HAL
open science

Licence professionnelle Technico-commercial en nutrition animale

Rapport Hcéres

To cite this version:

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Technico-commercial en nutrition animale. 2016, Université de Rouen. hceres-02039720

HAL Id: hceres-02039720

https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039720

Submitted on 20 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Technico-commercial en nutrition animale

- Université de Rouen

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

HCERES

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

Formations

Pour le HCERES,[1]

Michel Cosnard, président

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

[1] Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

Évaluation réalisée en 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Biologie intégrative, santé, environnement

Établissement déposant : Université de Rouen

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Productions animales* spécialité *Technico-commercial en nutrition animale* fonctionne depuis la rentrée 2012. Elle est menée en partenariat avec l'ESITPA de Rouen (Ecole d'ingénieurs en Agriculture) et le Centre de Formation pour Apprentis (CFA) du lycée agricole d'Yvetot puisqu'il s'agit d'une formation par apprentissage avec un nombre de places de 15 apprentis accordé par la Région. Cette LP forme de futurs conseillers techniques au service de leurs clients. Elle s'appuie sur une formation de base dans le domaine de la nutrition et alimentation animale couvrant des compétences scientifiques, techniques et des compétences commerciales (vente et analyse du marché). Ainsi, la formation vise à la maîtrise des fondamentaux en matière d'anatomie et de physiologie digestive, de composition et valeurs nutritives des aliments, de besoins des animaux, de l'environnement socio-économique des différents types d'élevages et des principes de base de conduite de ces élevages. Enfin les techniques de conseils, de ventes et d'analyse du marché font partie des compétences des diplômés.

Cette formation débouche sur des métiers dans le secteur de l'alimentation et la nutrition animale auprès d'entreprises spécialisées, de coopératives agricoles et de groupes privés avec des emplois comme technicien en nutrition et alimentation animale ; commercial et responsable de secteur, conseiller technique en nutrition et alimentation animale et cadre commercial.

Pour atteindre cet objectif, la formation est regroupée en huit unités d'enseignement (UE). La première est une remise à niveau des étudiants afin de procéder à une harmonisation avec les différents profils d'étudiants et de prendre connaissance de la thématique générale de la licence. Les UE 2 et 3 sont des UE répondant aux compétences scientifiques, l'UE 4 aux compétences techniques, les UE 1, 5, 6 aux compétences commerciales et enfin les UE 7 et 8 sont le projet tuteuré et le stage, elles sont donc transversales.

Synthèse de l'évaluation

La formation est bien construite. Grâce à un fonctionnement par apprentissage selon un système d'alternance entre entreprise et université/école, l'étudiant est très vite plongé dans le monde professionnel et sur une durée assez longue, car le stage s'étale, par ce système d'alternance, sur une année. Cette formation de l'Université de Rouen est conçue en partenariat très étroit avec des professionnels de la nutrition et alimentation animale et en partenariat avec l'ESITPA de Rouen et le CFA agricole d'YVETOT. Cela permet par l'intervention de professionnels, d'enseignants et d'enseignants-chercheurs de couvrir l'ensemble des compétences requises pour les métiers visés auxquels elle prépare. Les effectifs n'ont pas encore atteint le nombre de places autorisé par la Région, mais compte-tenu de l'augmentation du nombre de propositions de missions par les entreprises, il y a lieu d'être optimiste. La formation évolue dans un contexte scientifique, technique et professionnel très favorable. L'excellence des relations avec les professionnels est sans doute propice au développement de contrats de professionnalisation. En effet, cette formation correspond aux besoins des entreprises du marché, en atteste l'insertion professionnelle de ses diplômés.

