois		Taux à 30 mois	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Domaine MAA	93 %	7 %	96 %	4 %
Offre nationale	96 %	4 %	97 %	3 %

A 18 mois, le taux d'emplois à temps plein dans le Domaine MAA est inférieur de 3 points à celui de l'Offre nationale (93 % versus 96 %). Cet écart se réduit à 1 point à 30 mois (96 % versus 97 %).

1.4 Catégories socio-professionnelles des emplois

Le tableau suivant synthétise les données de l'enquête en trois catégories socio-professionnelles :

A : catégorie A de la fonction publique, ingénieurs, cadres, professions libérales, professions intellectuelles supérieures,

B : catégorie B de la fonction publique et emplois de niveau intermédiaire,

C : catégorie C de la fonction publique, manœuvres et ouvriers, employés et personnels de service.

	Proportions à 18 mois			Proportions à 30 mois		
	A	B	C	A	B	C
Domaine MAA	8 %	55 %	37 %	12 %	58 %	30 %
Offre nationale	9 %	55 %	36 %	12 %	57 %	31 %

Dans le Domaine MAA et dans l'Offre nationale, les emplois se répartissent de façon similaire dans ces trois catégories socio-professionnelles, tant à 18 mois qu'à 30 mois. La prédominance de la catégorie B d'emplois, visible dès 18 mois (55 %), s'accroît à 30 mois. Dans les deux groupes, Domaine MAA et Offre nationale, la catégorie A progresse également entre 18 et 30 mois (respectivement +4 points et +3 points) alors que la part d'emplois en catégorie C régresse nettement (respectivement -7 points et -5 points).

1.5 Niveaux de rémunération

Les salaires nets mensuels médians (en équivalent temps plein, primes incluses) et les salaires bruts annuels médians à 18 mois et 30 mois sont indiqués par le tableau suivant.

	Salaire net mensuel médian		Salaire brut annuel médian	
	18 mois	30 mois	18 mois	30 mois
Domaine MAA	1 450 €	1 520 €	22 600 €	23 700 €
Offre nationale	1 540 €	1 650 €	23 900 €	25 700 €

Les valeurs indiquées pour le Domaine MAA sont de 6 à 9 % inférieures à celles indiquées pour l'Offre nationale.

Cet écart se retrouve sur les valeurs des premier et troisième quartiles, en étant même un peu plus important pour ce dernier (proche de 10 %). Ceci peut s'expliquer par l'existence dans l'Offre nationale de métiers, notamment technologiques, assortis de rémunérations notablement supérieures.

On notera enfin que ces écarts sont toujours plus élevés à 30 mois qu'à 18 mois, ce qui pourrait signifier un potentiel de progression salariale avec l'expérience inférieur dans le Domaine MAA à ce qu'il est dans l'Offre nationale.

1.6 Types d'employeurs à 30 mois

Pour le Domaine MAA, les entreprises privées sont les employeurs principaux (73 % des emplois), devant la fonction publique (12 %) et le secteur associatif (6 %). 5 % des diplômés sont installés à leur compte. Les emplois par des entreprises publiques (2 %) ou par des particuliers (1 %) sont rares. Aucun employeur exerçant une activité libérale ou indépendante n'a été enregistré.

Cette répartition des employeurs est proche de celle pour l'Offre nationale.

1.7 Secteurs d'activité de l'employeur

Quatre secteurs d'activité rassemblent 71 % des emplois. Ce sont, par ordre décroissant :

- Agriculture, sylviculture et pêche, 29 %,
- Commerce, transports, hébergement et restauration, 16 %,
- Industries (manufacturières, extractives et autres), 15 %,
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques, 11 %.

Les autres emplois se répartissent dans les secteurs suivants : autres activités de service (7 %), administration publique hors enseignement (5 %), construction (3 %), enseignement (3 %), activités de services administratifs et de soutien (3 %), activités financières et d'assurance (2 %), santé humaine et action sociale (2 %), arts, spectacles et activités récréatives (1 %) et information et communication (1 %).

Ces chiffres sans surprise sont le reflet des caractéristiques du Domaine MAA.

II Comparaison des résultats d'insertion professionnelle des diplômés de LP dans le Domaine MAA avec ceux des diplômés du BTSA.

L'insertion professionnelle des diplômés de LP dans le Domaine MAA en 2015 (30 mois après obtention du diplôme) a été comparée à celle des diplômés du BTSA en 2013 (33 mois après l'obtention du diplôme).

Les principaux critères décrivant l'insertion professionnelle sont présentés dans les deux tableaux suivants⁶⁹.

Comparaison des taux d'insertion, d'emplois stables et d'emplois à temps plein

	Taux d'insertion	Taux d'emplois stables	Taux d'emplois temps plein
Diplômés de LP	91 %	75 %	96 %
Diplômés de BTSA	90 %	72 %	92 %

Si le taux d'insertion est équivalent dans les deux groupes de diplômés (environ 90 %), on constate des pourcentages d'emplois stables (CDI, fonctionnaires et indépendants) et d'emplois à temps plein légèrement supérieurs chez les diplômés de LP (respectivement + 3 points et + 4 points).

*Comparaison du salaire net mensuel**

	Salaire net mensuel médian	% de salaires ≤ 1 520€	% de salaires > 1 520 €	% de salaires ≥ 1 780 €
Diplômés de LP	1 520 €	50 %	50 %	25 %
Diplômés de BTSA	1 349 €	74 %	26 %	13 %

* Les données salariales des diplômés de BTSA ont été redressées en prenant en compte les taux d'inflation en 2016 et 2017.

Le salaire net mensuel médian des diplômés de LP est supérieur d'environ 12,7 % à celui des diplômés de BTSA. La moitié des diplômés de LP ont un salaire mensuel net supérieur à 1 520€ alors qu'un quart seulement des diplômés de BTSA accèdent à ce niveau salarial.

Les critères d'insertion professionnelle des diplômés de BTSA dans les différentes options ont été comparés à ceux des diplômés des LP correspondant aux mêmes secteurs d'activité. Huit

69 La comparaison de la répartition des emplois dans les différentes catégories socio-professionnelles n'a pu être effectuée, faute de disposer des données relatives aux diplômés de BTSA.

binômes BTSA/LP ont pu être documentés. Le tableau suivant présente les données disponibles.

