



**HAL**  
open science

## Licence professionnelle Coordonnateur et gestionnaire d'équipes, de projets et de services gérontologiques

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Coordonnateur et gestionnaire d'équipes, de projets et de services gérontologiques. 2015, Université Pierre Mendès France - Grenoble - UPMF. hceres-02038887

**HAL Id: hceres-02038887**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02038887>**

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

Formations et diplômes

## Rapport d'évaluation

### Licence professionnelle Coordonnateur d'équipes, de projets et de services géronologiques

- Université Pierre Mendès France - Grenoble - UPMF

# HCERES

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

Formations et diplômes

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

Didier Houssin, 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 2014-2015

## Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Cognition - Education - Sociétés

Établissement déposant : Université Pierre Mendès France - Grenoble - UPMF

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Coordonnateur d'équipes, de projets et de services gérontologiques* existe depuis 2005 et figure dans l'offre de l'IUT2 « Carrières sociales » de l'UPMF. Ses objectifs couvrent un champ de compétences transversales d'intervention dans le secteur gérontologique - intervention médico-sociale, élaboration et conduite de projet, coordination d'équipes et diagnostic de situation - qui se conjuguent à des connaissances pluridisciplinaires sur les enjeux du vieillissement. Elle prépare notamment aux métiers de coordonnateurs, responsables de service d'aide à la personne, animateurs gérontologiques, gestionnaires de cas dans le cadre de plans d'action publique.

Cette licence professionnelle accueille en moyenne une vingtaine d'étudiants de niveau Bac+2 en formation initiale (FI) ou continue (FC). La formation est ouverte aux validations des acquis de l'expérience et validation des acquis professionnels. L'admission se fait sur dossier et entretien.

## Avis du comité d'experts

Le cursus est parfaitement en cohérence avec les objectifs. Il se structure autour de six unités d'enseignement (UE) dont quatre UE de tronc commun : sociologie et anthropologie ; psychologie et psychosociologie ; environnement politique et institutionnel ; droit et gestion des ressources humaines, soit 192 heures et deux UE de spécialité : approches pluridisciplinaires du vieillissement et interventions sociales en gérontologie 290 heures, qui combinent des compétences et des connaissances spécifiques au secteur gérontologique mais aussi ouvertes à des questions sanitaires et sociales plus larges. Sur les 482 heures d'enseignement, 192 heures sont mutualisées avec une autre spécialité de LP *Coordonnateur des projets territoriaux*, promouvant ainsi une culture commune avec d'autres professionnels de l'intervention sociale sur les territoires. Alors que le tableau des UE ne mentionne que des travaux dirigés (TD), le dossier précise que les cours sont assurés sous la forme cours magistraux, TD et travaux pratiques (TP). A ce volume d'enseignement conséquent et diversifié s'ajoute une UE de stage (564 heures). Le stage et le projet tuteuré qu'il porte occupent plus de la moitié des heures de formation. Ils sont élaborés à partir de la demande réelle d'une structure d'accueil garantissant ainsi une expérience professionnalisante optimale aux étudiants. Toutefois, il est préconisé que l'entrée en stage soit avancée au mois de février afin de favoriser une articulation réflexive entre pratiques professionnelles et enseignements théoriques.

Parmi les quatre grands domaines de compétences transversales d'intervention que la formation associe, celui du management et de la coordination d'équipe a été analysé, notamment à travers le retour des acteurs professionnels de terrain, comme un des points faibles de la formation. La collaboration avec une école de management, envisagée dans le dossier, s'impose effectivement de manière urgente dans le cadre d'une formation au sein de laquelle les compétences managériales occupent une place centrale.

Cette LP est portée depuis 2005 par l'IUT2 « Carrières sociales ». Elle occupe une position tout à fait justifiée dans l'offre de formation de l'établissement en ouvrant un diplôme de niveau Bac+3 aux étudiants de l'IUT (classiquement diplômés en deux ans pour obtenir le DUT, ici celui de *Carrières sociales*, option *Assistant de service social, éducateur spécialisé, animateur socioculturel*) et à des salariés en reprise d'études. La préparation spécifique aux concours de la fonction publique territoriale, pourvoyeuse de postes dans le secteur, est pour l'instant absente de l'offre de la formation mais constitue une piste à approfondir qui pourrait contribuer à augmenter les débouchés et attirer d'autres profils de candidats.

