



HAL
open science

Licence professionnelle Management et ingénierie des départements de l'information médicale

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Management et ingénierie des départements de l'information médicale. 2012, Université d'Avignon et des pays de Vaucluse. hceres-02038136

HAL Id: hceres-02038136

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02038136v1>

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.



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Management et ingénierie des
départements de l'information médicale

de l'Université d'Avignon
et des Pays de Vaucluse

Vague C 2013-2017

Campagne d'évaluation 2011-2012



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des Formations
et des diplômes

Le Directeur

Jean-Marc Geib

Evaluation des diplômes

Licences Professionnelles – Vague C

Académie : Aix-Marseille

Établissement déposant : Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Management et ingénierie des départements de l'information
médicale

Dénomination nationale : SP7-Santé

Demande n° S3LP130004077

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) :
Avignon
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : /
- Secteur professionnel demandé : SP7-Services aux personnes

Présentation de la spécialité

La demande est un renouvellement avec modification de l'intitulé qui était en dénomination nationale *Management et ingénierie des départements de l'information médicale*, spécialité *Traitement de l'information médicale statistique médicale, épidémiologie, pédagogie, management et ingénierie*. La demande porte sur la dénomination nationale *Santé*, spécialité *Management et ingénierie des départements de l'information médicale*. Les objectifs sont clairement définis pour cette licence professionnelle, proposée en formation initiale et continue, créée à la demande des employeurs. Elle correspond à la transformation d'un diplôme universitaire et répond aux besoins de recrutement, de reconversion ou de formation des personnels des établissements sanitaires, publics et privés, en termes de compétences opérationnelles et stratégiques. L'accès à cette formation est possible pour les titulaires de DUT *Génie biologie, Statistique et traitement information des données*, de BTS *Science médico-social*, de L2 et de cursus IFSI. Un module d'intégration de vingt heures, peu renseigné, est destiné à favoriser la mise à niveau de ce public varié.

La place de la licence professionnelle dans l'offre régionale et nationale, n'est pas évoquée. L'information est succincte sur la sélection des candidats et les modalités de recrutement ne sont pas précisées. Cette spécialité s'intègre dans le pôle des formations sanitaires et sociales proposées au sein de l'Université d'Avignon, sans autre argumentaire.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Cette formation est conçue avec un important soutien des partenaires professionnels bien identifiés et très variés, tels que le Collège national de l'information médicale, l'Association nationale des techniciens de l'information médicale, la Fédération hospitalière de France GIPES d'Avignon et pays du Vaucluse, les Directeurs de centres hospitaliers publics et privés. Cependant, aucune de ces relations n'est formalisée. Les professionnels plus particulièrement actifs à l'échelle locale, sont impliqués dans le cursus de formation et contribuent à hauteur de 70 % du volume horaire de la formation. Ils participent également au conseil pédagogique et au conseil de perfectionnement. En ce qui concerne le projet pédagogique, la validation et le dispositif complet du stage ne sont ni précisés, ni argumentés.

Les enseignements semblent en adéquation avec les compétences visées mais peu d'informations sont disponibles sur la politique des stages, la plupart des stagiaires étant déjà en emploi. Pour les autres stagiaires, la durée est 70 heures, c'est-à-dire non conforme au cahier des charges des licences professionnelles. Un suivi individualisé des étudiants et l'utilisation d'une formation ouverte à distance, permettent de prendre en compte la diversité des groupes. La formation est coordonnée par un spécialiste des systèmes d'informations dont le rôle n'est pas précisé. L'équipe pédagogique est bien identifiée, diversifiée dans la représentation des différents acteurs : enseignants-chercheurs, médecin, directeur d'hôpital, cadres de santé.

Le public étudiant, pour un effectif moyen de vingt-cinq, est majoritairement inscrit en formation continue avec une application fréquente des dispositifs de VAE et VAP. Le taux d'insertion professionnelle est élevé, 95 % en 2009/2010 mais les informations sont données sans précision sur l'origine des enquêtes et sur leur représentativité (seulement des pourcentages). La qualité de l'autoévaluation peut être améliorée car elle s'appuie sur une grille non actualisée. Beaucoup d'informations n'apparaissent que dans la fiche d'autoévaluation. Il n'existe pas de démarche prospective destinée à améliorer ou à ajuster cette formation dans le contexte socio-économique. Pourtant, il existe un conseil de perfectionnement associé à un conseil pédagogique mais son rôle n'est pas précisé. De même, l'animation de l'équipe de formation et les relations avec les autres équipes de formation ne sont pas explicites.

