



HAL
open science

**Licence professionnelle Coordonateur référent en
gériologie**
Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Coordonateur référent en gériologie. 2017, Aix-Marseille université - AMU. hceres-02028044

HAL Id: hceres-02028044

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02028044v1>

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

Département d'évaluation des formations



Rapport d'évaluation

Licence professionnelle
Coordonnateur référent
secteur gérontologie

Aix-Marseille Université

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 29/06/2017

HCERES

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

Département d'évaluation des 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 2016-2017

sur la base d'un dossier déposé le 13 octobre 2016

Champ(s) de formations : Arts, lettres, langues, sciences humaines

Établissement déposant : Aix-Marseille Université

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Coordonnateur-référent secteur gérontologie* a été créée en 2008 et est unique dans la région, voire au niveau national, bien que d'autres formations du même type soient en développement. Il s'agit d'une formation pluridisciplinaire sélective fortement ancrée dans le domaine de la psychologie et préparant à l'exercice du métier de coordonnateur ou référent dans le secteur de la gérontologie et plus spécifiquement dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Elle associe des savoirs et des compétences relevant de la psychologie du vieillissement, du droit et de la gestion (management et ressources humaines) et prépare donc au rôle de responsable de programmes d'intervention et d'équipes au sein de ces institutions. La majorité des cours est dispensée par des professionnels du secteur occupant des postes variés. De plus, la formation inclut une activité de terrain importante sous forme de stage tuteuré. Environ un quart de l'effectif est en formation continue, ce qui permet une certaine émulation et des échanges avec des personnes en cours de spécialisation professionnelle. L'équipe pédagogique est restreinte, mais soutenue par un réseau dense de professionnels intervenants. Les enseignements ont lieu sur le site Schuman à Aix-en-Provence.

Analyse

Objectifs

Les objectifs de la formation ainsi que les débouchés sont clairement présentés et cohérents. Cette formation a pour objectif de former au métier de coordonnateur-référent visant l'animation et l'encadrement d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) qui incluent les unités d'Alzheimer, d'accueil de jour, d'animation, d'hébergement et les services d'aide à domicile. Il s'agit d'un enseignement pluridisciplinaire axé sur les compétences requises pour exercer ce métier dans le secteur de la gérontologie, alliant les dimensions psychologique, sociale et juridique de la prise en charge de la personne âgée. Les débouchés visés sont : 1) directeur d'établissements pour personnes âgées ; 2) directeur-adjoint responsable de service à domicile ; 3) responsable d'animation et 4) responsable de service à la personne et/ou coordonnateur de service à la personne.

