

Licence professionnelle Management de l'aide à la personne

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Management de l'aide à la personne. 2014, Université Evry-Val-d'Essone - UEVE. hceres-02038337

HAL Id: hceres-02038337

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02038337>

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 de l'aide à la
personne

de l'Université d'Evry-Val-
d'Essonne - UEVE

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



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

Section des Formations et des diplômes

En vertu du décret du 3 novembre 2006¹,

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

¹ Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).

Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Versailles

Établissement déposant : Université d'Evry-Val-d'Essonne - UEVE

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Management de l'aide à la personne

Secteur professionnel : SP5-Echange et gestion

Dénomination nationale : SP5-1Management des organisations

Demande n° S3LP150007594

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : UFR Sciences de gestion de l'Université d'Evry-Val-d'Essonne – UEVE.
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : /

Présentation de la spécialité

La licence professionnelle (LP) *Management de l'aide à la personne* (MAP) vise à former des cadres intermédiaires pour des établissements publics ou privés lucratifs et non lucratifs du secteur social. Les métiers visés offrent deux orientations, l'une à dominante managériale, de coordination d'équipes sociales, l'autre avec une composante plus sociale d'accompagnement des publics pris en charge par les établissements.

D'ouverture récente (première promotion en 2008/2009), avec une dominante d'étudiants en apprentissage, formation continue ou alternance (peu de formation initiale), la formation intègre les dimensions gestionnaire, juridique et sociale et, avec les liens qu'elle propose, permet d'accéder aux CNC (certificats nationaux de compétences) de mandataire judiciaire et délégué aux prestations sociales, mis en place avec la réforme de 2009 relative à la prise en charge des adultes protégés. Le recrutement des étudiants dépasse l'Ile-de-France.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

La formation vise un secteur pour lequel les besoins de professionnalisation importants se sont encore accrus avec la réforme de 2009. Elle serait la seule formation de ce type dans la région et la seule agréée hors Paris pour délivrer des Certificats nationaux de compétences (CNC), avec un objectif d'atteindre une multi-compétence dans les domaines – gestion, droit et social – qui structurent les trois unités d'enseignement.

Au terme de la LP MAP, le parcours donne aussi en particulier les équivalences pour les trois CNC du secteur (mandataire judiciaire à la protection des majeurs MAJ et MJPM et délégué aux prestations familiales), élément intéressant qui n'est pas indiqué spécifiquement dans la fiche RNCP. Le programme de formation, au regard des compétences visées, est de ce fait important, voire lourd, sur chacun des domaines, en adéquation avec les objectifs visés, avec un déséquilibre entre les trois unités d'enseignement (UE) d'une part et entre les volumes d'heures et les ECTS d'autre part. Le projet tutoré est mutualisé avec une licence professionnelle de création-reprise-entrepreneuriat de PME/PMI, qui élargit encore le nombre de domaines de compétences à acquérir et l'on peut s'interroger sur l'intérêt de cette orientation, qui ne figure pas en principe parmi les compétences visées par le diplôme, pour un contenu déjà particulièrement lourd. Un parcours de préprofessionnalisation avec des ateliers pendant l'été vise toutefois à accompagner la recherche de lieux d'accueil pour l'apprentissage, qui est facilité avec la possibilité d'un régime d'étude en deux ans.

L'insertion est difficile à apprécier avec les données disponibles, qui comportent des incohérences. Le taux de placement indiqué est élevé, mais pour des taux de réponse qui ne couvrent pas l'ensemble des promotions et il n'est pas possible d'apprécier la nature des emplois effectivement occupés (pour un certain nombre d'emplois, seuls des statuts sont indiqués : agents administratifs niveau B, cadres intermédiaires) et donc, l'adéquation entre ces emplois et la formation suivie. Au final, on peut se demander si cette licence ne s'attache pas à couvrir trop de domaines de compétences de manière large et si elle ne vise pas deux catégories d'emplois différentes : d'une part, une dimension dominante « gestion et organisation », qui conduirait aux emplois de management, pour laquelle la connaissance des populations prises en charge est trop souvent oubliée (en particulier d'établissements privés lucratifs, ce qui expliquerait la piste évoquée avec le renforcement des dimensions gestion/marketing/comptabilité) ; d'autre part, des fonctions plus sociales, en lien avec les CNC et les DU, pour lesquels les différents domaines et contenus de compétences juridiques et de gestion sont nécessaires dans le contexte du secteur, ce qui serait moins le cas de la dimension entrepreneuriale. Néanmoins, cette LP est encore récente et sans doute faut-il laisser du temps au responsable pour avoir plus de recul sur l'insertion, mais peut-être gagnerait-elle en cohérence en distinguant les cibles avec la dimension « management » (qui peut comporter quelques manques, tels que la GRH), dans laquelle toutes les dimensions psycho-sociales ne sont pas forcément nécessaires en totalité pour les métiers visés, tandis que les dimensions relatives à l'accompagnement psycho-social ne nécessitent pas forcément tous les aspects traités du côté « management ».

