

# HCERES

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

Formations

## Rapport d'évaluation

Licence professionnelle  
Management et distribution :  
management de rayon de produits  
agricoles, horticoles ou alimentaires

- Université d'Angers - UA

# HCERES

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

Formations

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Michel Cosnard, président

---

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

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

## Évaluation réalisée en 2015-2016

## Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Droit, économie et gestion

Établissement déposant : Université d'Angers - UA

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Management de rayon de produits agricoles, horticoles ou alimentaires* est ouverte depuis 2003, rattachée à l'UFR (Unité de Formation et Recherche) ITBS (Ingénierie Tourisme Bâtiment Services). Elle vise à former des agents de maîtrise dans les points de vente des secteurs agricole, horticole et alimentaire ainsi que des technico-commerciaux des fournisseurs de ces entreprises souhaitant évoluer vers le management d'équipe. Cette formation professionnalisante peut être réalisée en apprentissage et en formation initiale. La formation continue y est très marginale.

486 heures d'enseignement y sont prodiguées, réparties en cinq unités d'enseignement (UE) : l'enseignement des UE 1, 2 et 3 formant aux compétences professionnelles transversales majoritairement au premier semestre, les UE 4 et 5 orientées Management, Gestion et Commerce plutôt au second semestre ; s'ajoutent un projet tuteuré de 146 h (UE6) et un stage d'au minimum 12 semaines (UE 7).

Le cursus se déroule au sein du groupe ESA (Ecole supérieure d'agriculture) qui est partenaire de l'Université d'Angers en matière d'offre de formation. La LP recense 15 étudiants sur l'année universitaire 2014-2015.

## Synthèse de l'évaluation

La formation est, dans sa structure comme dans ses contenus, en parfaite adéquation avec l'objectif de former des agents de maîtrise dans les points de vente des secteurs agricole, horticole et alimentaire ainsi que des technico-commerciaux des fournisseurs de ces mêmes entreprises.

La LP est portée par l'Université d'Angers, en partenariat avec l'ESA, avec un poids prédominant de l'ESA dans le pilotage de la formation qui questionne la nature du partenariat qui unit l'Université et l'ESA. Il semblerait qu'au sein même de l'Université d'Angers, la licence soit en concurrence directe avec la LP *DistriSup* qui forme au métier de manager de rayon et, qui plus est, travaille avec des acteurs du secteur horticole comme Jardiland. La redondance des débouchés métiers de ces deux formations, en tant que manager de rayon, est un risque de concurrence sévère. Parallèlement à cette intensification de la pression concurrentielle, on constate une décroissance des effectifs de la LP au cours des cinq dernières promotions (passant d'un effectif de 25 à 15 étudiants), tendance qui peut remettre en question à terme l'existence même de la LP faute d'étudiants.

Cette formation s'insère parfaitement dans son tissu socio-économique. De nombreux partenariats ont été tissés avec différents acteurs comme les coopératives Terrena et Triskalia, les entreprises de la distribution (Groupe Soufflet, Jardiland, Truffaut, Carrefour, Auchan, Système U), et les fournisseurs de la distribution (Pépinières Minier, Pépinières Lepage). La nature de ces partenariats mériterait cependant d'être développée pour mieux en comprendre la portée. La place de la professionnalisation est importante dans cette formation. On constate un fort investissement des professionnels qui assurent 42 % des enseignements dans la formation, ainsi qu'une place importante des stages et des projets tutorés. Un minimum de 12 semaines de stage est demandé, avec un projet tutoré auquel est consacré 146 heures dans la formation.