Organisation
<p>La formation est bien organisée. Elle se déroule sur un an, soit deux semestres, inclue 11 semaines de stage répartis en deux périodes et représente 60 ECTS (unités de compte européennes). Les enseignements se professionnalisent progressivement au cours de l'année. Le premier semestre est dédié à des enseignements plutôt conceptuels et le second à des enseignements professionnalisants. Les 8 unités d'enseignement - UE sont constituées de cours magistraux (CM) et de travaux dirigés (TD). Cette licence professionnelle compte 393 heures d'enseignement en présentiel dont 102 sont des CM. L'acquisition de connaissances issues de diverses disciplines repose sur les cours théoriques dispensés, alors que celle de compétences pratiques s'effectue à travers l'intervention de professionnels du secteur dont les cours permettent de mettre en situation les étudiants. 77% des cours sont ainsi dispensés par des professionnels du secteur, ce qui largement supérieur au minimum réglementaire de 25% des heures. Les autres enseignements sont assurés par une équipe pédagogique d'enseignants-chercheurs en psychologie clinique, sociale, et neuropsychologie clinique. En plus des savoirs conceptuels et opérationnels, la formation comprend des stages supervisés et des enseignements transversaux (développement de capacités d'analyse et de synthèse, d'un esprit critique, de l'expression orale et écrite, utilisation des outils informatiques et numériques, langue étrangère, gestion de projets).</p>
Positionnement dans l'environnement
<p>Cette formation est bien intégrée tant au niveau institutionnel et scientifique qu'à celui de l'environnement socioprofessionnel. Elle est adossée au pôle <i>Psychologie, sciences de l'éducation</i> de l'AMU et rattachée à 5 laboratoires de recherche.</p> <p>Elle bénéficie de nombreux partenariats avec le monde socio-économique et le secteur sanitaire et médico-social. Ses intervenants sont issus de divers milieux professionnels : associations, collectivités ou entreprises régionales. Les liens avec les milieux professionnels ne sont cependant pas faciles à maintenir, compte tenu des contraintes budgétaires de la formation. En effet, il n'est pas toujours évident de motiver les professionnels à assister à titre gracieux aux manifestations à l'université, comme la "Journée professionnelle" organisée chaque année, qui sont des occasions importantes pour nouer des liens entre l'université et les acteurs territoriaux.</p> <p>Cette formation, créée en 2008, est unique dans la région voire même au niveau national. Filière sélective, elle attire des étudiants de toutes les régions. Il est à noter que d'autres formations semblables se sont développées depuis sa création. Localement, la licence professionnelle est la seule dans le domaine de l'intervention sociale à être proposée dans le domaine ALLSH - <i>Arts, lettres, langues, sciences humaines</i> de l'AMU.</p>
Equipe pédagogique
<p>L'équipe pédagogique semble avoir manqué de stabilité avec trois changements de porteurs de responsabilité entre 2011 et 2015. Elle est composée de 5 enseignants-chercheurs membres du pôle Psychologie, sciences de l'éducation, dont deux responsables rattachés au laboratoire de psychopathologie clinique langage et subjectivité (LPCLS, EA 3278), d'une professeure certifiée détachée (pour l'anglais) et de 10 chargés de cours professionnels du secteur gérontologie. Ces intervenants extérieurs exercent divers métiers: directeur de cabinet d'audit, psychologues, conseillère technique « Personnes âgées et aide à domicile » à l'Uriopss des régions Paca et Corse, animateur gérontologie, directrice d'établissement Résidence séniors. Il faut noter cependant quelques difficultés qui sont d'une part, comme noté plus haut, les porteurs de cette licence professionnelle ont changé plusieurs fois depuis le départ de l'enseignant-chercheur qui l'a créée en 2008, et d'autre part, les enseignants extérieurs sont peu disponibles pour assister au recrutement, à la réflexion pédagogique et au pilotage de la formation, ne pouvant être rémunérés que sur le temps d'enseignement en présentiel. Près de 80% des cours sont assurés par des intervenants externes. Une réunion de l'équipe est organisée à chaque rentrée universitaire. Une seconde, en présence des étudiants délégués est organisée à la fin du premier semestre.</p>
Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études
<p>La capacité d'accueil de cette formation a été fixée à 20 étudiants depuis 2013 et son effectif est constant depuis cette date. En moyenne, 23% de l'effectif est inscrit en formation continue. La quasi totalité de l'effectif est féminine et 50% est composé de boursiers. Les résultats des enquêtes d'insertion professionnelle de l'observation de la vie étudiante - OVE font état d'une insertion professionnelle de 49% des diplômés, plus 33% en poursuite d'étude et 15,7% en recherche d'emploi. 77% des étudiants en poursuite d'études s'inscrivent dans un master d'Aix-Marseille Université, principalement en master <i>Management public</i>, dans la spécialité <i>Gestion des établissements sanitaires et sociaux</i>, ce qui interroge pour une licence professionnelle. Les emplois occupés par les diplômés de la licence professionnelle sont principalement de niveau profession intermédiaire/catégorie B et concernent les secteurs d'activités de la gestion/finance/administration, des ressources humaines et du milieu sanitaire et social. L'attractivité de la formation ne peut pas être estimée faute d'indication sur le nombre de dossiers de candidatures examinées. Le taux de réussite est très élevé.</p>

