

Licence professionnelle Responsable de structures enfance, petite enfance

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Responsable de structures enfance, petite enfance. 2017, Aix-Marseille université - AMU. hceres-02028058

HAL Id: hceres-02028058

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02028058>

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 Responsable de structures enfance, petite enfance

Aix-Marseille Université (AMU)

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 : Economie Gestion

Établissement déposant : Aix-Marseille Université (AMU)

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) *Responsable de structures enfance, petite enfance* a été créée en 2002 sous la forme d'un diplôme d'université (DU), avant d'être transformée en licence professionnelle en 2008. Elle forme des encadrants pour le secteur de l'enfance et de la petite enfance. Elle destine les diplômés aux activités de direction de crèche, d'animation de relais d'assistantes maternelle ou d'activité petite enfance dans des structures sportives ou culturelles associatives.

La licence professionnelle est hébergée par la faculté d'Economie et de gestion d'Aix-Marseille Université. Les enseignements se déroulent à Aix-en-Provence. La formation est organisée sur 510 heures et un stage obligatoire de 12 semaines réalisé selon un calendrier alternant les périodes de cours et les périodes de stage.

Elle accueille des étudiants en formation initiale, formation continue ou contrat de professionnalisation et peut également être obtenue par une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE). Les candidats doivent disposer d'une certaine formation ou expérience dans le domaine de la petite enfance. Elle couvre un champ de compétences permettant de gérer une structure, d'accueillir les enfants et de veiller à leur développement, de répondre aux obligations légales encadrant le secteur et de gérer les relations avec les parents et les familles. Bien qu'elle implique de nombreux professionnels dans la formation, elle ne dispose pas de partenariat officiel avec des structures professionnelles.

Analyse

Objectifs
<p>Les objectifs et les enjeux de la formation dans le contexte actuel de la petite enfance sont clairement identifiés. Ils sont de former de futurs responsables de structures pour l'enfance et la petite enfance. Les connaissances requises se positionnent tant sur le plan de la sociologie et du droit (afin de comprendre l'évolution des usagers concernés par ces structures) que du management (afin d'assurer la bonne gestion de ces établissements).</p> <p>Les métiers occupés post-formation correspondent relativement bien aux objectifs de la formation. Il est souligné qu'un rapprochement futur avec des responsables de structures de l'enfance et de la petite enfance actuellement en fonction permettra d'encore affiner ces objectifs.</p>
Organisation
<p>Organisée à l'origine sur 18 mois, la formation a été raccourcie à une année mais est considérée comme trop dense et devrait à nouveau être rallongée de 2 mois. La nécessité d'alléger le calendrier de cours est justifiée notamment par la libération d'un temps propice aux travaux de groupe. Un cycle de formation sur 14 mois pénaliserait cependant ceux qui chercheront à continuer des études immédiatement après la licence, bien que la poursuite d'études ne soit pas</p>