Le pilotage et la structure d'accompagnement des projets tutorés et des missions en entreprise apportent une garantie sur le suivi de l'acquisition des compétences. Différentes instances ont été mises en place pour développer une démarche d'amélioration continue de la licence : réunions animées par le responsable du programme licences professionnelles de l'ESA, réunions de département « Conduite de l'entreprise, Economie et Sciences Sociales », et jurys. On peut cependant regretter l'absence de conseil de perfectionnement propre à cette formation. Par ailleurs, on déplore l'absence des représentants d'étudiants dans les comités de pilotage, même si leurs retours sont consignés via les campagnes d'évaluation de la formation. Enfin, on peut saluer la qualité du suivi du projet professionnel de l'étudiant depuis son intégration dans la formation jusqu'à sa sortie. La fiche bilan documentée après chaque période en entreprise

permet de faire l'état des lieux des aptitudes acquises et celles à acquérir tout en confrontant le point de vue du maître d'apprentissage avec celui de l'étudiant. Il est à noter que cette fiche évalue davantage des aptitudes que des compétences. Il serait intéressant de spécifier dans un tableau récapitulatif les compétences que l'étudiant se doit d'acquérir et les réalisations concrètes effectuées validant la compétence évaluée, et ce au cours des différentes périodes. L'étudiant pourrait plus facilement valoriser ses qualités, ses aptitudes et ses compétences utiles pour conforter son projet professionnel, ou établir son curriculum vitae (CV) et pour l'université fiabiliser les interventions des tuteurs quant au bon suivi du référentiel de compétences dans le déroulé de leur intervention.

Le point le plus alarmant reste le déclin des effectifs au cours des cinq dernières promotions qui s'accompagne également d'une décroissance des dossiers de candidature reçus, originellement peu nombreux (43 dossiers en 2014 contre 56 en 2010). Ce constat doit amener la formation à repenser son positionnement et ses débouchés métiers au regard de la concurrence interne, représentée notamment par la LP *Distrisup*. Par ailleurs, le recrutement des candidats se fait exclusivement sur un vivier d'étudiants en BTS (94 %). Il serait bon d'élargir sa stratégie de ciblage aux deuxièmes années de licence (L2) et étudiants d'Institut universitaire de technologie (IUT).

Pour finir, les taux de réussite sont satisfaisants avec des taux oscillant de 80 % à 90 % selon la promotion concernée. Les enquêtes d'insertion réalisées à six mois et 30 mois montrent que le taux de poursuite d'études reste limité (inférieur à 10 %) avec un très bon taux d'insertion professionnel (plus de 85 % selon les promotions selon les enquêtes à 30 mois). Ces indicateurs démontrent que la LP joue son rôle d'insertion dans la vie active. Les emplois occupés sont conformes aux emplois visés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

En conclusion, on peut dégager un grand nombre de points positifs mais également négatifs sur lesquels axer des recommandations.

#### Points forts :

Parmi les points positifs, on recense la très grande professionnalisation de la formation, la forte implication des professionnels dans les enseignements, une faible poursuite d'études après la LP, l'importante employabilité des apprenants, et finalement, le très bon suivi de la montée en compétence des apprenants.

#### Points faibles :

Parmi les points faibles, il est à souligner la décroissance des effectifs d'une promotion à l'autre, le nombre limité d'étudiants de L2 et d'IUT dans les effectifs, une place faible du numérique dans la formation, et pour finir l'absence de conseil de perfectionnement associant les étudiants.