Le contenu de la licence professionnelle est en adéquation avec son objectif de former des cadres commerciaux intermédiaires dans le domaine de la nutrition et l'alimentation animale. En effet, la bonne répartition des unités d'enseignement, afin de couvrir les trois compétences fondamentales requises que sont les compétences scientifiques, techniques et managériales, permet aux étudiants d'acquérir une double compétence en sciences liée à la nutrition et l'alimentation animale et management liée à la commercialisation. Par ailleurs, la place de la professionnalisation est importante avec le projet tuteuré et le stage de 34 semaines. Ce dernier est un atout pour la professionnalisation de la formation et participe à enrichir son rayonnement auprès des acteurs professionnels du monde de la nutrition et de l'alimentation animale. A cet effet, une attention particulière est portée au suivi et à l'encadrement des étudiants pendant les périodes d'enseignement et pendant les périodes de stages. Pour cela, la formation s'appuie sur l'équipe

pédagogique des trois sites, mais également sur des coordinateurs, comme le chargé de liaison ou les référents et évidemment le responsable de la formation pour veiller au bon fonctionnement et à la bonne circulation des informations.

La formation est également dotée de nombreux outils de pilotage et de contrôle, que cela soit pour le suivi des apprentis ou pour le pilotage de la formation avec le Conseil de perfectionnement et les différentes enquêtes d'insertion et d'évaluation de la formation.

La formation est encore jeune (ouverte en 2012) ce qui explique sans doute qu'elle ne remplisse pas ses effectifs (15 étudiants maximum) et que l'essentiel du recrutement se fasse parmi des étudiants de Brevet de technicien supérieur (BTS). Son taux d'insertion professionnelle est cependant excellent.

Points forts :

- La formation est bien adaptée aux besoins des entreprises avec adéquation formation/ objectifs/ emplois visés, l'insertion est excellente, majoritairement dans l'entreprise d'accueil de l'apprenti.
- Le comité de perfectionnement est un véritable outil d'aide au pilotage de la formation.
- La formation est très professionnalisante avec le système de l'alternance, mais également le projet tuteuré et l'implication de professionnels dans son fonctionnement.
- La formation est en phase avec la double compétence requise des métiers visés en dispensant un enseignement sur les différentes approches relatives à ces compétences (scientifiques, techniques, commerciales), mais également en faisant intervenir trois sites avec des spécialités marquées sur ces compétences.
- Un système d'aide au placement des étudiants dans le cadre des missions en entreprise est présent.
- Il y a une évaluation par les étudiants des enseignements et des périodes de formation et l'existence d'un processus d'autoévaluation de la formation.

Points faibles :

- La formation recrute des étudiants essentiellement de Brevet de technicien supérieur agricole (BTSA), ce qui peut s'expliquer par le fait de l'apprentissage. Il y a manque d'attractivité pour les étudiants de L2 généraliste.
- La place de l'international n'est pas importante bien que ce soit une demande de certaines entreprises, notamment vis-à-vis de l'anglais, car le métier de technico-commercial l'exige de plus en plus, y compris en agriculture et élevage.
- Les modalités d'acquisition des compétences sont à améliorer, elles ne sont pas très explicites.
- La fiche RNCP est à détailler au niveau des compétences à acquérir, ces dernières sont décrites d'une manière trop succincte et trop générale.

Conclusions et recommandations :

En conclusion, cette formation peut s'appuyer sur plusieurs points forts montrant ses qualités du point de vue pédagogique, de l'organisation et de l'encadrement. Elle répond à un marché en développement et demandeur de cadres intermédiaires formés aux spécificités de la nutrition et de l'alimentation animale. Pour une formation basée en partie sur le commerce et la vente, il serait cependant utile de faire intervenir plus de professionnels et d'enseignants-chercheurs sur cet aspect.

Il serait souhaitable de travailler sur la place de l'international et la promotion de la formation auprès d'autres publics que les BTSA. Ainsi, comme les effectifs n'ont pas encore atteint le nombre maximum de places autorisé par la région, un travail de communication auprès des L2 de l'université doit être envisagé. L'excellence des relations avec les professionnels est sans doute également favorable au développement de contrats de professionnalisation.

Il est recommandé de développer la place du numérique qui n'est pas encore optimale, notamment sur la procédure d'évaluation interne. De plus, une attention devra être portée au suivi de l'acquisition des compétences par les étudiants et au dispositif à mettre en place pour les évaluer, notamment celles acquises en entreprise.