Place de la recherche
La licence professionnelle n'a pas fonction de former à la recherche. La formation repose cependant en partie sur des travaux de recherche des enseignants-chercheurs impliqués dans l'enseignement.
Place de la professionnalisation
La place de la professionnalisation est très importante. La majorité des enseignements est assurée par des professionnels du secteur gérontologique. Tous les enseignements sont fortement orientés vers des applications ciblées en milieu professionnel. Les méthodes pédagogiques sont elles aussi orientées vers la pratique du métier : mise en situation, jeux de rôles, projet collectifs. Le suivi des deux stages est individualisé et en lien avec un projet tuteuré. La fiche RNCP - Répertoire national des certifications professionnelles est bien renseignée. Cependant, le supplément au diplôme inclus dans le dossier doit être amélioré. En effet, une seule phrase, relativement ambiguë, définit les exigences de celui-ci.
Place des projets et des stages
La place des stages est importante dans la formation. Onze semaines de stages comptabilisant 101 heures sont requises et se répartissent en deux périodes, à la fin du premier semestre et vers la fin du second (alors que l'arrêté 1999 prévoit entre 12 et 16 semaines de stage). Ces stages sont supervisés et encadrés par un référent universitaire enseignant-chercheur, un tuteur professionnel et un référent professionnel sur le lieu de stage. Le premier stage de 2 semaines est évalué à partir d'un rapport et le second est coordonné à un projet tuteuré impliquant la rédaction d'un mémoire et une soutenance orale. L'accompagnement individualisé est cohérent et bien organisé. Il implique un travail de groupe encadré par le tuteur professionnel sur le lieu de stage (16h) et des réunions de régulation régulières avec le référent universitaire. Une des difficultés soulignées est celle de rémunérer les différents tuteurs de stage à la juste valeur de l'implication que ce suivi implique.
Place de l'international
L'ouverture à l'international est inexistante, ce qui s'explique par la nature de la formation.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite
La sélection des étudiants s'appuie sur l'examen de dossiers de candidature et l'audition des candidats présélectionnés par les responsables de la formation. Une commission pédagogique interne à la formation émet les avis définitifs (en tant que jury d'admission). Aucune précision n'est donnée quant au taux d'admission (rapport entre nombre de demandes et nombre d'admissions). Il n'existe aucun dispositif de tutorat officiel mais des procédures d'entraide spontanée sont décrites. Cette licence professionnelle semble davantage attirer les étudiants issus d'autres formations (Bac Pro, BTS, DUT, etc.) que des étudiants de la licence de <i>psychologie</i> n'ayant pas vocation à poursuivre dans cette filière au-delà de la licence généraliste. Les passerelles ne sont pas clairement définies.
Modalités d'enseignement et place du numérique
L'ensemble des enseignements s'effectue en présentiel. La majorité des enseignements est donnée sous forme de TD, 26% le sont sous forme de CM. La formation est bien adaptée aux étudiants en formation continue. Les demandes de validation d'acquis professionnels - VAP) sont possibles et doivent être validées par la commission pédagogique, les validations d'acquis de l'expérience - VAE et validations d'études supérieures - VES sont rares. La place du numérique est négligeable, d'une part parce que les enseignements sont fortement orientés vers la pratique via des mises en situation et exercices, et d'autre part parce que les intervenants extérieurs n'utilisent presque pas la plateforme numérique Ametice. Un usage adapté du numérique pourrait être intéressant pour cette formation. Le dossier indique que « Des adaptations sont envisagées pour les étudiants en situation de handicap », mais elles sont compliquées par des travaux en cours à l'université. Des enseignements en compétences transversales en anglais et en bureautique et technologie de l'information sont dispensés.