#### Recommandations :

De ce bilan, plusieurs recommandations peuvent être dégagées. Il faudrait accroître le recrutement et la communication auprès des IUT. Il serait également intéressant de renforcer la communication et les partenariats avec les entreprises afin d'augmenter les effectifs de la promotion. Afin d'éviter la concurrence interne potentielle, il semble important de mettre en place un groupe de travail avec les responsables de formation des licences concurrentes pour bien marquer les objectifs et le positionnement de chacune pour que toutes les licences se démarquent ou jouent la complémentarité. Parallèlement à cette action, on suggère de mener ou faire mener une étude marketing sur le bassin d'emploi pour mieux comprendre l'évolution des besoins des partenaires en termes de besoins humains, débouchés métiers et contenu de la formation. Les enseignes de la distribution alimentaire, horticole et agricole évoluent dans leur concept et de ce fait dans le contenu des missions confiées à leurs alternants et des connaissances à acquérir. Concernant le suivi de la formation, on peut conseiller la mise en place d'un conseil de perfectionnement avec l'ensemble des parties prenantes de la formation et de sensibiliser les tuteurs aux compétences à acquérir par les étudiants lors de leur formation et stage afin d'améliorer la qualité de leur suivi. Il semble également important de renforcer la place du numérique. Enfin, il serait important de mieux identifier le rôle respectif de l'Université d'Angers et de l'ESA dans le pilotage de la formation.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Les objectifs de la formation sont clairement affichés, visant à former des agents de maîtrise dans les points de vente des secteurs agricole, horticole et alimentaire ainsi que des technico-commerciaux des fournisseurs de ces mêmes entreprises. La formation et les unités d'enseignement sont en totale adéquation avec ces objectifs avec une acquisition des compétences transversales au premier semestre et l'acquisition des compétences liées à la gestion et au commerce au second semestre.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>L'environnement de la formation est passé en revue avec une identification des formations concurrentes. Le concurrent le plus sérieux semble être la LP <i>DistriSup</i>, au sein de la même université de rattachement, qui vise également à former des managers de rayon et qui travaille avec Jardiland comme partenaire. Il semblerait que cette pression concurrentielle soit de plus en plus forte ; on constate une décroissance des effectifs de la LP au cours des cinq dernières promotions passant d'un effectif de 25 à 15 étudiants.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>Au sein de l'équipe pédagogique, les professionnels assurent 42 % des enseignements. Les interventions des professionnels sont importantes dans les unités d'enseignement qui constituent le cœur de métier de la formation, soit les UE 4 (Manager une équipe en entreprise de distribution) et 5 (Commerce : du consommateur aux résultats économiques du rayon ou du secteur). Ces professionnels proviennent d'entreprises de la grande distribution, de cabinets de conseil ou d'entreprises agricoles, ce qui contribue au positionnement affiché de la formation au sein du secteur agricole et horticole.</p> <p>On notera cependant que la quasi-totalité des autres enseignants de l'équipe proviennent de l'ESA, avec une absence d'enseignants-chercheurs de l'Université d'Angers. On s'interroge dès lors sur la nature du partenariat qui unit l'Université d'Angers et l'ESA, partenariat dans lequel l'ESA semble particulièrement prédominant.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Comme souligné précédemment, les effectifs sont en décroissance en raison certainement de la pression concurrentielle importante (au cours des cinq dernières promotions, l'effectif passe de 25 à 15 étudiants). Le premier débouché de la LP est la fonction de manager de rayon qui constitue le cœur de métier de la LP concurrente qu'est <i>DistriSup</i> qui a un partenariat avec Jardiland et la plupart des enseignes de la grande distribution.</p> <p>Les taux de réussite sont honorables de 80 % à 90 % selon les promotions. Les enquêtes d'insertion à six mois et 30 mois confortent des taux de poursuite d'étude faibles (moins de 10 %) et des débouchés métiers en adéquation avec les objectifs de la formation (manager de rayon, technico-commercial, vente).</p>

<p>Place de la recherche</p>	<p>On notera la place très minime d'enseignants-chercheurs titulaires d'un doctorat au sein de cette formation (deux enseignants qui assurent au total 18 heures de cours, ce qui limite d'autant plus la place de la recherche). Cependant, les étudiants de la licence qui le souhaitent peuvent participer aux conférences du laboratoire de recherche le LARESS (Laboratoire de Recherche en Sciences Sociales du groupe ESA), ce qui peut représenter une initiation à l'approche par la recherche appliquée au secteur agricole et horticole.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La place de la professionnalisation est importante pour plusieurs raisons :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Plusieurs partenariats tissés avec les entreprises, même si le détail de ces partenariats doit-être davantage explicité ;</li> <li>-Une forte implication des professionnels dans les enseignements qui constituent le cœur de métier de la formation ;</li> </ul>