Option BTSA	Mention LP	Insertion % BTSA/LP	Temps complet % BTSA/LP	Emplois stables % BTSA/LP	Salaire net mensuel médian en €*** BTSA/LP
ACSE	Management des organisations	91/89	91/92	88/85	1 356/1 640 (+21 %)
Aménagements paysagers	Aménagement du paysage	92/95	96/96	81/70	1 270/1 530 (+21 %)
Agronomie productions végétales	Agronomie	90/89	93/94	77/77	1 341/1 510 (+13 %)
GEMEAU	Génie des procédés pour l'environnement*	85/100	92/nd	62/73**	1 422/1 497 (+5 %)
GPN	Protection de l'environnement	82/93	84/97	43/72	1 282/1 560 (+22 %)
Productions animales	Productions animales	95/88	85/96	71/81	1 273/1 500 (+18 %)
Sciences et technologies des aliments	Industries agroalimentaires	83/87	98/98	70/76	1 408/ 1 500 (+7 %)
Technico-commercial	Commerce	93/97	93/98	68/83	1 294/1 600 (+24 %)

* données du site de l'université Montpellier 2 pour la LP GASTE, ** pour les diplômés de la LP GASTE : 73 % est le taux de CDI,

*** données salariales des diplômés du BTSA redressées pour prendre en compte les taux d'inflation en 2016 et 2017.

Pour toutes les options de BTSA, le salaire net mensuel médian est supérieur chez les diplômés de LP, et nettement supérieur (de +13 à +24 %) pour six options (ACSE, Aménagements paysagers, Agronomie Productions végétales, GPN, Productions animales et Technico-commercial).

En ce qui concerne les autres critères d'insertion, la tendance est variable selon l'option et le critère mais pour six des huit options de BTSA⁷⁰, on constate que les résultats chez les diplômés de LP sont identiques ou supérieurs à ceux des diplômés de BTSA. En particulier, l'obtention de la LP apporte une plus-value notable pour les options de BTSA GEMEAU (insertion +15 points, emplois stables +11 points), GPN (insertion +11 points, emplois temps plein +13 points, emplois stables +29 points) et Technico-commercial (emplois stables +15 points).

Au regard de ces chiffres, l'obtention du diplôme de LP semble conférer aux titulaires d'un BTSA un avantage systématique en matière de taux d'emplois à temps plein, de taux d'emplois stables et de rémunération, qui est plus particulièrement important dans certains secteurs d'activité.

Ces observations sont conformes aux résultats d'une enquête réalisée auprès des BTSA (promotions 2002 et 2004) 45 mois après l'obtention du diplôme, enquête visant à comparer l'insertion professionnelle des titulaires du seul BTSA à celle des titulaires d'une licence professionnelle⁷¹.

⁷⁰ ACSE, Agronomie productions végétales, GEMEAU, GPN, Sciences et technologies des aliments et Technico-commercial.

⁷¹ Rapport d'étude sur la mise au point d'une méthodologie de suivi des étudiants ayant préparé une licence professionnelle après l'obtention d'un BTSA. AgroSup Dijon Eduter, Octobre 2009.

III Insertion professionnelle associée au Domaine MAA par grands secteurs d'activité⁷²

Chacun des secteurs d'activité documentés rassemble de 1 à 6 mentions (médiane 3) et de 4 à 22 parcours (médiane 10).

Les performances de chaque secteur sont présentées dans les tableaux ci-dessous.

Taux d'insertion et d'emplois stables par secteur d'activité

Secteurs d'activité*	Nbre de mentions (nbre parcours)	Insertion		Emplois stables	
		18 mois	30 mois	18 mois	30 mois
Maintenance des systèmes pluritechniques	1 (4)	91 %	97 %	83 %	89 %
Management des organisations	4 (6)	93 %	89 %	67 %	85 %
Commerce	6 (13)	97 %	97 %	62 %	84 %
Productions animales	2 (10)	91 %	88 %	69 %	81 %
Agronomie	1 (10)	90 %	89 %	62 %	77 %
Industries agroalimentaires	2 (22)	91 %	87 %	55 %	76 %
Protection de l'environnement	4 (12)	86 %	93 %	53 %	72 %
Aménagement du paysage	3 (16)	91 %	95 %	56 %	70 %
Productions végétales	3 (6)	75 %	89 %	ns	70 %
Aménagement du territoire & urbanisme	4 (6)	91 %	89 %	42 %	46 %
Domaine MAA	33 (105)	89 %	91 %	60 %	76 %

* Les secteurs sont classés par ordre décroissant du taux d'emplois stables à 30 mois

Pour la majorité des secteurs, le taux d'insertion à 18 ou à 30 mois est similaire à celui observé dans le Domaine MAA (environ 90 %).

Pour trois secteurs, on constate des taux d'insertion plus élevés : ce sont Commerce (+ 6 points à 18 et à 30 mois), Aménagement du paysage (+ 4 points à 30 mois), Maintenance des systèmes pluritechniques (+ 6 points à 30 mois).

La diminution du taux d'insertion entre 18 et 30 mois observée dans cinq secteurs n'est pas significative⁷³. Dans les autres secteurs, ce taux augmente, et parfois fortement (Productions végétales + 14 points).

La part des emplois stables présente une grande variabilité selon les secteurs. Aussi bien à 18 qu'à 30 mois, le maximum est enregistré par le secteur Maintenance des systèmes pluritechniques avec respectivement 83 % et 89 %, et le minimum par le secteur Aménagement du territoire & urbanisme avec 42 % et 46 %.

Outre ce dernier, trois autres secteurs ont encore à 30 mois un taux d'emplois stables inférieur à celui du Domaine MAA : ce sont Aménagement du paysage (70 %), Productions végétales (70 %) et Protection de l'environnement (72 %).

Pour tous les secteurs, la part d'emplois stables croît entre 18 et 30 mois, et de façon plus marquée dans les secteurs Commerce (+ 22 points), Industries agroalimentaires (+ 21 points),

72 Les intitulés des différents secteurs d'activité sont ceux utilisés par la DGER jusqu'en 2007 pour structurer l'offre de formation de l'enseignement agricole en matière de LP (Note de service DGER/SDPOFE/N2007-2123 du 2 octobre 2007).

73 Utilisation du test de Mac Nemar qui est un test de χ^2 pour les échantillons non indépendants.

Protection de l'environnement (+ 19 points) et Managements des organisations (+ 18 points).

Ventilation des statuts d'emplois au sein des emplois stables et non stables à 30 mois

Secteurs d'activité*	Emplois stables			Emplois non stables		
	Prof. libérale, indépendant, chef d'entreprise	Fonctionnaire	CDI	CDD	Intérimaire	Autres
Maintenance des systèmes pluritechniques	0 %	0 %	89 %	6 %	2 %	2 %
Commerce	2 %	3 %	78 %	11 %	5 %	0 %
Productions animales	5 %	2 %	74 %	13 %	5 %	2 %
Industries agroalimentaires	2 %	3 %	71 %	18 %	2 %	4 %
Productions végétales	0 %	0 %	71 %	26 %	0 %	3 %
Management des organisations	17 %	2 %	66 %	13 %	0 %	2 %
Agronomie	7 %	6 %	64 %	18 %	3 %	2 %
Protection de l'environnement	1 %	9 %	62 %	24 %	2 %	1 %
Aménagement du paysage	7 %	1 %	61 %	27 %	3 %	1 %
Aménagement du territoire & urbanisme	3 %	5 %	37 %	45 %	8 %	3 %
Domaine MAA	5 %	4 %	67 %	19 %	3 %	2 %

* Les secteurs sont classés par ordre décroissant du taux de CDI.