- Points forts :

- Ancrage professionnel.
- Ouverture à la formation continue.

- Points faibles :

- Dossier très incomplet, peu argumenté, voire non conforme au cahier des charges des licences professionnelles.
- Manque d'analyse prospective.
- Effectifs en baisse.

Recommandations pour l'établissement

L'établissement doit transmettre des informations actualisées et un dossier renseigné pour argumenter la demande de renouvellement d'habilitation. Il est souhaitable de veiller à la cohérence des réponses apportées dans l'autoévaluation par rapport aux informations contenues dans le dossier de l'établissement. La conformité de certaines pratiques par rapport au cahier des charges de licences professionnelles, doit être concrète. Il est recommandé de mobiliser une équipe pédagogique sollicitant les enseignants-chercheurs afin de valoriser la plus-value universitaire. Il est indispensable de stabiliser des processus d'enquêtes de l'insertion professionnelle.

Notation

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : B

Indicateurs

Informations non transmises dans ce tableau alors que les éléments sont dans le dossier de renouvellement d'habilitation pour les années 2006 à 2010

TABLEAU DES INDICATEURS DE LA SPECIALITE (fourni par l'établissement)			
	Année (1)	Année (1)	Année (1)
Nombre d'inscrits	NR	NR	NR
Taux de réussite			
Pourcentage d'inscrits venant de L2			
Pourcentage d'inscrits venant de DUT			
Pourcentage d'inscrits venant de BTS			
Pourcentage d'inscrits en formation initiale (hors apprentissage et contrats de professionnalisation)			
Pourcentage d'inscrits en formation continue			
Pourcentage d'inscrits en contrat en alternance (d'apprentissage ou de professionnalisation)			
Pourcentage d'enseignements assurés par des professionnels			
ENQUETES NATIONALES	Année (1)	Année (1)	Année (1)
Taux de répondants à l'enquête	NR	NR	NR
Pourcentage de diplômés en emploi (2)			
Pourcentage de diplômés en poursuite d'études (2)			
Pourcentage de diplômés en recherche d'emploi (2)			
ENQUETES DE SUIVI PROPRE DE LA FORMATION	Année (1)	Année (1)	Année (1)
Taux de répondants à l'enquête	NR	NR	NR
Pourcentage de diplômés en emploi (2)			
Pourcentage de diplômés en poursuite d'études (2)			
Pourcentage de diplômés en recherche d'emploi (2)			

- (1) Données des trois dernières années (pour lesquelles on dispose du nombre d'inscrits et du taux de réussite), pourcentages arrondis à l'unité.
- (2) Préciser l'année d'obtention du diplôme et combien de mois après cette obtention a été réalisée l'enquête, ceci pour chacune des trois dernières enquêtes nationales et de suivi propre. Pourcentages calculés sur la base des diplômés ayant répondu aux enquêtes et arrondis à l'unité.



Observations de l'établissement



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

>>> Présidence

Observations sur le rapport d'évaluation des LICENCES de l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse par l'AERES