Les relations avec le milieu professionnel sont nombreuses, bien que non formalisées, et apportent une dimension professionnalisante forte. S'y ajoutent des conférences et journées d'études et colloques qui complètent encore l'ouverture sur le milieu professionnel. Les professionnels assurent 80 % des heures de formation. En revanche, le nombre d'heures assurées par les enseignants-chercheurs est limitée (13 % des heures).

Le diplôme paraît porté par le responsable du pilotage de la formation tant en termes de veille externe qu'au niveau interne. Le recrutement d'une trentaine d'étudiants est assuré à partir de 50 à 60 dossiers reçus (mais avec un ratio de 80 % d'admis, sur lequel la déperdition est de 80 à 50 % selon les années), ce qui traduirait une attractivité au final relativement faible. On peut se demander si le poids du contenu de cours ne pourrait expliquer en partie cette déperdition. Les informations fournies ne permettent pas d'appréhender clairement l'origine des étudiants, il y a deux dominantes, DUT-BTS et L2, mais les spécialités ne sont pas précisées, ce qui pose deux questions :

- La question de l'homogénéité des groupes en formation chaque année.
 - La question de l'adéquation entre origine des étudiants et contenu des UE, et l'on peut s'interroger sur la nécessité pour chacun des étudiants de suivre l'ensemble des UE (la totalité de l'UE1 pour un profil L2 droit, l'intégralité de l'UE3 pour un profil gestion, ou l'ensemble de l'UE2 pour un profil plus psycho-social), ce qui pourrait être une piste d'allègement des temps de formation.
- Points forts :
 - De nombreux partenariats professionnels et une forte intégration dans le milieu professionnel du fait du responsable de la LP MAP qui permet une bonne perception des besoins du secteur.
 - La triple compétence du contenu de la formation, au volume horaire par ailleurs important.
 - Le processus de sélection et de professionnalisation avant le début de la formation.
 - La possibilité d'accéder à des CNC par équivalence au terme de la LP MAP.
 - Points faibles :
 - Le manque de clarté et d'informations dans les résultats concernant, d'une part, l'origine des étudiants, d'autre part, l'insertion professionnelle des diplômés (le placement en termes d'emplois occupés).
 - Le déséquilibre dans la répartition des heures d'enseignement dans les trois pôles et dans le poids des coefficients et des ECTS de chaque UE au regard des contenus et des heures.
 - Le module de cours sur la création d'entreprise peu en adéquation avec les besoins du secteur (excepté s'il porte en particulier sur la conduite de projets ?).
 - Moins de 15 % des heures assurées par des enseignants-chercheurs.

- Recommandations pour l'établissement :

Il conviendrait de :

- Mettre en place un suivi régulier et détaillé des diplômés et de l'insertion.
- Equilibrer la répartition des heures d'enseignements dans les trois domaines de compétences (en cherchant à intégrer des cours en gestion des ressources humaines sans pour autant alourdir le dispositif) et en particulier, étudier la possibilité de valider une partie des UE en fonction du parcours antérieur suivi par les étudiants en vue d'alléger le contenu de cours suivi (avec l'hypothèse d'un effet favorable sur l'attractivité de la licence MAP).
- Eviter d'alourdir encore le contenu de cette licence en ajoutant en plus des cours de gestion/comptabilité/marketing, comme c'est envisagé.
- Renforcer la part des heures assurées par des enseignants-chercheurs.