<p>l'objectif d'une licence professionnelle.</p> <p>Le rythme d'alternance proposé (1 semaine de cours/1 semaine de stage) semble convenir aux exigences des professionnels du métier concerné.</p> <p>Le programme présente une approche pluridisciplinaire. Des titres de cours génériques sur des volumes d'heures importants (60 h) ne permettent pas d'apprécier plus finement le contenu de ces cours, comme par exemple le cours « Techniques de gestion ».</p> <p>Un enseignement réservé au projet tuteuré est tout à fait pertinent pour ce type de métier visé. Il se compose d'un enseignement de 42 h de méthodologie et d'un travail à réaliser sur un sujet professionnel choisi par l'étudiant, à propos duquel il devra réaliser un mémoire.</p> <p>La licence professionnelle est abritée par la faculté d'Economie et de gestion. Cependant cette licence n'offre clairement pas de débouché pour les étudiants des filières économie et gestion classiques, compte tenu du profil particulier des étudiants souhaités. La nécessité d'avoir une expérience préalable de la petite enfance fait partie des critères de recrutement, et le renforcement de ce préalable fait partie des voies d'améliorations proposées par le responsable de la formation.</p>
<p>Positionnement dans l'environnement</p>
<p>La licence professionnelle est la seule formation de ce type dénommée licence sur le territoire national. Il existe quelques DU formant à ces métiers dans d'autres régions, ou des formations qui ne sont ni des DU, ni des licences professionnelles. Sachant que les formations de puériculture ou d'éducateur de jeunes enfants peuvent y conduire, et que la direction de ces établissements ne constitue pas une profession réglementée, le terme de « monopole » employé dans le dossier est un peu abusif.</p> <p>La licence professionnelle semble n'avoir que peu de collaborations avec le monde de la protection maternelle et infantile et les professionnels du secteur, bien qu'elle ait été créée à la demande des professionnels et malgré les nombreux professionnels qui y interviennent. Peu d'enseignants universitaires y participent. Sa position semble donc un peu fragile.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>
<p>L'équipe pédagogique est composée à 80 % de professionnels, dont on ne perçoit pas la cohérence d'ensemble à la lecture de leurs fonctions. La responsabilité du diplôme est confiée à un professionnel, professeur associé. Il y a très peu d'universitaires dans le corps enseignant. Que ce soit une volonté de laisser la place aux professionnels ou une impossibilité de trouver les compétences adéquates dans l'université pour réaliser les enseignements, la formation se retrouve avec un ancrage assez faible dans l'Université. On aurait pu imaginer des liens transversaux avec d'autres composantes comme la psychologie ou la sociologie, aptes à procurer des enseignants universitaires à la formation. Un rééquilibrage semble nécessaire.</p> <p>On peut s'interroger sur le fait que le nombre important de professionnels ne soit pas plus structurant dans les relations avec le secteur de la Protection Maternelle et Infantile (PMI) par exemple. Au-delà de leurs interventions respectives dans les cours, ceux-ci n'apportent pas de partenariat avec des structures.</p>
<p>Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études</p>
<p>Le nombre de candidats est important, mais n'a pas été précisé. Il semble générer un important processus de recrutement. Le profil des candidats recrutés n'est pas précisé non plus. Il est surtout souhaité que ceux-ci aient déjà une certaine expérience de la petite enfance. Le nombre d'inscrits est de 20 à 25 étudiants. Le mélange des statuts (formation initiale et continue) des étudiants est un plus pour le diplôme. La formation continue représente la moitié des effectifs. Des actions futures sont proposées en termes de visibilité du diplôme, par l'accroissement des relations avec le monde professionnel, afin de conserver une constance de l'effectif, notamment en formation continue, et une bonne insertion.</p> <p>Les diplômés accèdent à un statut d'employé ou de profession intermédiaire, plus rarement à un statut de cadre, ce qui est conforme aux attendus d'une licence professionnelle dans les premières années d'une insertion professionnelle.</p> <p>L'insertion professionnelle évolue à la baisse, passant de 91 à 72 % entre 2014 et 2015. Le taux de poursuite d'études des répondants passe dans le même temps de 9 à 19 %. Un point de vigilance est donc à accorder à ce dernier indicateur pour un diplôme à vocation professionnelle. Le taux d'emploi interroge pour des métiers dont le dossier dit qu'ils sont en tension. Ces éléments ne sont pas commentés mais mériteraient une analyse fine.</p>
<p>Place de la recherche</p>
<p>La licence n'entretient pas de liens spécifiques avec un laboratoire de recherche du site. Seuls deux maîtres de conférences titulaires interviennent au sein du diplôme. L'initiation à la recherche proposée à travers la rédaction d'un mémoire (en plus d'un rapport de stage) est un plus pour la formation, mais le cours de 42 h de méthodologie du mémoire est conduit par une enseignante qui n'est pas enseignant-chercheur, et un trop petit nombre d'enseignants-chercheurs peuvent suivre les étudiants de cette formation.</p>