LPRO MANAGEMENT INFORMATION MEDICALE

1. REMARQUES GENERALES ET COMMUNES A L'OFFRE DE FORMATION DE L'UNIVERSITE

- Les quelques discordances qui ont pu être observées entre les dossiers d'auto-évaluation et ceux préparés en vue de l'habilitation résultent du basculement *inattendu*, en octobre 2010, de notre établissement de la vague B à la vague C par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les auto-évaluations ont été faites dans le cadre du calendrier de la vague B, et la lourdeur de la procédure ne permettait pas une actualisation en 2011 ; les dossiers d'habilitation quant à eux ont pu tenir compte des données plus récentes. Par ailleurs, les deux dossiers ayant été transmis, l'ensemble des informations étaient de toutes les façons transmises.
- **Outils de pilotage général des formations.** – L'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse a adopté depuis l'année 2010-2011 un ensemble de mesures visant à renforcer et rendre plus efficace le pilotage des formations tant au niveau central de l'établissement qu'au sein des composantes. Ainsi :
 - Les composantes ont été réorganisées autour des domaines de formation (4 UFR désormais au lieu de 5) et surtout, leur structure a été homogénéisée par l'adoption de Statuts-type. Sur le plan des formations, cela s'est traduit par l'institution de fonctions-clé dans chacune des UFR : directeur des études (ayant rang de vice-doyen), référent Insertion professionnelle et formation continue, correspondant(s) relations internationales.
 - Dans le cadre du processus d'application du référentiel des tâches des enseignants-chercheurs, un répertoire précis identifie et clarifie les responsabilités pédagogiques (CEVU, mars 2010) ; il concerne aussi bien les responsabilités spécifiques aux formations que celles ayant une portée transversale.
 - Un groupe de travail transversal à l'établissement a été constitué dans le domaine de l'insertion professionnelle et de la formation permanente. Composé des 4 référents IP/FP des UFR, ainsi que de représentants du SCUIOIP et de la FC, il est chargé de prospecter et de réfléchir au développement des stratégies permettant de diversifier les voies de qualification (validation des acquis, alternance...).
 - Un outil d'évaluation des formations par les étudiants a été mis en place à la fin de l'année 2010-2011. Elaboré par des représentants de formations-pilote volontaires, en collaboration avec la Mission T.I.C.E. de l'Université, il a fonctionné pour la première fois en juin 2011, tant au niveau des semestres que de chaque Unité d'enseignement. Son utilisation devrait s'étendre rapidement.

- **Suivi de l'insertion professionnelle et du devenir des étudiants** – Des enquêtes sont faites systématiquement chaque année par le SCUIOIP. Elles mesurent le devenir des étudiants 30 mois après leur sortie du diplôme. L'exploitation des résultats des enquêtes permettent ensuite de communiquer aux formations outre les chiffres de l'insertion professionnelle de leurs diplômés, des informations importantes pour le pilotage de la formation : un répertoire et une caractérisation des emplois occupés, ainsi que des remarques rédigées en mode libre par les enquêtés.
- **Label TICE** – Une filière labellisée TICE est une filière s'appuyant largement sur les TICE sur le modèle du « *présentiel amélioré* » en amont et en aval par la mise à disposition des étudiants de documents et d'activités pédagogiques sur la plate-forme e-UAPV. Pour être labellisée TICE, une filière doit proposer pour plus de 60%2 de ses UE, un espace numérique actif sur la plate-forme *e-uapv*. Un espace de cours sera considéré comme actif s'il propose aux étudiants :
 - les supports de cours étudiants et les supports de présentation utilisés durant le cours en présentiel,
 - un accompagnement dans leur travail personnel à travers **quelques unes des activités suivantes** :
 - des TP/TD corrigés permettant aux étudiants de s'exercer,
 - des ressources permettant de se positionner à travers des référentiels de compétences et objectifs d'apprentissage, des auto-évaluations en ligne leur permettant d'identifier leurs points forts et leurs points faibles,
 - des forums animés à des fins pédagogiques (permettant par exemple d'approfondir un point particulier de cours chaque mois, de créer des groupes de réflexion sur des sujets de débat...)
 - des wiki ou autres outils de travail collaboratif (ateliers...),
 - des cours en podcast, particulièrement appréciés des étudiants étrangers et étudiants salariés, mais permettant aussi à l'ensemble des étudiants d'être plus concentrés sur le contenu des cours que sur leur prise de notes
 - des ressources pour aller plus loin, une bibliographie, une webographie,
 - des simulations illustrant les principes du cours.

La labellisation TICE est attribuée par semestre, par le comité TICE de l'établissement, composé du Vice-Président du CEVU, d'un enseignant-chercheur par domaine de formation, d'un étudiant élu au CEVU, et de deux représentants de la Mission TICE de l'Université. A ce jour, près d'un tiers des formations de l'Université ont fait acte de candidature, et environ une moitié des candidatures ont obtenu le label.