Analyse

Adéquation du cursus aux objectifs	Cette licence propose une formation de base dans le domaine de la nutrition et alimentation animale couvrant des compétences scientifiques (biologie des aliments, métabolisme…), techniques (alimentation et indicateur de performance) et des compétences commerciales (vente et analyse du marché). La formation est exclusivement en alternance (15/15j) permettant une bonne insertion dans le monde du travail pour une licence professionnelle et le suivi de l'activité de l'entreprise sur la durée. A l'issue de cette formation, les étudiants ont acquis des compétences techniques (liées au métier de la nutrition et de l'alimentation animale) et commerciales permettant de s'adapter à leur environnement professionnel et aux besoins des entreprises. Depuis les deux années d'existence de la formation, tous les étudiants ont trouvé un emploi dans un secteur d'activité correspondant au diplôme obtenu, ce qui atteste de l'adéquation du cursus à la réalité professionnelle à laquelle il prépare. On notera que la formation, par son système d'alternance, est assez riche en contenu avec 600 heures de cours réparties sur les quatre approches (scientifique, technique…) et 34 semaines de stage. Il existe par ailleurs une réelle adéquation entre objectifs de formation/cursus/métiers exercés/besoins de la profession puisque les professionnels ont largement participé à l'élaboration de la maquette de formation et sont par ailleurs membres du conseil de perfectionnement.
Environnement de la formation	Cette licence émane d'une demande de l'interprofession faisant intervenir plusieurs acteurs de l'alimentation et nutrition animale. Ces derniers ont directement participé à la création de la licence. Ainsi, elle s'appuie sur un partenariat Université/ESITPA/CFA agricole Yvetot. L'ESITPA est une école d'ingénieurs qui dépend du Ministère en charge de l'agriculture et également de l'APCA (Association permanente des chambres d'agriculture). De ce fait, cet établissement a une bonne approche des besoins de la profession. Le CFA d'Yvetot apporte, quant à lui, son expérience dans la conduite des formations par apprentissage. La licence s'intègre dans l'offre de formation du champ BISE de l'Université de Rouen. Ainsi les étudiants de la L2 *Sciences de la vie et de la terre* peuvent intégrer la licence professionnelle, car ils ont acquis tous les prérequis nécessaires pour l'intégrer. Par ailleurs, cette licence s'appuie sur des enseignants-chercheurs rattachés à différents laboratoires permettant de maintenir les enseignements en adéquation avec les développements technologiques et scientifiques. De plus, le système de l'alternance oblige l'implication d'entreprises partenaires qui accueillent les étudiants en stage. Les professionnels de ces entreprises correspondent au noyau dur qui a participé au comité de pilotage de la formation, mais s'est vite étendu à des partenaires des régions voisines. Il n'existe pas de licence strictement identique au niveau national bien que trois licences au niveau national présentent des similitudes tout en étant encore assez éloignées et donc peu concurrentielles.
Equipe pédagogique	La formation permet de faire intervenir une équipe pédagogique diversifiée et pluridisciplinaire. Il existe en annexe une liste des enseignants de l'établissement avec le nombre d'heures effectué par chacun ce qui représente un total de 144 heures soit 32 % des enseignements. En revanche, on ne dispose pas d'un tableau récapitulatif des autres intervenants (ESITPA et CFA) ainsi que les professionnels qui, selon le rapport d'autoévaluation, assureraient 25 % des enseignements. Si ces chiffres sont avérés la répartition est correcte. Il n'y a pas l'intervention de professionnels sur les compétences scientifiques. Le pilotage de la formation est assuré par un responsable et des référents pédagogiques en fonction des « approches » correspondant à leur compétence. De plus, chaque UE a un responsable. Il y a des réunions propres à chaque UE pour harmoniser les contenus et des réunions pédagogiques transversales entre UE.