La combinaison des approches représentées dans la spécialité fonde son caractère pluridisciplinaire (psychologie, science politique, aménagement de l'espace, droit public). Il aurait été intéressant de préciser la nature des liens mentionnés avec l'IEP de Grenoble, l'UFR SHS de l'UPMF et la faculté de médecine de l'Université Joseph Fourier. L'équipe pédagogique étant exclusivement de l'IUT (à l'exception d'un maître de conférence (MC) de l'UFR SHS), ces liens font sans doute référence à des équipes de recherche et auraient permis de mieux situer l'environnement recherche de la formation.

Cette formation s’inscrit dans un réseau d’acteurs issus de collectivités territoriales et d’institutions médico-sociales variées - conseil général, services d’aide à domicile, CHU, EHPAD de la région - qui participent à hauteur de 123 heures d’enseignement dans la formation, respectant ainsi le minimum de 25 % d’enseignements d’intervenants professionnels, requis dans une spécialité de LP. On notera toutefois que le nombre d’heures d’enseignement précisé dans le tableau récapitulatif de l’équipe pédagogique (sur lequel se fonde le pourcentage calculé plus haut) et celui figurant dans le tableau des UE ne correspondent pas, ce qui fragilise l’analyse. Il est regrettable de ne pas avoir quelques éléments pour apprécier le positionnement de la spécialité au niveau national.

L’équipe pédagogique de la LP est bien décrite dans le dossier. La spécialité est codirigée par un enseignant-chercheur et un professionnel de la gérontologie qui assurent le pilotage avec une équipe de tuteurs (composée d’enseignants-chercheurs et de professionnels enseignants) dont le nombre varie en fonction de l’effectif de la formation. L’équipe se réunit cinq fois par an pour évaluer les suivis des étudiants (stage et accompagnement des travaux personnels collectifs). Une réunion des tuteurs a également lieu trois fois par an et permet de suivre l’évolution des étudiants en cours de formation. L’implication de l’ensemble des étudiants de chaque promotion est notable puisque les responsables pédagogiques organisent avec eux des réunions à trois moments-clé de l’année (rentrée, bilan des enseignements de tronc commun et bilan de formation). Le pilotage de la spécialité s’appuie sur un conseil d’orientation et de perfectionnement qui rassemble tous les intervenants, universitaires et professionnels, de la formation (sept MC, deux enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, un post-doc contractuel, un professeur agrégé et vingt professionnels) mais auquel les étudiants ne participent pas. Enfin, un groupe de travail (dont la composition n’est pas précisée) consacré à la veille des métiers et du secteur est en cours de constitution. En résumé, le pilotage de cette LP est très dynamique et satisfaisant. Le dossier général, qui est de bonne qualité témoigne d’une capacité réflexive importante et efficace sur la plupart des points.

Les différents pôles d’inscription professionnelle potentielle des étudiants diplômés sont précisés en vue d’une prise de fonction au niveau cadre intermédiaire : action sociale, domaines spécifiques de la gérontologie, secteur associatif, collectivités territoriales. Les taux d’insertion professionnelle mesurés 8 et 30 mois après obtention du diplôme sont d’interprétation délicate, car portant sur de faibles effectifs de répondants (de 7 à 13 diplômés de moins de 30 ans, selon les enquêtes). Ils sont assez satisfaisants. L’analyse du tableau des effectifs montre toutefois des aspects problématiques concernant le recrutement. Les effectifs enregistrent en effet une baisse considérable depuis 2012 (- 70 % entre 2012 et 2014 : on passe de 35 à 11 étudiants, dont seulement deux sont en formation initiale (FI). Ces chiffres contrastent grandement avec ceux de 2009 à 2012 (effectifs de 20 à 35 étudiants dont 30 à 40 % étaient en FI). Le nombre de diplômés de la spécialité est en augmentation depuis 2009 (60 % en 2009 ; 88 % en 2013) mais ce résultat est à nuancer dans un contexte général de baisse importante des effectifs. Il est regrettable que cette situation ne soit pas analysée (d’autant que le nombre de dossiers de candidature est conséquent : 70 à 90 dossiers sont analysés) comme ne l’est pas non plus le fait que les étudiants recrutés viennent majoritairement de formations extérieures au L2 de l’UPMF et au DUT de l’IUT, telles que les BTS ou encore d’autres formations.