Observations de l'établissement



Evry, le 30 avril 2014

Affaire suivie par :

Direction des Etudes et de la Vie Etudiante

**L'administrateur Provisoire de
l'Université d'Evry Val d'Essonne**

A

**Jean-Marc GEIB
Directeur de l'Agence d'Evaluation de la
Recherche et de l'Enseignement Supérieur
Section des Formations et des Diplômes**

Objet : Evaluation des licences professionnelles vague E
Réf AERES : S3LP150007594

Nous avons pris connaissance avec le plus grand intérêt de votre rapport concernant la licence professionnelle spécialité « management de l'aide à la personne ». Nous tenons à remercier l'AERES pour l'efficacité et la qualité du travail d'analyse qui a été conduit.

Ce rapport a été transmis au responsable de ce diplôme et au directeur d'UFR concernés, qui nous ont fait part en retour de leurs commentaires que vous trouverez ci-joint.

Nous espérons que ces informations vous permettront de bien finaliser l'évaluation des formations de l'Université.

L'administrateur provisoire
de l'Université d'Evry
Val d'Essonne

Michel GUILLARD



Bd François Mitterrand
91025 Evry Cedex
Tél. 01 69 47 70 00/78 00
Fax. 01 69 47 70 07

EVALUATION DES DIPLOMES LICENCES PROFESSIONNELLES VAGUE E

Observations	
Secteur professionnel	SP5 – Echange et gestion
Dénomination nationale	SP5-1 Management des organisations
Spécialité	Management de l'aide à la personne
Demande n°	S3LP150007594
Responsable de mention	Philippe NASZALYI

Réponse à l'AERES pour la LP MAP

Points faibles

1/ Les enquêtes concernant le placement des diplômés, présentées à l'appui de dossier émanent toutes des services de l'apprentissage (CFA EVE) telles qu'elles sont réalisées à 6 mois et 18 mois de la sortie.
Ce sont les enquêtes fournies pour la Conseil régional qui finance ces filières, comme pour toutes les formations en apprentissage. Elles nous sont imposées comme telles. Elles existent depuis de nombreuses années.
Quant à l'origine des inscrits, elle est fournie pour chacun, par les services de la scolarité de l'UEVE.

2/ Les répartitions des horaires entre les trois pôles, sont définies pour coller aux programmes fixés par l'Arrêté du 2 janvier 2009 concernant les formations prévues pour les CNC. L'originalité de la formation, et qui explique le choix unique en France de pouvoir accorder les 3 CNC, tient à un pôle « appréhension des pathologies », bâti scrupuleusement avec les partenaires de santé qui complète le fort pôle droit et gestion privée (très demandé par les structures) et le pôle management. Les horaires sont le fruit de l'équilibre à la fois réglementaire et de l'analyse des besoins exprimés en conseil de perfectionnement par les professionnels du secteur.
En revanche, nous avons noté la faiblesse de l'attribution des ECTS qui va être corrigée.

3/ Le module « création d'entreprise » est bâti pour le projet tuteuré. Il est fait en mutualisation avec la LP CRE qui avait les forces vives et la compétence. Il est le fruit d'une demande des professionnels, en particulier du secteur marchand d'avoir des responsables de secteur, voire des gérants dans le cadre des franchises et des succursales, formés à l'ensemble des tâches à accomplir à ces postes. Il a été modulé également pour tenir compte de la demande en la matière, du secteur non-lucratif qui souhaitait professionnaliser ses responsables de terrain (cadres intermédiaires) aux notions de gestion budgétaire et fiscale et de gouvernance qui sont souvent absentes des cursus dits sociaux. Le secteur associatif qui perd du terrain, est sensible à ce module qu'est le projet tuteuré, car il développe également l'esprit de création et/ou développement de services nouveaux et/ou innovants dans l'optique de la recherche de nouvelles sources de recettes.

Cette matière attire notamment les FC et les étudiants (lettres, sociologie, AES...) désireux de créer leur entreprise de service. (Souvent familiale)

La notion de gestion d'équipe en GRH, sans alourdir le programme, sera rendues plus visible comme cela est souhaité par les rapporteurs.

Il est à noter que les EC sont renforcés par des Past docteurs, Prag docteurs et contractuels docteurs qui sont aussi publiants et membres du LITEM-UEVE.