<p>Si ce n'est pas la vocation première des licences professionnelles de s'intéresser à la formation à la recherche, on peut toutefois s'interroger compte tenu des objectifs affichés, qui sont de permettre aux étudiants d'appréhender les évolutions du secteur et de la société. L'ancrage de la formation dans le champ <i>Economie Gestion</i> ne permet sans doute pas d'irriguer la formation par des domaines de recherche pertinents pour le secteur de la petite enfance, qui se situeraient plutôt en psychologie et sociologie.</p>
<p style="text-align: center;">Place de la professionnalisation</p>
<p>La présence d'une majorité de professionnels dans le corps enseignant et le stage sont les deux éléments qui portent la professionnalisation du diplôme, mais ne suffisent pas à faire apparaître les compétences attendues. Il manque un travail de réflexion permettant à la fois d'améliorer la visibilité de la formation mais également de découper les volumes importants de cours actuels en compétences attendues par un professionnel à la sortie du diplôme. Il manque également une démarche collaborative formelle avec les professionnels du secteur. L'organisation du stage de 12 semaines selon un rythme d'alternance est une bonne chose pour permettre aux étudiants d'être immergés sur une période longue dans les structures d'accueil.</p>
<p style="text-align: center;">Place des projets et des stages</p>
<p>Un stage de 12 semaines est prévu. Les personnes en formation continue peuvent effectuer un stage sur leur lieu de travail et peuvent rendre un rapport d'activité plutôt qu'un rapport de stage. La différence entre les deux documents n'est pas précisée. Il est demandé aux autres étudiants d'effectuer un mémoire en plus du rapport de stage, la différence entre les deux documents n'est pas précisée non plus. Un travail de prise de recul est appréciable dans une formation, mais les différentes modalités évoquées selon les profils des étudiants : rapport d'activité plutôt que rapport de stage, mémoire plutôt que rapport de stage, ne permettent pas d'avoir une vision claire de ce qui est exigé des étudiants. Le tuteur professionnel interne à la structure d'accueil ne participe pas à la soutenance du mémoire, ce qui est inhabituel. Le projet tuteuré donne lieu à un mémoire et à une soutenance, ce qui est une bonne chose.</p>
<p style="text-align: center;">Place de l'international</p>
<p>Les débouchés de la formation sont orientés vers la France, les aspects juridiques, notamment, étant fortement liés à un territoire. On pourrait interroger la place dans le diplôme d'un enseignement de 30 h d'anglais dans ce contexte, qui est largement insuffisant pour les étudiants en formation initiale pour progresser, et certainement problématique pour les étudiants en formation continue qui n'ont pas étudié ou pratiqué depuis longtemps. La formation ne fait pas état de l'accueil d'étudiants étrangers.</p>
<p style="text-align: center;">Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>
<p>Le processus de recrutement ne semble pas donner satisfaction aux responsables, bien qu'on ne dispose pas d'éléments permettant de comprendre sur quoi s'appuie cette insatisfaction. Les enseignants n'y participent visiblement pas suffisamment. La qualité des candidats recrutés semble poser problème, puisque le dossier précise que les critères de recrutement devront à l'avenir être plus exigeants sur la connaissance de la petite enfance, en évitant certains profils qui n'ont pas donné satisfaction, sans qu'on sache ce qui a posé problème dans ces profils. L'absence d'expérience et de connaissance du secteur de la petite enfance semble être un problème important et pousse les responsables à demander à l'avenir au moins une année d'expérience dans la petite enfance, ce qui risque cependant de nuire à l'accès des étudiants en formation initiale. L'aide à la réussite repose sur le tutorat de mémoire et il est difficile de savoir si cela suffit dans la mesure où nous ne disposons pas des taux de réussite.</p>
<p style="text-align: center;">Modalités d'enseignement et place du numérique</p>
<p>Les enseignements sont présentés comme étant à 100 % en présentiel. Le souhait d'alléger l'emploi du temps en augmentant la durée de la formation pourrait également passer par la mise en place de modalités de type « pédagogie inversée » afin d'alléger le présentiel. Nous ne disposons pas d'élément permettant d'apprécier les modalités d'enseignement actuelles. L'utilisation du PowerPoint, que le responsable envisage de rendre obligatoire à l'avenir lors des soutenances, interroge sur la pratique des outils bureautiques des étudiants de la formation.</p>

Evaluation des étudiants
<p>Les évaluations sont réalisées au moyen d'un contrôle continu exclusivement, ou d'un mélange contrôle continu-contrôle terminal, ou exclusivement d'un contrôle terminal. La répartition entre ces modalités n'est pas indiquée et semble laissée à la discrétion des enseignants, ce qui ne permet pas de se faire une idée sur les pratiques réelles de la formation.</p> <p>La notation du mémoire ne semble pas avoir de grille établie, ce qui est assez inhabituel et pose un problème d'équité dans l'attribution des notes.</p> <p>Enfin, il est appréciable que la formation ne permette pas la compensation de l'unité d'enseignement « Stage », ce qui a souvent pour effet de dévaloriser l'importance relative de la dimension académique ou de la dimension professionnelle de la formation.</p>
Suivi de l'acquisition de compétences
<p>Il n'y a pas de dispositif de suivi de l'acquisition des compétences, pas plus qu'il n'y a d'éléments précis permettant de comprendre les insatisfactions des responsables de la formation quant aux profils des candidats et le manque de clarté sur les compétences auxquelles les modules de formation conduisent. L'ensemble donne une vision assez superficielle du contenu de la formation et de la manière dont les étudiants progressent dans le processus, dont les objectifs généraux sont par ailleurs clairement identifiés</p>
Suivi des diplômés
<p>Un suivi des diplômés est réalisé en interne, en sus de l'enquête nationale. Les informations sur le devenir des étudiants sont apparemment disponibles mais sont exploitées de manière superficielle : pas d'information sur les niveaux de rémunérations et la faible précarité des contrats de travail évoquée dans le dossier ne s'appuie sur aucun chiffre, pas plus que l'obtention du statut cadre ou non-cadre.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
<p>Un conseil de perfectionnement a été mis en place en juin 2016 seulement. La composition de ce conseil est très vague, puisqu'il comprendra « tous les acteurs impliqués », le dossier ne précisant pas qui cela signifie. Il a un objectif assez vague également.</p> <p>Une évaluation des enseignements est réalisée par la Direction des études et de la vie étudiante, mais elle est très générale. Il n'y a pas de dispositif proposé par la responsable de diplôme ou les responsables de cours eux-mêmes afin d'obtenir un retour plus rapide et également plus fin des étudiants.</p>

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Une formation diplômante originale à un niveau licence professionnelle.
- Une visée claire sur le plan des débouchés professionnels.
- Une prise de recul demandée à l'étudiant par le biais d'un mémoire (en plus d'un rapport de stage et d'un mémoire sur le projet tuteuré).