On constate des écarts importants entre secteurs pour le taux de CDI : aux deux extrêmes, on observe la Maintenance des systèmes pluritechniques avec 89 % (+ 22 points par rapport au Domaine MAA) et l'Aménagement du territoire & urbanisme avec 37 % (- 30 points).

Outre le secteur Maintenance des systèmes pluritechniques, la part de CDI est supérieure à celle dans le Domaine MAA pour les secteurs Commerce (78 %), Industries agroalimentaires (71 %), Productions animales (74 %) et Productions végétales (71 %).

Pour 2 secteurs, le pourcentage de CDI, légèrement inférieur à celui du Domaine MAA, est compensé par des pourcentages plus élevés dans les autres catégories d'emplois stables.

C'est le cas du secteur Management des organisations, où on note une proportion élevée de travailleurs indépendants (professions libérales, indépendants et chefs d'entreprise) (17 %), plus de 3 fois supérieure à celle mesurée dans le Domaine MAA. Ce résultat est conforme aux ambitions affichées des licences professionnelles de ce secteur, qui ont pour vocation de former des gestionnaires capables de créer ou de reprendre une entreprise artisanale ou agricole.

C'est le cas également du secteur Agronomie, où le pourcentage d'emplois stables atteint 77 %, du fait d'une part plus importante de travailleurs indépendants et de fonctionnaires (13 % au total).

Dans le secteur Protection de l'environnement, la part d'emplois dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière), tous statuts confondus, est de 22 %. En effet, la plupart des parcours de ce secteur offrent des débouchés dans le secteur public, notamment dans les collectivités

territoriales. C'est dans ce secteur que la part de fonctionnaires est la plus élevée (9 %). A *contrario*, les parcours du secteur Maintenance des systèmes pluritechniques ne débouchent sur aucun emploi de fonctionnaire, ce qui est cohérent avec la forte demande des branches professionnelles pour ce type de compétences.

Le secteur Aménagement du territoire & urbanisme présente le plus faible taux de CDI (37 %) et à la fois le plus fort taux de CDD (45 %) et le plus fort taux d'intérimaires (8 %) (respectivement 2,4 fois et presque 3 fois supérieurs à ceux dans le Domaine MAA). Un grand nombre de contrats concernent le secteur public puisque le taux d'emplois dans la fonction publique atteint 32 % à 30 mois (pour seulement 5 % de fonctionnaires).

Taux d'emploi à temps plein et salaire net médian à 18 et 30 mois.

Secteurs d'activité*	Emplois temps plein		Salaire net mensuel médian (€)	
	18 mois	30 mois	18 mois	30 mois
Aménagement du territoire & urbanisme	94 %	91 %	ns	1 400
Productions végétales	ns	91 %	ns	ns
Management des organisations	87 %	92 %	1 400	1 640
Agronomie	90 %	94 %	1 400	1 510
Aménagement du paysage	95 %	96 %	1 500	1 530
Productions animales	97 %	96 %	1 390	1 500
Maintenance des systèmes pluritechniques	98 %	96 %	1 600	1 700
Protection de l'environnement	97 %	97 %	1 400	1 560
Commerce	98 %	98 %	1 450	1 600
Industries agroalimentaires	97 %	98 %	1 460	1 500
Domaine MAA	93 %	96 %	1 450	1 520

* Les secteurs sont classés par ordre croissant du taux d'emplois à temps plein à 30 mois

La proportion d'emplois à temps plein, toujours supérieure à 90 %, varie selon les secteurs. A 30 mois, elle est minimale pour les secteurs Aménagement du territoire & urbanisme et Productions végétales (91 %) et maximale pour les secteurs Commerce et Industries agroalimentaires (98 %).

Quatre secteurs présentent un taux d'emplois à temps plein à 30 mois inférieur à celui du Domaine MAA (de - 2 à - 5 points). Outre les secteurs Aménagement du territoire & urbanisme et Productions végétales, ce sont Management des organisations et Agronomie.

La part d'emplois à temps plein se maintient ou augmente entre 18 et 30 mois pour six secteurs d'activité. La progression la plus forte (+5 points) est observée pour le secteur Management des organisations qui, par ailleurs, enregistre le taux le plus bas de tous les secteurs à 18 mois (87 %).

La légère diminution du taux d'emplois à temps plein entre 18 et 30 mois (1 à 2 points) observée dans quatre secteurs n'est pas significative.

Le salaire net mensuel médian à 18 mois est renseigné pour 8 secteurs et à 30 mois pour 9 secteurs.

La valeur du salaire net mensuel médian à 30 mois est nettement supérieure à celle observée

dans le Domaine MAA (de 5 à 10,6 %) pour trois secteurs : Commerce (1 600 €), Management des organisations (1 640 €) et Maintenance des systèmes pluritechniques (1 700 €).

Pour un seul secteur, Aménagement du territoire & urbanisme, cette valeur (1 400 €) est nettement inférieure (de 8,6 %).

Dans les cinq autres secteurs, elle est proche de celle du Domaine MAA, avec un écart d'au maximum 2,6 %.

Le salaire net mensuel médian augmente entre 18 mois et 30 mois pour les huit secteurs ; les écarts observés varient entre 2 % et 17 % (respectivement pour les secteurs Aménagement du paysage et Management des organisations).

Répartition par catégorie socioprofessionnelle des emplois des différents secteurs d'activité

Secteurs d'activité*	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	18 mois	30 mois	18 mois	30 mois	18 mois	30 mois
Management des organisations	16 %	24 %	29 %	35 %	55 %	42 %
Aménagement du paysage	13 %	13 %	40 %	45 %	47 %	43 %
Commerce	10 %	16 %	43 %	47 %	47 %	36 %
Aménagement du territoire et urb.	7 %	6 %	60 %	54 %	33 %	41 %
Agronomie	4 %	8 %	52 %	60 %	43 %	32 %
Industries agroalimentaires	8 %	9 %	62 %	66 %	30 %	25 %
Productions animales	8 %	12 %	63 %	68 %	30 %	20 %
Productions végétales	ns	9 %	ns	68 %	ns	24 %
Maintenance des systèmes pluritechniques	5 %	6 %	79 %	72 %	17 %	22 %
Protection de l'environnement	7 %	8 %	73 %	73 %	20 %	18 %
Ensemble du domaine MAA	8 %	12 %	55 %	58 %	37 %	30 %

* Les secteurs sont classés par ordre croissant du taux d'emplois en catégorie B à 30 mois.