Evaluation des étudiants
<p>Les jurys sont composés et fonctionnent conformément aux règles fixées par l'université. Ils incluent entre 25 et 50% de professionnels du secteur gérontologique. Les règles d'attribution des crédits européens et les règles de progression définies par les modalités de contrôle des connaissances - MCC sont également conformes aux textes réglementaires. L'évaluation des étudiants se fait principalement à partir d'épreuves en contrôle continu sous la responsabilité des responsables d'UE. Un contrôle terminal n'est proposé qu'à la seconde session. Les modalités d'évaluation sont variées : réalisation d'exposés individuels ou en binôme, dossiers écrits, épreuves sur table de type dissertation, analyse de texte, étude de cas, mise en situation de réponse à un appel à projets. Le rapport de stage-mémoire est soutenu devant un jury composé d'un enseignant-chercheur et du tuteur professionnel.</p>
Suivi de l'acquisition de compétences
<p>Les compétences à acquérir sont présentées dans la fiche RNCP mais aucun référentiel précis n'est fourni. Les compétences mentionnées sont la maîtrise des aspects psychologiques, sociaux, juridiques et éthiques liés aux services à la personne âgée que ce soit en institution ou à domicile. Le rapport de stage-mémoire fournit une réflexion sur les compétences acquises à travers les stages et les enseignements, et il permet ainsi de cerner spécifiquement l'acquisition de compétences. Le supplément au diplôme doit être revu et rendu disponible.</p>
Suivi des diplômés
<p>Le suivi des diplômés est adéquat. Le suivi effectué par l'observatoire de la vie étudiante - OVE, 30 mois après l'obtention du diplôme est fiable mais certaines données sont manquantes et ce suivi n'est pas spécifique à cette licence professionnelle. Il n'existe pas d'association des anciens diplômés. Une procédure de suivi interne des diplômés complète les données fournies par l'OVE. Une meilleure coordination entre ces deux suivis est souhaitable.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
<p>Ce point peut être amélioré. Le conseil de perfectionnement n'est pas encore en place mais des modalités formelles et informelles d'autoévaluation existent. Aucune évaluation des enseignements par les étudiants n'est prévue, mais deux délégués étudiants assurent un relais entre les étudiants et l'équipe pédagogique. L'équipe pédagogique se réunit une fois par an, à la rentrée. D'autres réunions ont lieu mais leurs objectifs et leur fréquence ne sont pas indiqués.</p>

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Formation originale et adaptée aux besoins sociétaux.
- Importante professionnalisation dans le secteur de la gérontologie.

Points faibles :

- Absence de conseil de perfectionnement.
- Equipe pédagogique quelque peu fragilisée par divers changements de responsable.
- Taux important de poursuite d'études, atypique pour une licence professionnelle.
- Faible taux d'insertion professionnelle.
- Suivi des diplômés manquant de clarté.

Avis global et recommandations :

Cette formation pluridisciplinaire répond à un réel besoin et fournit les compétences en lien avec l'insertion professionnelle qu'elle vise. Elle est cohérente et bien organisée. Elle permet aux étudiants une professionnalisation dans un secteur d'activité en expansion. Cependant, le décalage entre les objectifs de la formation et l'insertion effective des diplômés devrait ouvrir à des discussions au sein de l'équipe pédagogique.

Observations de l'établissement

Le Président de l'université

à

Monsieur Jean-Marc GEIB
HCERES
Directeur du Département d'Évaluation des
Formations

Objet : Observations aux rapport d'évaluation
des experts HCERES sur les formations
N/Réf. : DEVE/PF/IDP/NA

Dossier suivi par Nathalie ALMERAS
Tél : 04 42 17 27 31
nathalie.almeras@univ-amu.fr

Pièce(s) jointe(s) : 1 document

Marseille, le lundi 24 avril 2017

Monsieur,

Nous faisons suite à votre mail du 6 avril 2017 dans lequel vous nous communiquez le rapport d'évaluation HCERES sur les formations et les champs de formations.

Comme demandé dans ledit mail, nous vous faisons part de nos observations dans le document joint.