	<p>-Une place importante des stages : pour ceux en formation initiale, 12 semaines de stage, et 26 semaines pour ceux en formation par apprentissage ;</p> <p>-Une unité d'enseignement, l'UE 3 « l'entreprise et son environnement », dédiée à la compréhension de l'entreprise et son fonctionnement ;</p> <p>-Un suivi du projet professionnel de l'étudiant après chaque période en entreprise.</p>
Place des projets et stages	<p>La place des projets et stage est importante, soit 20 crédits européens (ECTS) : pour les étudiants en formation initiale, 12 semaines de stage, et 26 semaines pour ceux en formation par apprentissage. On peut saluer la qualité du suivi du projet professionnel de l'étudiant depuis son intégration dans la formation jusqu'à sa sortie. La fiche bilan documentée après chaque période en entreprise permet de faire l'état des lieux des compétences acquises et celles à acquérir tout en confrontant le point de vue du maître d'apprentissage avec celui de l'étudiant.</p> <p>Un projet tutoré est également demandé au sein de cette formation et un volume horaire de 146h lui est dédié. Ce projet permet de développer une étude commanditée par une entreprise, le plus souvent celle dans laquelle l'apprenant réalise son stage ou son apprentissage, tout en étant encadré par un enseignant.</p>
Place de l'international	<p>La place de l'international est limitée ce qui n'est pas gênant au regard du positionnement nationalement ancré de la formation. On note toutefois la présence d'un enseignement de langue anglaise de 28h et la possibilité offerte aux étudiants de passer le Test of English for international communication (TOEIC).</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>Le recrutement se fait quasi-exclusivement auprès d'un public de Brevet de technicien supérieur (BTS) (94 %). On regrette le nombre insuffisant d'étudiants issus de Diplôme universitaire de technologie (DUT) ou de deuxième année de licence (L2). Les taux de réussite ont atteint un taux d'environ 90 % sur les dernières promotions, ce qui est honorable. Le suivi de l'étudiant se fait par le responsable de la formation qui veille à la cohérence du projet professionnel et son épanouissement dans la formation comme les maîtres d'apprentissage qui attestent de la montée en compétences des apprenants.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>La formation est dispensée en formation initiale et en apprentissage. La formation continue est quasi-inexistante (un candidat en cinq ans). Les calendriers et les semaines en entreprise étant différentes entre les deux modalités (initiale et apprentissage), on aimerait avoir plus de détails sur l'organisation des cours pour faire face à ces contraintes. La responsable de la formation a été sensibilisée aux cas des personnes à handicap lors d'une formation dédiée afin d'adapter les modalités d'enseignement. L'accueil des personnes à handicap reste toutefois faible (un malentendant sur les cinq dernières promotions).</p> <p>La place du numérique est limitée si ce n'est la plateforme Moodle au sein de laquelle les enseignants mettent à disposition les supports et ressources du cours.</p>
Evaluation des étudiants	<p>La répartition selon la nature des épreuves (orales, écrites et dossiers) est bien explicitée même si un détail par unité d'enseignement (UE) aurait été utile. Les crédits européens par UE sont bien indiqués. Il manque pour chaque UE la répartition de l'évaluation en contrôle continu et en épreuves terminales. La validation des UE est bien documentée. Il est mentionné l'existence de jurys d'examen composés de professionnels et d'enseignants.</p>
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>Le suivi de la montée en compétences par les étudiants est consigné via les évaluations des différentes UE et du projet tutoré. Comme indiqué plus haut, on peut saluer la qualité du suivi du projet professionnel de l'étudiant depuis son intégration dans la formation jusqu'à sa sortie. La fiche bilan documentée après chaque période en entreprise permet de faire l'état des lieux des aptitudes acquises et celles à acquérir tout en confrontant le point de vue du maître d'apprentissage avec celui de l'étudiant. Par contre, sur ces fiches, il est demandé d'évaluer des aptitudes et non pas des compétences.</p>