Pour tous les secteurs, à l'exception de Management des organisations, les emplois de catégorie B sont dominants à 30 mois, comme observé dans le Domaine MAA. Ils devancent, avec des écarts plus ou moins marqués (de 2 à 55 points), les emplois de catégorie C. Les emplois de catégorie A se placent en troisième position avec une fréquence à 30 mois variant de 6 à 12 %.

Le secteur Management des organisations se distingue par une répartition différente des catégories socio-professionnelles :

- d'une part, les emplois de catégorie C arrivent en tête, aussi bien à 18 mois qu'à 30 mois, devant les emplois de catégorie B (42 % versus 35 % à 30 mois),

- d'autre part, la part d'emplois de catégorie A est importante, la plus forte de tous les secteurs (24 % à 30 mois). Ces emplois de catégorie A sont composés au trois quart d'ingénieurs, cadres, professions libérales et professions intellectuelles supérieures.

Six secteurs présentent à 30 mois un taux d'emplois de catégorie B supérieur à celui observé dans le Domaine MAA. Ce sont Agronomie (60 %), Industries agroalimentaires (66 %), Productions animales (68 %), Productions végétales (68 %), Maintenance des systèmes pluritechniques (72 %) et Protection de l'environnement (73 %).

Les quatre autres secteurs montrent à 30 mois un taux d'emplois de catégorie B inférieur : Aménagement du territoire & urbanisme (54 %), Commerce (47 %), Aménagement du paysage (45 %) et Management des organisations (35 %).

Pour cinq secteurs - Commerce, Productions animales, Industries agroalimentaires, Agronomie et Protection de l'environnement - la répartition des 3 catégories socio-professionnelles et leur évolution entre 18 et 30 mois sont conformes à celles observées dans le Domaine MAA⁷⁴.

Dans le secteur de l'Aménagement du territoire & urbanisme, on constate une diminution du taux d'emplois de catégorie B à 30 mois (- 6 points) et une progression parallèle du taux d'emplois de catégorie C (+ 8 points). Curieusement, une même évolution est constatée dans le secteur Maintenance des systèmes pluritechniques : la catégorie B perd 7 points et la catégorie C en gagne 5.

La part d'emplois de catégorie A est supérieure à celle dans le Domaine MAA pour trois secteurs : Aménagement du paysage (13 %), Commerce (16 %) et Management des organisations (24 %). Dans ces secteurs, le salaire net mensuel médian est également supérieur à celui enregistré dans le Domaine MAA.

Les trois secteurs dont les taux d'emplois de catégorie C (employés et ouvriers) à 30 mois sont les plus élevés – Aménagement du paysage (43 %), Management des organisations (42 %) et Aménagement du territoire & urbanisme (41 %) - sont aussi ceux qui présentent les taux d'emplois à temps partiel les plus élevés (respectivement 43 %, 41 % et 38 %), ce qui rejoint un phénomène national comme indiqué précédemment.

74 Pour mémoire : prédominance des emplois de catégorie B avec maintien ou progression entre 18 et 30 mois, légère progression des emplois de catégorie A et régression des emplois de catégorie C entre 18 et 30 mois.

Annexe 8 : Données budgétaires issues du questionnaire

Le tableau issu du questionnaire comprend 77 lignes correspondant à 87 parcours. 22 lignes ne comportent aucune indication de budget. Après écart de celles-ci, restent 55 lignes correspondant à 62 parcours.

On s'intéresse alors aux parcours mentionnant des éléments budgétaires d'une ampleur limitée.

Un premier ensemble de 6 parcours comporte des caractéristiques communes :

- un effectif d'apprenants autour de 20,
- une intervention d'enseignants de l'établissement (titulaires ou non) voisine de 100 heures,
- une rémunération de cette intervention en vacances payées par l'université,
- pas d'affichage de dépenses de fonctionnement ni de compensation de celles-ci par l'université,
- un renseignement précoce du questionnaire par les EPL.

Il constitue un modèle qui semble fonctionner en routine, caractérisé par un engagement modéré des enseignants de l'établissement, un portage financier intégral par l'université mais l'absence de financement par celle-ci des coûts d'hébergement par l'établissement, évalués ou pas.

On peut rattacher à ce modèle 4 parcours qui s'en écartent peu : dans le premier, l'engagement des enseignants est beaucoup plus important (485 h) et les coûts d'hébergement sont pointés comme à traiter ; pour le second, il y a une estimation de 6 k€ de coûts d'hébergement et un versement de 2 k€ de l'université ; le troisième a été renseigné plus tardivement et est d'un effectif d'apprenants plus limité (16) ; le dernier, affiche un engagement plus important des enseignants (230 h) et bénéficie d'une participation symbolique à l'hébergement (1 k€ sur 2).

Un deuxième ensemble de 5 lignes, représentant 6 parcours, ne se distingue de l'ensemble précédent que par une prise en charge plus consistante par l'université (de 4 à 10 k€) des coûts d'hébergement de l'établissement.

Pour les 15 parcours sus-visés, il apparaît que les interventions des enseignants payées en vacances par l'université viennent en complément de leur service de base financé sur le budget de l'État ou de l'établissement.

Pour 2 autres parcours, il n'y a pas d'intervention des enseignants de l'établissement et ce dernier n'apparaît que comme un prestataire d'hébergement, voire de communication, ce pour quoi il est d'ailleurs rémunéré.

Enfin, 2 lignes correspondant à un total de 5 parcours comportent apparemment des incohérences dans leur renseignement. On notera qu'il s'agit de deux établissements privés.

Après écart de toutes lignes mentionnées ci-dessus, il reste à analyser 36 lignes comportant 39 parcours, toutes avec convention.

Sur ces 39 parcours, hors ABCD dont l'effectif de 118 cumule l'ensemble de la promotion, 12 ont un effectif d'apprenants inférieur ou égal à 13 et 26 un effectif d'apprenants supérieur ou égal à 15.

Les dépenses affichées comme transitant par le budget de l'établissement pour ces 39 parcours vont de 6 400 à 112 000 €, avec une médiane à 27 720 € et une moyenne à 34 905 €.

Ces dépenses se composent :

- de « vacations » payées à des agents de l'établissement, de 0 à 58 000 €, avec une médiane à 13 280 € et une moyenne à 17 816 €,
- de « vacations » payées à des professionnels, de 0 à 41 600 €, avec une médiane à 1 667 € et une moyenne à 6 411 €,
- de frais de fonctionnement, de 0 à 70 600 €, avec une médiane à 6 000 €, la moyenne étant de 10 677 €.

Les recettes affichées comme transitant par le budget de l'établissement pour ces 39 parcours vont de 0 à 117 000 €, avec une médiane à 21 667 € et une moyenne à 34 003 €.