	Pour gérer l'alternance, le CFA met à disposition un chargé de liaison. Il s'occupe du placement et du suivi des apprentis. Pour cela, certains outils pédagogiques sont utilisés comme le carnet de liaison et le contrat d'objectifs. Le chargé de liaison effectue également une visite (une seule) dans les entreprises accueillant des apprentis ; il fait des points réguliers avec le maître d'apprentissage, le responsable de la formation et les référents pédagogiques. Les réunions pédagogiques sont régulières (une à deux par semestre pour faire un bilan sur l'année en cours) et il y a un conseil de perfectionnement annuel.
Effectifs et résultats	La Région impose une limite de 15 apprentis par an maximum (effectif habilité par le CFA). Pour les trois promotions connues, ce chiffre n'a pas encore été atteint (12 apprentis en 2014-2015 selon le tableau des effectifs). Toutefois, la formation est désormais connue et le nombre d'entreprises à proposer des contrats d'apprentissage augmente d'année en année, ce qui est encourageant. Les effectifs sont stables sur les trois années. Les étudiants proviennent essentiellement de BTS. On notera que la passerelle évoquée pour un éventuel recrutement en L2 ne fonctionne pas vraiment puisqu'il n'y a aucune candidature de L2. Sur les deux premières années, il y a eu une petite déperdition avec deux inscrits par année, mais le taux de réussite des présents à la formation est de 100 %. Deux enquêtes sont menées sur l'insertion professionnelle, l'une par le CFA et l'autre par l'OVEFIP. Ces enquêtes révèlent que tous les diplômés de la licence ont été recrutés dans un secteur et à un niveau de qualification correspondant aux objectifs de la licence. Pour beaucoup ils s'intègrent à l'entreprise qui les a accueillis lors du stage. L'enquête du CFA indique que 70 % des diplômés en 2012-2013 à six mois sont dans le monde du travail et 88 % en 2013-2014. L'enquête de l'OVEFIP est en cours. Beaucoup de ces emplois sont des CDD et la formation n'a pas le recul nécessaire pour savoir s'ils se sont transformés en CDI.

Place de la recherche	La présence d'enseignants-chercheurs de l'Université de Rouen et de l'ESITPA au sein de cette formation permet de faire le lien avec les laboratoires d'origine des enseignants. Cela représente 48 % des enseignants de licence. Il n'y a pas de présentation de la recherche signalée.
Place de la professionnalisation	La professionnalisation occupe une place importante dans la formation de par son fonctionnement en alternance qui permet à l'étudiant d'être 34 semaines dans l'entreprise sur une année. Pour leur recherche d'entreprises, les étudiants sont accompagnés lors des ateliers sur les techniques de recherche d'emploi, ce qui participe à une familiarisation avec le monde du travail. Les étudiants bénéficient également d'un portefeuille d'expérience et de compétences qui est un outil qui assiste l'étudiant dans sa démarche de construction de son capital de compétences. Il est utile notamment pour son projet professionnel. Plusieurs sorties sur le terrain sont organisées afin d'illustrer et de mettre en pratique les enseignements dispensés. Cela correspond à des visites d'entreprise, des journées découvertes (élevage de bovins, visite de ferme…). Ces différentes sorties permettent également d'enrichir le carnet d'adresses de l'étudiant. Le fait de faire intervenir des professionnels, comme lors des soutenances (stage et projet tuteuré), répond aussi à cet objectif. Tous ces éléments montrent que la place de la professionnalisation de cette formation est importante. Un meilleur suivi de l'acquisition des compétences nécessite cependant une amélioration de la fiche RNCP.