## Éléments spécifiques de la mention

<p>Place de la recherche</p>	<p>La recherche n’est pas la vocation de cette spécialité de LP qui est cependant adossée à un important réseau de recherche. La majorité des enseignants-chercheurs sont membres d’unités de recherche, tels que LPNC (CNRS UMR 5105), CERDAP (EA 1963) et de l’UMR PACTE (plusieurs membres de l’équipe pédagogique font partie du groupe Grande Thématique de Recherche de PACTE : Questions sociales et inégalités - Politiques publiques et territoires). Plusieurs projets de recherche sont financés par la Région (ex : ARC2 - Qualité de vie et vieillissement) dont celui porté par la responsable de formation sur les malades d’Alzheimer. Ces différentes implications présagent d’une synergie importante entre la recherche et l’enseignement. Les étudiants sont, entre autres, invités à assister aux séminaires pouvant concerner leur domaine.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La professionnalisation est l’objet principal de la formation. Elle repose sur quatre pôles de compétences (déjà mentionnés plus haut) auxquels correspondent des indicateurs d’évaluation bien renseignés. Il est toutefois regrettable que les compétences managériales ne soient pas davantage développées au sein de la formation. Un réseau de professionnels anime des modules d’enseignement qui se limitent cependant au minimum d’enseignements assurés par des intervenants professionnels dans une LP. La création en cours d’un groupe de travail au sein du conseil d’orientation et de perfectionnement (COP) autour d’une réflexion sur l’évolution des métiers et du secteur est une excellente initiative.</p>

Place des projets et stages	Le stage et le projet tuteuré sont un point fort de cette spécialité. Le stage est consubstantiel au processus de professionnalisation des étudiants. Il permet la réalisation d'un projet à vocation d'intervention sociale. Le mémoire soutenu engage, de manière aboutie, la remise d'un « livrable » de type professionnel. Les modalités d'encadrement du stage sont bien renseignées et ont fait l'objet d'une réflexion exigeante dans le cadre du COP. Le stage, de quatre mois maximum, est organisé à partir d'une demande réelle de la structure d'accueil. Les étudiants profitent d'un dispositif d'encadrement solide incluant l'aide à la rédaction de CV, la mise en contact avec un réseau, la rédaction d'un cahier des charges. Trois rencontres scandent le suivi du stage (projet, accompagnement et évaluation) qui est individualisé (pas plus de quatre étudiants par tuteur). On peut regretter toutefois l'entrée tardive en stage qui pénalise les étudiants dans leur travail d'analyse.
Place de l'international	Des stages dans les pays membres de l'Union européenne sont associés à un module d'enseignement sur les politiques européennes mis en place depuis quatre ans. Il est regrettable de ne pas avoir de précision sur le nombre d'étudiants ayant effectué ce type de stages. Une attention particulière est portée à la réflexion canadienne dont les avancées majeures sur les enjeux du vieillissement ont été bien identifiées. Des possibilités de stage, dont un seul a été réalisé jusqu'ici, sont ouvertes dans le cadre d'une association située à Trois-Rivières (Québec) sans partenariat officiel. Il serait intéressant d'asseoir ces relations dans le cadre d'une convention qui les valoriserait davantage et permettrait éventuellement des financements.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	L'accès à la LP est sélectif et emprunte deux voies distinctes suivant que l'inscription se fait en FI ou en FC. En FI, les étudiants s'inscrivent d'abord sur internet (une centaine en moyenne), puis envoient un dossier (80 en moyenne). Ils seront ensuite évalués en vue d'une sélection pour un oral (40) à l'issue duquel 20 étudiants (plus une liste complémentaire de 10) sont admis. Un dossier papier est envoyé pour les cursus en FC. La formation est accessible en VAE et VAP et encadrée par un enseignant dans ce dernier cas. Il est regrettable qu'il n'y ait pas davantage d'analyse de recrutement au regard de la baisse considérable des effectifs de la LP et du nombre d'étudiants en FI. La déconnexion entre le DUT et la LP ainsi qu'entre la L2 de l'UPMF et la LP aurait également mérité d'être explicitée.
Modalités d'enseignement et place du numérique	Le projet pédagogique de la mention est clair et se structure en sept UE qui spécialisent les étudiants vers des compétences d'intervention transversales, propres au secteur gérontologique, tout en leur assurant l'acquisition d'un socle de connaissances pluridisciplinaires autour de problématiques plus larges. Les cours, les TD, les TP et les ateliers (le dossier mentionne des CM qu'on ne retrouve malheureusement pas dans le tableau récapitulatif des UE) se déroulent dans les locaux de l'IUT et dans les institutions partenaires (100 heures environ). Les enseignements se font en régime présentiel et sont regroupés sur une semaine chaque mois afin que les étudiants en formation continue puissent y assister. La place du numérique est mineure. Elle est illustrée par la sensibilisation à l'usage de certains logiciels (Sphinx).
Evaluation des étudiants	L'évaluation se fait par contrôle continu sur la base d'exercices individuels ou collectifs réalisés en cours ou à la maison. Les critères de l'évaluation sont bien renseignés dans le dossier pour les connaissances et les compétences visées par la formation (connaissance des problématiques sociétales, compréhension et analyse du cadre politique et institutionnel, connaissance du cadre juridique de l'action sociale professionnelle et les logiques gérontologiques, acquisition d'un ensemble de connaissances multidisciplinaires concernant les dynamiques de l'action sociale, maîtrise des outils d'intervention sociale, de coordination et d'évaluation, comprendre se situer, évoluer dans un environnement professionnel, réaliser un diagnostic). Les UE et crédits sont définitivement capitalisables à partir d'une moyenne de 10. L'absence de semestrialisation est analysée comme un point faible mais sans autre précision.
Suivi de l'acquisition des compétences	Les modalités de suivi de l'acquisition des compétences sont bien précisées mais il est regrettable que le dossier n'offre pas un schéma récapitulatif des crédits européens attribués à chaque enseignement. Il est précisé que 36 crédits sont répartis entre des exercices écrits et oraux, le mémoire (écrit et oral), l'évaluation de la pratique du stage (18 crédits) et le projet de stage (six crédits). Le contrôle d'acquisition des connaissances théoriques se fait sous forme de contrôle continu.