On notera que la médiane des recettes est inférieure à celle des dépenses alors que la moyenne des recettes est supérieure à la moyenne des dépenses. Ceci peut signifier à la fois qu'une majorité des établissements est déficitaire pour ce qui concerne les LP auxquelles ils sont associés et que ceux qui sont plus attentifs au bon financement des dépenses correspondantes y parviennent.

Ces recettes se composent :

- de recettes de l'apprentissage, de 0 à 114 000 €, avec une médiane à 0 (23 parcours n'affichent aucune recette d'apprentissage) et une moyenne (qui ne signifie pas grand-chose) à 15 483 €⁷⁵,
- de recettes de formation continue, de 0 à 67 525 €, avec une médiane à 0 (seulement 11 parcours affichent de telles recettes) et une moyenne (idem) à 6 253⁷⁶ €,
- de contributions de l'université, de 0 à 63 425 €, avec une médiane à 3 000 € (18 parcours n'en ont pas) et une moyenne à 10 226 €. Seulement 5 des 21 parcours affichant une contribution de l'université affichent également des recettes d'apprentissage ou de formation continue alors que 17 des 18 autres en affichent,
- pour 5 parcours, de recettes autres, de 3 k€ pour deux d'entre eux, de 20 à 30 k€ pour les trois autres (moyenne globale de 2 041 €).

Au total, en excluant le plus déficitaire, dont les valeurs affichées semblent anormales, le résultat de 38 des 39 parcours varie d'un déficit de 32 k€ à un excédent de 41 k€ avec une médiane à 0 et une moyenne à 1 485 €. Sur ces 38 parcours, 13 sont déficitaires de plus de 1 k€, 13 sont proches de l'équilibre, 12 sont excédentaires de plus de 3 k€. Pour 23 d'entre eux, le résultat s'inscrit dans un intervalle allant d'un déficit de 5 k€ à un excédent de 5 k€ (7 sont en dessous, 8 au-dessus).

On notera que 9 des 12 parcours ayant un effectif d'apprenants inférieur ou égal à 13 affichent un résultat déficitaire.

Les enseignements suivants peuvent être tirés de cette analyse :

1. Pour les établissements acteurs de la gestion financière des parcours via la prise en charge d'enseignants et de frais de fonctionnement, deux modèles existent pour financer ces coûts :
 - la levée directe de recettes d'apprentissage ou de formation continue,
 - le reversement par l'université de telles recettes.
2. Les deux modèles peuvent être financièrement équilibrés si l'établissement est capable de justifier ses coûts et de défendre ses intérêts, notamment face au partenaire universitaire.
3. L'atteinte de l'équilibre est problématique lorsque l'effectif d'apprenants est inférieur à 15.

⁷⁵ Pour les 16 parcours qui affichent des recettes de l'apprentissage, la moyenne de celles-ci se situe à 37 740 €.

⁷⁶ Pour les 16 parcours qui affichent des recettes de formation continue, la moyenne de celles-ci se situe à 22 169 €.

Annexe 9 : LP contribuant au projet agro-écologique

LP assurant la formation de conseillers pour la transition agro-écologique

Objectif de formation	Intitulé du parcours	Degré de pertinence	Etablissement impliqué
Conseiller / animateur pour la transition agro-écologique	Conseil en systèmes de production végétale AE (CoSyA)	+++	EPL Toulouse
	Conseil et développement en agriculture	+++	EPL Poitiers Venours
	Agriculture biologique : conseil et développement (ABCD)	+++	Réseau de 12 EETA – VetAgro Sup
	Agriculture biologique : production, conseil, certification et commercialisation*	++	EPL La Roche-Sur-Yon ESA d'Angers
	Eco-conseil en production agricole	++	EPL Côte Saint-André
	Gestion durable des ressources en agriculture	++	EPL Clermont-Ferrand
	Expertise environnementale et conduite de projets	++	EPL Aurillac
	Agriculture et développement durable en milieu tropical insulaire	++	EPL Saint Paul
	Productions viticoles intégrées et enjeux environnementaux	++	Montpellier SupAgro
	Productions agricoles intégrées et enjeux environnementaux	++	Montpellier SupAgro
	Gestion agricole des espaces naturels et ruraux	++	Montpellier SupAgro
	Environnement et agriculture	++	EPL Le Robillard
	Agent de développement : agriculture et territoires	++	ALPA IS4a
	Ingénierie de l'entreprise agricole : systèmes économes et autonomes	++	ALPA IS4a
	Conseil en entreprise agricole	+	EPL Saint-Lô Thère
	Conseil en management des entreprises agricoles et rurales	+	LEAP Pommerit Jaudy Lycée de la Ville Davy ESA d'Angers
	Agronomie - Productions végétales	+	ESA Angers

* Cette LP n'a pas été recensée lors de la constitution de l'inventaire 2017-2018 car, sur les sites de l'APECITA et de l'ONISEP, elle n'associait aucun établissement de l'EA. En revanche, elle était ouverte aux rentrées universitaires 2018 et 2019.

Quatre parcours sur les 17 incluent des enseignements spécifiquement dédiés au conseil :

- CoSyA : Approche conseil (10 heures de cours, 42 heures de TD et 6 demi-journées terrain),
- Conseil et développement en agriculture : Maîtriser la démarche de conseil (150 heures),
- Agronomie-Productions végétales : Conseil ou management (70 heures partiellement consacrées au conseil),
- ABCD : une UE de 70 heures sur le conseil et l'animation, d'orientation différente selon les sites : Conseil et animation auprès des producteurs pour les sites Grand Est, Auvergne-Limousin, Sud-Méditerranée et Martinique, Conseil et animation des filières pour le site Rhône-Alpes.

LP visant à former des agriculteurs et des paysagistes à produire autrement

Objectif de formation	Intitulé du parcours	Degré de pertinence	ETA ou ESA impliqué
Produire ou travailler autrement : pratiques durables – techniques alternatives	Agriculture, durabilité, nouvelles technologies	+++	EPL Quétigny
	Pratiques agricoles, aménagement rural, techniques alternatives et gestion écologique des ressources	+++	EPL Rennes
	Gestion de la production respectueuse de l'environnement	+++	EPL Auch
	Protection des cultures et développement durable	+++	Lycée Kerbernez Plomelin
	Gestion de la santé des plantes	+++	AgroCampus Ouest
	Viticulture et environnement	++	EPL de l'Aube
	Gestion et développement durable du paysage	++	Ecole et CFA Roville aux Chênes
	Métiers du suivi d'élevage et de la valorisation des produits animaux transformés	++	AGES LEAP Val de Sarthe – EPL Le Mans
	Gestion durable des arbres et arbustes en aménagement paysager	+	EPL Clermont-Ferrand
	Développement et valorisation des produits d'élevage	+	EPL Tours Fondettes
	Conseil, valorisation et commercialisation des animaux d'élevage	+	CEZ Rambouillet EPL Bressuire

LP formant à la valorisation des potentiels énergétiques de l'agriculture (plan EMAA)

Objectif de la formation	Intitulé du parcours	Degré de pertinence	Etablissement impliqué
Produire des énergies renouvelables en agriculture – valoriser les déchets par la méthanisation	Optimisation énergétique des entreprises agricoles	+++	EPL de Pau Montardon (CFA 64)

Annexe 10 : Offre des IUT et universités sans partenariat EA

77 des parcours de LP recensés sur le site de l'APECITA n'impliquent pas un établissement de l'enseignement agricole, technique ou supérieur.