Points faibles :

- Un manque d'enseignants universitaires pour ancrer la formation dans l'institution universitaire.
- Un rattachement à une faculté qui ne peut sans doute pas apporter l'environnement adéquat à la formation, dans la mesure où elle ne constitue pas un débouché « naturel » pour les étudiants de cette faculté.

- Un manque de précisions sur les exigences du recrutement en termes de prérequis et sur les attentes liées aux enseignements en termes de compétences à acquérir.
- Un manque d'ancrage dans les milieux professionnels de la petite enfance, malgré un grand nombre d'intervenants professionnels dans le corps enseignant.

Avis global et recommandations :

La formation est intéressante et originale mais mériterait d'être repensée sur le plan de son contenu et de son ancrage dans l'Université. Elle semble fonctionner en électron libre dans une faculté d'Economie et de gestion où elle ne constitue pas une orientation « naturelle » pour les étudiants, et où elle vient plutôt chercher des compétences complémentaires de gestion qu'elle ne trouve au final pas en interne, puisque les enseignements sont assurés par des professionnels. On peut donc se demander s'il ne serait pas préférable de la rapprocher d'autres équipes plus aptes à alimenter les réflexions des étudiants sur le plan des évolutions sociales, de la psychologie de l'enfant ou de la famille, ou de l'exercice des métiers du secteur social. Les étudiants pourraient alors être parfois conviés aux activités de recherche ou aux conférences organisées dans ces domaines. La formation est surtout encadrée par des professionnels du secteur dont on a du mal à percevoir quelle cohérence ils présentent, et qui ne semblent pas l'avoir rapprochée suffisamment du monde professionnel, en particulier celui de la protection maternelle et infantile.

La formation gagnerait à :

- être mieux ancrée dans l'Université par l'implication de plus d'enseignants-chercheurs ;
- définir les compétences professionnelles à atteindre et celles que les candidats doivent posséder pour accéder à la formation, car si les objectifs sont clairs en termes de débouchés, les objectifs des enseignements le sont moins, ce qui permettrait de restructurer les cours autour des compétences à acquérir et de mieux comprendre les exigences du recrutement en termes d'expérience et de compétences préalables ;
- analyser le taux d'insertion des diplômés qui, si le milieu est vraiment en tension, devrait être plus élevé que ce que montrent les enquêtes d'insertion, et le taux de poursuite d'études, qui augmente ;
- impliquer davantage le monde professionnel de l'enfance et de la petite enfance dans l'organisation et le contenu de la formation et faire participer les tuteurs professionnels à la soutenance des mémoires de stage ;
- développer les pratiques de pédagogie inversée afin d'alléger les charges de cours des étudiants ;
- avoir une grille de notation pour le mémoire rédigé à partir du stage pour objectiver les attentes ;
- constituer un réseau des anciens, s'inscrivant dans la démarche de se rapprocher des attentes du monde professionnel de l'enfance et la petite enfance, permettant également de suivre les évolutions de carrière des diplômés.

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 : 419667

**Intitulé de la formation :
Management des organisations
spécialité Responsable structure
enfance, petite enfance**

Avril 2017

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

Rubrique	Réponse
----------	---------

Analyse

Place des projets et des stages

Le tuteur interne à la structure d'accueil participe depuis l'année universitaire 2015-2016 à la soutenance du mémoire.

Suivi des diplômés

Les informations concernant l'insertion professionnelle des étudiants ne sont pas superficielles. Par exemple, l'enquête à huit mois pour les diplômés de 2015 révèle que 9,3 % des diplômés sont en recherche d'emploi, 87 % ont mis moins de six mois pour trouver un emploi et 40 % moins de 3 mois. 57 % sont fonctionnaires ou en CDI, 82 % des emplois occupés relèvent des catégories A ou B, 83 % sont à temps plein, 65 % des diplômés en emploi considèrent que leur emploi actuel correspond à leur niveau de diplôme.

Conseil de perfectionnement et procédures d'auto-évaluation

Le Conseil de perfectionnement comprend quatre professionnels, deux enseignants-chercheurs, un personnel administratif et un étudiant.