Nous vous souhaitons bonne réception et vous prions de croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de nos respectueuses salutations.


Yvon Berland



Observations émises en réponse au rapport du HCERES (vague C)

Licence professionnelle

**N° du rapport HCERES :
419576**

**Intitulé de la formation :
Coordonnateur référent
en gérontologie**

Avril 2017

Observations émises en réponse au rapport du HCERES (vague C)

Rubrique	Réponse
----------	---------

Présentation de la formation

Présentation de la formation	Le rapport d'évaluation mentionne que la formation « prépare au rôle de responsable de programme d'interventions et d'équipes au sein d'institutions du secteur gérontologique ». Cette formulation ne semble pas rendre complètement compte des fonctions auxquelles sont préparés les étudiants de la formation. La formation prépare plus précisément aux fonctions de cadres intermédiaires spécialistes du secteur gérontologique. Car, outre les compétences psychologiques, sociologiques et juridiques en lien avec la prise en charge de la personne âgée, la formation délivre également des compétences managériales et de gestion fortes.
-------------------------------------	---

Analyse

Organisation	La formation comporte un total de 494 heures d'enseignement dont 102 heures sont des cours magistraux.
Equipe pédagogique	Les changements de porteurs de responsabilité entre 2011 et 2015 ne sont pas aussi importants que ceux mentionnés dans le rapport d'évaluation. En effet, la formation est portée par deux co-responsables : un responsable a assuré la coresponsabilité tout au long des cinq années permettant une stabilité de pilotage de la formation. Le changement de responsabilité ne s'est donc opéré qu'une seule fois , le deuxième co-responsable ayant été relayé en 2015 (fin de la période) par un nouveau collègue.

Conclusion de l'évaluation

Points forts	Le développement à venir de la formation vers le secteur du Service d'Aide à la Personne en complément de celui des institutions d'hébergement pour personnes âgées perfectionnera encore davantage l'adaptation de la formation aux besoins sociétaux.
---------------------	---

<p>Points faibles</p>	<p>La mise en place d'un conseil de perfectionnement est dès à présent prévue conformément à la directive de l'établissement. La composition de ses membres est à l'étude.</p> <p>La mise en place de la nouvelle offre de formation 2018 est l'occasion de la création d'une dynamique interne pour l'équipe pédagogique, laquelle va se centrer autour d'un même projet porté par des co-responsables clairement identifiés.</p> <p>Même si le taux de poursuite d'études à l'issue de la formation est important, celui-ci devrait pouvoir être réduit avec l'identification de compétences visées par la formation davantage en adéquation avec le marché de l'emploi du secteur, lequel a beaucoup évolué ces dernières années. Par ailleurs, il semble que ce taux élevé de poursuite d'études ne soit pas spécifique de notre formation mais de nombreuses licences professionnelles.</p> <p>Le taux d'insertion professionnelle est considéré comme faible du fait du pourcentage important de poursuite d'études. Mais si ne sont considérés que les diplômés ne poursuivant pas leurs études, le taux d'insertion professionnelle devient satisfaisant s'élevant alors à 76 %.</p> <p>Le suivi des diplômés devrait désormais être réalisé de manière systématique via les services internes de l'université.</p>
<p>Avis global et recommandations</p>	<p>Les discussions au sein de l'équipe pédagogique ont dès à présent eu lieu. Le constat d'un décalage probable entre objectifs de la formation et possibilité d'insertion des diplômés a été finalement analysé par l'équipe, laquelle a travaillé à l'identification de métiers visés par la formation. C'est à partir de ces métiers que l'équipe travaille actuellement à la déclinaison des compétences requises pour l'exercice de ces métiers dans le but d'une parfaite adéquation entre objectifs de la formation et possibilité d'insertion des diplômés. L'équipe veille à maintenir le caractère pluridisciplinaire de la formation même si celle-ci reste fortement ancrée dans le domaine de la psychologie, ainsi que sa cohérence pédagogique.</p>