48 de ces 77 parcours sont organisés par un IUT, 26 par une université elle-même, 2 par des instituts dépendants d'une université (Institut universitaire de la vigne et du vin, Institut du génie de l'environnement et de l'écodéveloppement) et 1 par le CNAM Île-de-France.

Ces 77 parcours relèvent de 26 mentions différentes selon la répartition suivante. Les sept premières mentions, avec pour chacune quatre parcours ou plus, regroupent 51 des 77 parcours recensés (66 %).

Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement	21
Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement (QHSSE)	7
Bioindustries et biotechnologies	5
Cartographie, topographie et systèmes d'information géographique	5
Industries agroalimentaires : production, gestion et valorisation	5
Agronomie	4
Commercialisation des produits alimentaires	4
Biologie analytique et expérimentale	3
Métiers de la santé : nutrition, alimentation	3
Commerce et distribution	2
Logistique et pilotage des flux	2
Métiers de l'aménagement du territoire et urbanisme	2
Activités juridiques : métiers du droit privé	1
Agriculture biologique : production, conseil, certification, commercialisation	1
Chimie analytique, contrôle qualité, environnement	1
Développement de projets de territoires	1
Génie des procédés pour l'environnement	1
Intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques	1
Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	1
Métiers de la qualité	1
Métiers de l'emballage et du conditionnement	1
Métiers de l'informatique : applications web	1
Métiers des arts culinaires et des arts de la table	1
Métiers du BTP : génie civil et construction	1
Organisation et gestion des établissements hôteliers et de restauration	1
Productions animales	1

Le tableau suivant présente le rattachement des parcours aux grands secteurs habituels de l'enseignement agricole tels que définis précédemment. Ceux-ci rassemblent 54 parcours.

Secteurs de l'enseignement agricole	Principales mentions (occurrence)	Nombre de LP
Environnement et aménagement	Métiers de la protection et de la gestion de l'env (21)	29
Transformation	Industries agroalimentaires (5), QHSSE (3)	11
Commerce	Commercialisation des produits alimentaires (4)	6
Production	Agronomie (3)	5
Management et gestion		2
Services		1

A noter qu'aucun des parcours proposés par les IUT et universités sans partenariat MAA n'est recensé dans les secteurs Forêt & Bois et Maintenance des agroéquipements.

Les 23 parcours non rattachables aux grands secteurs habituels de l'enseignement agricole appartiennent à 10 mentions différentes.

Mentions	Nombre de LP
Cartographie, topographie et systèmes d'information géographique	5
Biologie analytique et expérimentale	3
Métiers de la santé : nutrition, alimentation	3
Bioindustries et biotechnologies	3
Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	3
Logistique et pilotage des flux	2
Métiers des arts culinaires et des arts de la table	1
Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	1
Activités juridiques : métiers du droit privé	1
Métiers de l'informatique : applications web	1

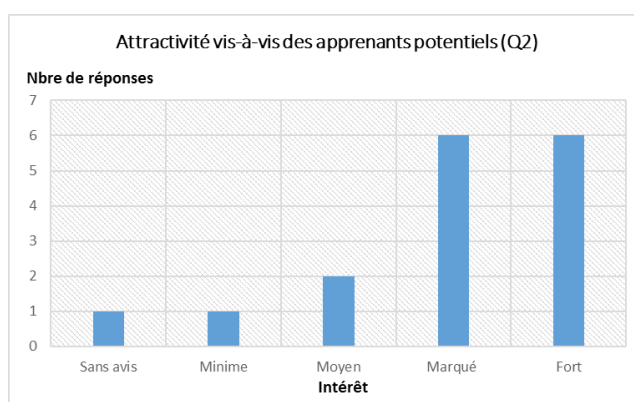
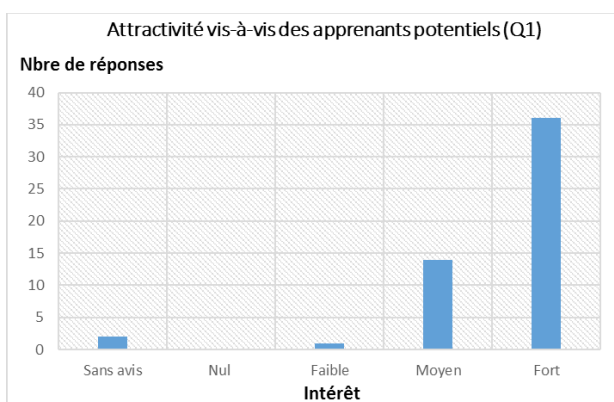
19 de ces 23 parcours peuvent être regroupés en quatre secteurs d'activité : systèmes d'information géographique (6 parcours), analyses de laboratoire (6 parcours), santé & nutrition (4 parcours) et qualité & métrologie (3 parcours).

Annexe 11 : Analyse des réponses aux questionnaires quant aux éléments d'intérêt pour les établissements

Six critères d'intérêt potentiel ont été documentés à partir des réponses aux questionnaires adressés aux directeurs d'établissements participant à un parcours de LP au moins (Q1) et aux directeurs d'EPL de catégories 4 et 4 exceptionnelle ne participant à aucun parcours (Q2).

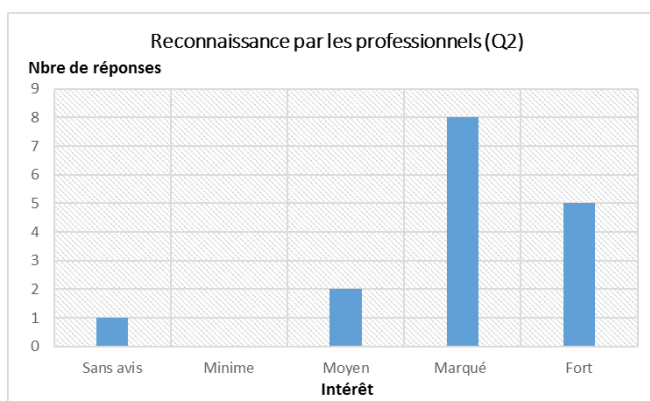
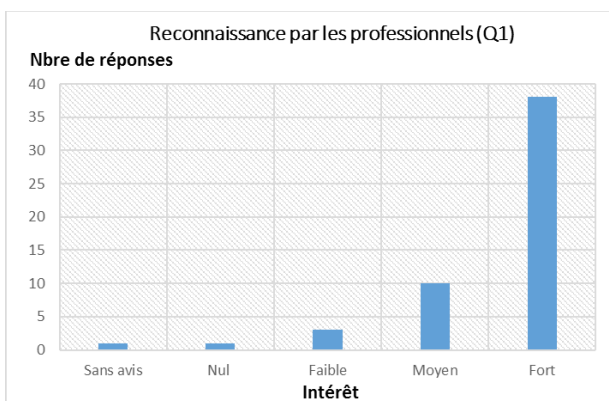
Le premier critère évalué était la contribution de la LP à **l'attractivité de l'établissement vis-à-vis des apprenants potentiels**, via, notamment, un renforcement de sa notoriété et de son image de marque.