2. OBSERVATIONS SPECIFIQUES

Licence Professionnelle Management et Ingénierie des Départements de l'Information Médicale

a) Rectifications/précisions

« *Il n'existe pas de démarche prospective* ». Deux personnes du conseil pédagogique ont été sollicitées par la Direction Générale Organisation en Santé (DGOS) à participer à une mission en œuvre par l'Observatoire National des Emplois et des Métiers de la Fonction Publique Hospitalière en 2008. Depuis 5 ans, sont organisés des colloques post-formation sur les sujets d'actualité liés à l'information médicale. La venue de ces experts reconnus permet de faire évoluer en permanence les contenus des enseignements.

L'« *Etude prospective des métiers sensibles de la fonction publique hospitalière* » 2007 Tome 2 évoque les évolutions des dispositifs de formation initiale et continue (paragraphe 7.2.10) avec des compétences de niveau 1 à 3 pour le TIM. L'Université d'Avignon a développé ces parcours de formation : Niveau 1 avec le DU TIM ; Niveau 2 avec la LP MIDIM ; Niveau 3 avec l'ouverture prochaine de la spécialité *Information médicale* du MASTER Informatique.

« *Effectifs en baisse* ». : Les effectifs sont passés de 30 en 2010-2011 à 35 en 2011-2012.

b) Améliorations envisagées/en cours

« *La place de la LICENCE professionnelle dans l'offre régionale et nationale n'est pas évoquée* » Depuis sa mise en place, la Licence est devenue le niveau requis de référence dans le cadre du recrutement des Techniciens en information médicale dans les établissements de santé publics et privés au niveau national.(cf « *Etude prospective des métiers sensibles de la fonction publique hospitalière* » 2007 Tome 2.)

« *Les relations [avec les partenaires professionnels] ne sont pas formalisés* ». La rédaction de conventions avec les partenaires suivants sont en cours :

- Collège National de l'Information Médical (CNIM)
- Comité technique régional de l'information médicale (COTRIM)
- Association DREAMTIM
- Deux directeurs de centres hospitaliers

« *L'information est succincte sur la sélection des candidats et les modalités de recrutement ne sont pas précisées* ». La sélection est séquencée comme suit :

- Etude des CV, lettre de motivation et parcours professionnel ou d'étude des candidats
- Si le dossier est retenu, le candidat est invité à préciser ses attentes, son projet professionnel au cours d'un entretien individuel avec le jury qui validera ou non la candidature.
- Les stagiaires sont ensuite répartis par groupe selon le parcours initial et le projet professionnel. Chaque groupe est plus particulièrement suivi par un membre de l'équipe pédagogique.

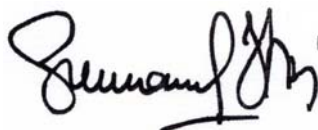
« *Le projet pédagogique, la validation et le dispositif complet du stage ne sont ni précisés, ni argumentés* » :

- Dispositif du stage : mise en pratique des enseignements et la mise en situation avec la résolution d'une problématique définie par le tuteur de stage. L'étudiant se positionne en tant que chef de projet et doit accompagner dans son ensemble le processus d'enquête.
 - Stagiaires expérimentés : stage de 15 jours minimum

- Stagiaires ne justifiant pas d'une activité professionnelle dans un DIM, notamment les étudiants en initial : entre les semaines d'enseignements en présentiel, stages d'observation puis de mise en pratique dans différents établissements pour découvrir tous les secteurs d'intervention des TIM.
- Validation du stage : Le stage de professionnalisation donne lieu à la rédaction d'un mémoire soutenu devant un jury mixte professionnel et universitaire. Le stage et la réalisation du mémoire représentent la moitié de la validation de la licence. (Cf Annexe 2)

« *Précision sur le contenu du module vingt heures de mise à niveau* ». Les publics ne possédant pas les connaissances suffisantes en information médicales suivent en parallèle les modules du D.U. Information médicale (TIM Niveau 1), proposé en présentiel et en FOAD. Ils bénéficient également d'un accompagnement personnalisé par des membres de l'équipe pédagogique.

Le Président de l'Université d'Avignon
et des Pays de Vaucluse,



Emmanuel ETHIS