Place des projets et stages	Le projet tuteuré est un travail individuel (de réflexion et de recherche) sur une activité commerciale en lien avec l'une des missions accomplies lors du stage. Le choix du projet se fait avec le maître de stage. Ainsi élaboré, ce projet présente l'avantage d'allier les enseignements théoriques et ceux acquis dans l'entreprise. Un document relatif au projet est donné à l'étudiant sur son organisation, son suivi et ses modalités. Il est encadré par un binôme enseignant dans le domaine technique et dans le domaine commercial. Le travail est évalué par un document écrit et une présentation orale devant un jury d'enseignants et de professionnels. L'équipe pédagogique accompagne étroitement l'étudiant dans la recherche de stage (aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation, entretien préparatoire…). Il existe un comité de placement chargé de mettre en relation les étudiants qui seraient en difficulté de recherche de stage avec des entreprises potentielles. Il y a également le chargé de liaisons qui s'occupe du placement en apprentissage et du suivi pédagogique des étudiants. Celui-ci effectue des visites en entreprise pour faire le suivi que ce soit pour l'étudiant ou pour faire le point avec le maître d'apprentissage. Pour le suivi, divers outils sont en place comme le carnet de liaison ou le contrat d'objectifs définissant les attentes en matière d'acquisition de savoirs et de savoirs faire des maîtres d'apprentissage. A l'issue du stage, un écrit et une soutenance selon les mêmes conditions que le projet tuteuré permet l'évaluation de l'étudiant sur ce point. Ces différents éléments montrent l'importance des projets et stages dans la formation et avec quel sérieux ils sont mis en place.
Place de l'international	Une politique à l'international est difficile à concrétiser en LP (formation sur un an), surtout lorsqu'il s'agit d'une formation par apprentissage. Cependant, lorsque les entreprises possèdent des filiales à l'étranger (souvent le cas dans l'agro-alimentaire) les missions à l'étranger, au sein de ces filiales connaissent moins de complications administratives. Lorsque c'est le cas, il conviendrait d'insister sur ce point auprès des entreprises concernées. Ce fut le cas pour une étudiante de la promotion 2012-2013 qui a effectué des séjours en Irlande dans le cadre de sa mission. Pour les mêmes raisons, l'accueil d'étudiants étrangers est quasi impossible. Les cours d'anglais ne sont pas très développés (20 heures). Une réflexion sur ce sujet mérite d'être menée. D'ailleurs, lors d'un comité de perfectionnement, le représentant d'une entreprise a souligné l'importance de l'anglais pour des technico-commerciaux.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Le recrutement des étudiants se fait sur dossier et par un entretien oral qui a pour but d'évaluer les capacités à exercer le métier de technico-commercial. L'entretien se fait en présence du responsable, des référents pédagogiques et du chargé de liaison. La très grande majorité des étudiants est issue de BTSA, sans doute en raison de la formation par apprentissage (les employeurs recrutent de préférence des étudiants ayant déjà une connaissance du milieu). Les étudiants sont correctement accompagnés durant toute leur période de formation : semaine d'harmonisation des connaissances en début de formation, soutien aux étudiants en difficulté, contrôle continu, tuteur établissement et tuteur entreprise lors de la mission en entreprise, suivi de l'acquisition des connaissances et compétences (carnet de liaison et contrat d'objectifs).
Modalités d'enseignement et place du numérique	Il s'agit d'une formation par apprentissage avec 34 semaines de mission en entreprise en alternance de 15j/15j avec des enseignements au sein de l'établissement. Les possibilités de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) existent. La formation fonctionne avec un découpage classique en cours magistraux, travaux dirigés et travaux pratiques, mais également sous forme de visites d'entreprise. Des mises en situation filmées sur le cours