Les résultats obtenus sont similaires pour les deux questionnaires. La grande majorité des directeurs d'EETA, que leur établissement soit mobilisé ou non sur une LP, considèrent que la LP contribue (ou pourrait contribuer) fortement à l'attractivité de l'établissement.



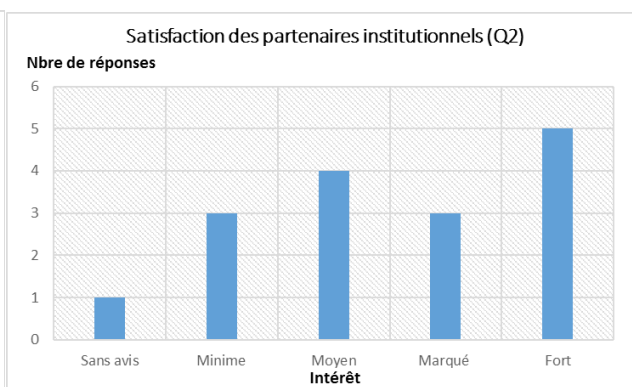
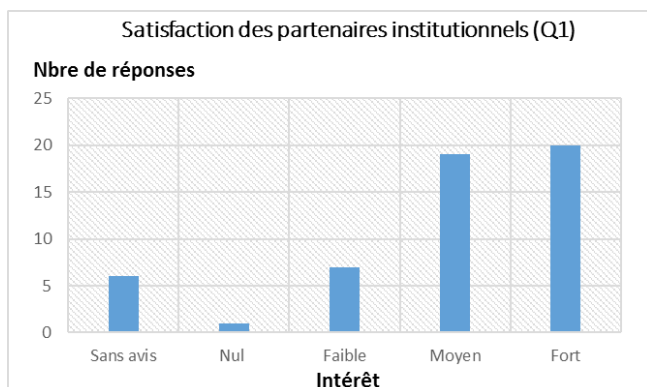
Les commentaires formulés par certains répondants signalent plus particulièrement une attractivité accrue de l'établissement pour les candidats au BTS. Ils pointent, parmi les facteurs d'attractivité, (i) l'offre d'une poursuite d'études aux diplômés de BTS dans le cadre du schéma LMD et plus largement d'un continuum de formation de Bac-3 à Bac+3, (ii) un rôle d'ascenseur social de la LP et (iii) un renforcement de la cohérence de l'offre de formation.

De même, les directeurs d'EETA s'accordent presque unanimement pour dire que la LP participe (Q1) ou serait susceptible de participer (Q2) grandement à **la reconnaissance de leur établissement par les professionnels**. A noter que cette opinion paraît plus affirmée chez les directeurs d'établissement participant effectivement à un parcours au moins (Q1).

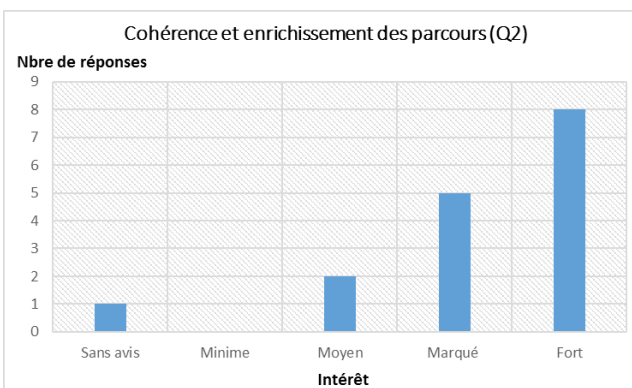
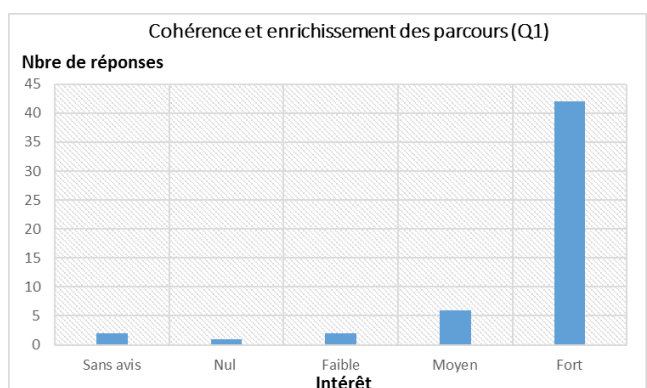


Selon les commentaires, une meilleure reconnaissance de l'établissement par le secteur professionnel résulte de l'adéquation des parcours de formation à ses besoins. Par ailleurs, la LP concourt au développement des relations avec les professionnels, et cela également au profit des classes de BTSA.

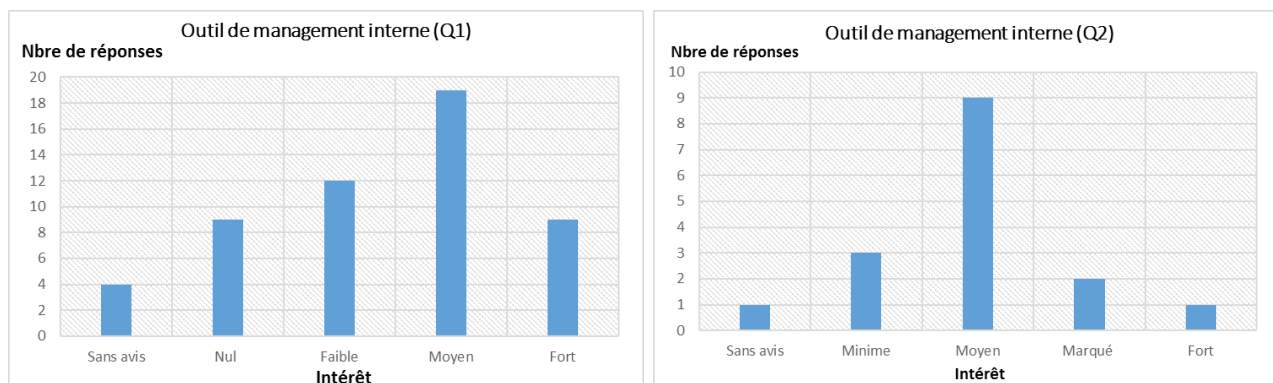
En ce qui concerne **la satisfaction des partenaires institutionnels** (État, Régions et autres collectivités), on constate un résultat différent selon le questionnaire. La plupart des directeurs d'EETA impliqué dans une LP (Q1) estiment que l'apport de la LP sur ce critère est significatif. En revanche, les répondants à Q2 montrent des avis partagés : une moitié juge cet apport moyen à faible et l'autre moitié plutôt fort.