Suivi des diplômés	<p>Deux types d'enquêtes sont menés : l'une à six mois, l'autre à 30 mois avec un bon taux de réponse (supérieur à 75 %). Selon les enquêtes d'insertion professionnelle à 30 mois, plus de 85 % des étudiants diplômés trouvent un emploi à l'issue de la formation. Les métiers occupés sont en adéquation avec les objectifs de la formation. Les taux de poursuite d'études sont très faibles, aux alentours de 5 %. Ces enquêtes attestent ainsi de la bonne adéquation de la formation aux débouchés professionnels attendus.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Il semble n'y avoir aucun conseil de perfectionnement dédié à la formation (qui doit être une réunion distincte des réunions animées par le responsable du programme licences professionnelles de l'ESA, des réunions de département « Conduite de l'entreprise, Economie et Sciences Sociales », et des jurys). Il semblerait également que les étudiants ne soient conviés à aucune de ces réunions de gouvernance.</p> <p>Les processus d'autoévaluation sont bien documentés et prennent la forme d'une fiche d'évaluation réalisée notamment à la fin de chaque période en entreprise, ce qui permet à l'étudiant d'autoévaluer ses compétences et les objectifs à venir qu'il se donne.</p> <p>Les enseignements sont évalués par l'étudiant via un questionnaire en fin d'année permettant ainsi de faire remonter les axes d'amélioration. Si le questionnaire d'évaluation est livré en annexe du dossier, le document ne donne pas d'exemple de voies d'amélioration ou de synthèses de ces questionnaires, ni comment le bilan ainsi réalisé a permis de faire évoluer la formation.</p>

# Observations de l'établissement

## Evaluation des formations

### Observations de l'Université d'Angers

#### Identification de la formation

<b>Champ de formation</b>	Droit, économie et gestion
<b>Type (Licence, LP, Master)</b>	LP
<b>Intitulé du diplôme</b>	Management et distribution : management de rayon de produits agricoles, horticoles ou alimentaires
<b>Responsable de la formation</b>	Sandrine Scheffer

#### Synthèse de l'évaluation

Introduction de la synthèse de l'évaluation	
Observations	L'objectif de ce cursus est d'accompagner les étudiants dans leur projet pro. Cette formation accueille bien sur des jeunes en grande distribution ou distribution spécialisée comme Jardiland cité dans le rapport mais elle peut également accueillir des jeunes dans des métiers plus généraux de la distribution agricole par exemple commercialisation de robot de traite, agro équipement, intrants agricoles. On peut voir une concurrence avec la LP Distrisup mais notre positionnement est clairement plus agricole et donc va bien au-delà de la commercialisation en point de vente. Nous recevons bien sur des offres d'enseignes de la grande distribution horticole mais aussi de partenaires comme les grandes coopératives et négoce du grand ouest.
Points forts	
Observations	La bonne insertion professionnelle des diplômés nous semble conforter la légitimité de cette formation, qui répond à un vrai besoin des professionnels.
Recommandations	
Observations	Nous sommes tout à fait conscients de la nécessité de prendre en compte les évolutions des métiers. Un travail d'évaluation de la place du Web marketing est en cours actuellement. Nous sommes également impliqués dans une réflexion sur la formation de jeunes en agro machinisme avec les entreprises de ce secteur d'activité.

## Analyse

### Place de la professionnalisation

Observations	La diversité des offres que nous recevons et l'accompagnement au projet que nous mettons en œuvre permet au jeune de développer un projet professionnel personnalisé, gage, nous le constatons, d'une très bonne insertion professionnelle.
--------------	---

### Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite

Observations	Les effectifs de cette formation sont depuis plusieurs années stabilisés autour de 17 à 18 étudiants ce qui nous paraît un effectif raisonnable pour un groupe majoritairement en alternance.
--------------	---

Christian ROBLEDO

Président de l'Université d'ANGERS