	de communication et négociation sont réalisées. Cela reste une démarche classique pour ces matières. Les contrôles continus sont organisés permettant de suivre la régularité de la progression des étudiants dans l'acquisition des connaissances. Des outils numériques (Plateforme Moodle…) permettent la mise à disposition des contenus pédagogiques aux étudiants. Le recours au numérique n'est pas ignoré dans la formation même s'il pourrait être plus présent pour les procédures d'évaluation par exemple ou les enquêtes d'insertion.
Evaluation des étudiants	L'évaluation des étudiants se fait avec les méthodes classiques de contrôle des connaissances (examen terminal, contrôle continu, soutenance et mémoire de stage et projet). Le jury de cette LP est désigné par le président de l'Université de Rouen, il comprend : - trois enseignants et enseignants-chercheurs de l'université dont le président du jury, - un représentant de l'ESITPA, - un représentant de l'EPLEFPA 76 (CFA Agricole et Agro-alimentaire d'Yvetot), - un représentant du secteur professionnel. Le jury se réunit pour délibérer à la fin de chaque semestre et après chaque session d'examens. Il détermine la date de ses réunions dans le respect du calendrier universitaire et en tenant compte des opérations de délivrance des diplômes. Il prend les décisions qui lui incombent, en toute souveraineté et indépendance, à partir de l'ensemble des résultats obtenus par chaque étudiant aux épreuves terminales et aux contrôles continus. La réunion du jury donne lieu à une délibération sanctionnée par un procès-verbal. L'assiduité est importante en cours comme dans l'entreprise. Il est mentionné que toutes absences non justifiées pèseront dans les discussions de jury. Le stage et le projet tuteuré représente 30 ECTS afin d'insister sur la professionnalisation de la formation. La compensation entre UE est possible.
Suivi de l'acquisition des compétences	Les compétences à acquérir durant la formation sont indiquées au sein de la fiche RNCP jointe au dossier et dans le tableau des UE fourni. La formulation de ces compétences reste cependant trop générale, le descriptif des compétences attendues à l'issue de la formation mériterait d'être plus détaillé. Comme il s'agit d'une formation par apprentissage, le rapport d'autoévaluation mentionne l'existence d'un carnet de liaison qui permet de faire le point à l'issue de chaque période d'alternance. Par ailleurs, dès le recrutement par l'entreprise, chaque étudiant signe un contrat d'objectifs lié à sa mission. Ces deux documents permettent sans doute, aux tuteurs, à l'établissement et à l'entreprise, un suivi de l'acquisition des compétences. Cependant le rapport d'autoévaluation ne donne aucune précision sur les modalités concrètes de mesure de l'acquisition des compétences. L'annexe descriptive au diplôme présente en annexe est basée sur le modèle « Europass ». Comme dans le cas de la fiche RNCP, les compétences à acquérir méritent plus de détails.
Suivi des diplômés	Il est réalisé par deux enquêtes, une conduite par le CFA et l'autre par l'OVEFIP. L'enquête du CFA est très complète, car elle évalue aussi le niveau de satisfaction des diplômés et des maîtres d'apprentissage. L'OVEFIP réalise une enquête sur l'insertion professionnelle à 18 mois et à 30 mois. Elle est également très complète avec le profil des diplômés, avis sur la formation, l'insertion, l'avis du diplômé sur leur emploi et le détail de chaque emploi. Les résultats des enquêtes d'insertion sont transmis au Conseil de perfectionnement. Compte-tenu de la date de création de cette licence (2012) il n'est pas possible de porter une appréciation sur l'incidence de ces enquêtes sur le pilotage de la formation.

Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Le Conseil de perfectionnement a lieu chaque année et réunit le responsable pédagogique, les référents des établissements impliqués, le président, le vice-président de jury, le chargé de liaison, des étudiants et des membres de l'environnement immédiat. Il est donc très représentatif de l'ensemble des acteurs de la formation. Les échanges lors du conseil de perfectionnement et la prise en compte des résultats d'enquête permettent d'apporter des améliorations à la formation. En effet, l'objectif de ce conseil est de faire le point sur la formation, de lister ses points faibles et ses points forts et de définir son évolution en fonction des mutations du marché du travail. On notera que parmi les personnes conviées à ce conseil beaucoup sont cependant excusées, ce qui est regrettable. Par ailleurs, une évaluation des enseignements par les étudiants est réalisée. Elle renseigne sur plusieurs points essentiels de la formation comme la complexité et la clarté des enseignements, l'organisation générale, le volume de travail… L'administration de cette évaluation se fait sur support papier et le traitement manuellement. Un traitement numérique est à envisager. Les informations de cette enquête sont utilisées pour faire le point sur l'organisation de la formation et lors du conseil de perfectionnement, mais aussi pour améliorer l'accueil des étudiants lors du stage. Les enquêtes du CFA et de l'OVEFIP fournissent également des éléments d'autoévaluation de la formation.

Observations de l'établissement

L'établissement n'a pas fourni d'observations.