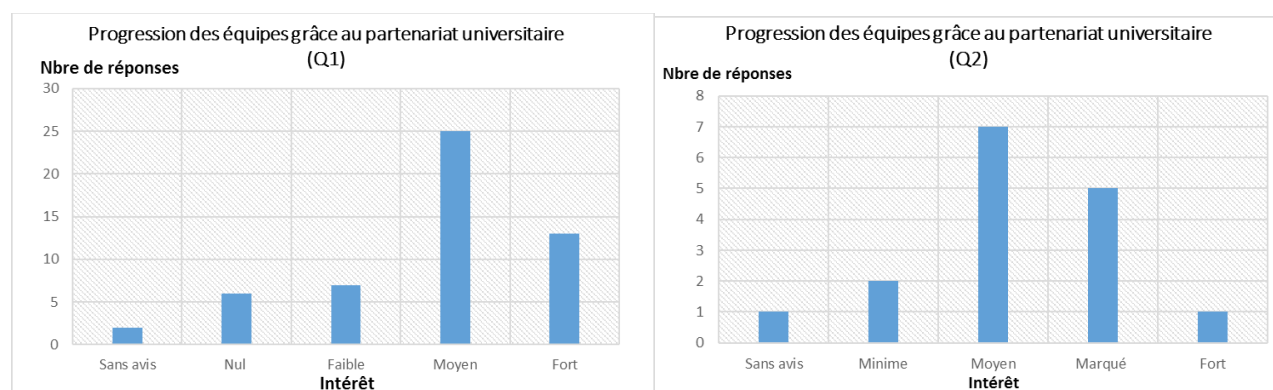
Selon une grande majorité des avis, la LP contribue fortement à **la cohérence et à la qualité de l'offre de formation** (poursuite d'études par les apprenants, carte de formation). C'est d'ailleurs cette cohérence qui favorise le renforcement de l'attractivité des établissements comme souligné précédemment.



Les avis des répondants sont partagés en ce qui concerne le rôle d'**outil de management interne** de la LP. C'est le jugement d'un intérêt moyen sur ce critère qui recueille le plus de suffrages. Le reste des réponses se répartit différemment selon les catégories de directeurs.



Le dernier critère d'intérêt évalué est la possible progression des équipes en lien avec le partenariat universitaire. Là encore, les avis sont partagés et c'est le jugement d'un intérêt moyen qui rassemble le plus de réponses (un peu moins de la moitié dans les deux cas). Par ailleurs, un quart des répondants à Q1 estiment l'intérêt sur ce critère nul à faible et un quart, fort.



Les commentaires recueillis précisent que la progression des équipes résulte des échanges de pratiques tant avec les enseignants universitaires qu'avec les professionnels ou les enseignants d'autres EPL⁷⁷. La participation à une LP entraîne également la mise en place d'une veille technologique ou pédagogique. Enfin, de bonnes relations avec le partenaire universitaire peuvent déboucher sur des projets de nouvelles LP.

⁷⁷ Dans le cas où plusieurs EPL sont mobilisés sur le même parcours de LP.

Annexe 12 : Sélection bibliographique

Textes réglementaires

Arrêté du 17 novembre 1999 relatif à la licence professionnelle

Arrêté du 22 janvier 2014 fixant les modalités d'accréditation d'établissements d'enseignement supérieur

Arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master

Arrêté du 30 avril 2014 fixant les modalités d'accréditation des établissements d'enseignement supérieur agricole

Arrêté du 27 mai 2014 fixant la nomenclature des mentions du diplôme national de licence professionnelle

Arrêté du 16 mars 2015 modifiant la nomenclature des mentions du diplôme national de licence professionnelle

Arrêté du 30 juillet 2018 modifiant l'arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master

Documents du MESRI dont rapports IGAENR - IGEN

Comité de suivi de la licence et de la licence professionnelle. Avis et recommandations : alternative à la suppression de la commission nationale d'expertise des licences professionnelles. Décembre 2014.

Comité de suivi de la licence et de la licence professionnelle. Avis et recommandations : la préparation des étudiants de la licence générale à la licence professionnelle. Mars 2016.

IGAENR-IGEN Rapport 2011-019. Suivi de la mise en œuvre de la rénovation de la voie professionnelle. Février 2011

IGAENR-IGEN Rapport 2013-050. Évaluation des expériences de rapprochement et d'articulation des formations de premier cycle du supérieur entre lycées et universités. Juin 2013.

IGAENR-IGEN Rapport 2015-078. L'introduction de blocs de compétences dans les diplômes professionnels. Novembre 2015.

IGAENR-IGEN Rapport 2016-041. Cartographie de l'enseignement professionnel. Juillet 2016.

IGAS-IGAENR-IGEN Rapport 2017-040. Premier bilan des campus des métiers et des qualifications. Juillet 2017.

Note d'information sur la formation continue de l'enseignement supérieur public n°17-22. Octobre 2017. Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance. Ministère de l'éducation nationale.

Dalle R., Germinet F. Concertation sur la professionnalisation du 1er cycle post-bac. Rapport commandée par Madame la Ministre Frédérique Vidal MESRI. Restitution 31 janvier 2019.

Rapports et articles divers

Dubois P., Lepaux V., Vourc'h R. Évaluer la qualité de la relation formation-emploi : le cas des DUT et des licences professionnelles. *Éducation & formations* – n°67 - mars 2004.

Maillard D., Veneau P. Les licences professionnelles. Forme et sens pluriels de la "professionnalisation" à l'université. *Presse de Sciences Po "Sociétés contemporaines"*. 2006/2 n°62, 49-68.

D. Bloch. L'enseignement professionnel : une priorité. Propositions pour l'avenir des enseignements professionnels. *Rapport Terra Nova*. 13 décembre 2018.

Gagneur C.-A., Thierry O. Étude sur les conditions de déploiement d'un accompagnement stratégique vers une agriculture à bas niveau d'intrants. Étude commandée par le ministère de l'agriculture et de l'alimentation. *Marché SSP-DGPE-2017-056*. Décembre 2018.

Lien entre les lycées et l'enseignement supérieur : les actions des écoles de la Fésia. Note en date de septembre 2017 transmise par la DGER le 18 février 2019.