Suivi des diplômés	Le suivi de l'insertion professionnelle se cantonne aux données chiffrées de l'enquête DIFEVE qui fait apparaître un taux d'insertion professionnelle assez satisfaisant, mais difficile à interpréter en raison des faibles effectifs analysés. Deux enquêtes, téléphonique et par mail, ont été réalisées ces quatre dernières années mais ce suivi est rendu difficile en raison de la mobilité des diplômés. Il est envisagé de relancer l'activité de l'association d'anciens élèves, actuellement en sommeil. On regrettera l'absence de précision sur les métiers occupés par les diplômés, qui ne permet pas une évaluation du niveau d'emploi offerts à l'issue de cette LP.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Un point fort de cette spécialité de LP est la qualité et la diversité de son comité de pilotage et de son équipe pédagogique, conséquente et variée. Les deux-tiers des intervenants sont des partenaires professionnels, ce qui montre une bonne intégration de la spécialité dans son environnement social et institutionnel. Un conseil d'orientation et de perfectionnement se réunit trois fois par an. Il réunit des enseignants de l'IUT2 et des représentants de plusieurs institutions locales. Les étudiants ne sont pas invités à y participer.

## Synthèse de l'évaluation de la formation

### Points forts :

- Transversalité de l'approche du domaine gérontologique.
- Bonne adéquation entre la formation et les objectifs de professionnalisation.
- Pilotage dynamique.

### Points faibles :

- Manque de données sur la nature des emplois occupés par les diplômés.
- Absence de commentaire sur la baisse continue des effectifs (-70 % depuis 2012).
- Absence d'analyse sur le recrutement quasi-exclusif d'étudiants en reprise d'études.

### Conclusions :

Cette licence professionnelle est bien organisée et insérée dans son environnement professionnel. Ses effectifs permettent le suivi individualisé des étudiants dont il serait toutefois crucial de pouvoir mieux cerner le profil d'origine et le devenir une fois le diplôme obtenu. Le pilotage de cette formation, particulièrement dynamique, constitue la base d'une capacité réflexive significative sur certains points de l'évaluation mais à laquelle échappent, de manière paradoxale, ses faiblesses les plus évidentes, à savoir la réduction importante et soudaine de ses effectifs, le recrutement quasi-exclusif d'étudiants en formation continue et le faible taux d'insertion professionnelle. Cette situation est d'autant plus regrettable que l'objet de la formation est de première importance dans le contexte d'une demande sociale et politique forte concernant la problématique du vieillissement.

# Observations de l'établissement



Saint-Martin-d'Hères, le 15 avril 2015

**Direction des formations et de la vie étudiante**

**Monsieur Jean-Marc GEIB**

Affaire suivie par : Nathalie GENIN  
Tél. : 04 76 82 83 01  
Mél. : nathalie.genin@upmf-grenoble.fr

Objet : Evaluation HCERES 2015  
Référence(s) : A2016-EV-0381839T-S3LP160010366-009442-RT.pdf  
Licence professionnelle coordonnateur d'équipes, de projets et de services  
gérontologiques – Champ Cognition-Education-Société

Monsieur le Directeur,

Nous tenons à remercier l'ensemble des membres du comité HCERES pour la qualité des travaux d'expertise qui ont été menés.

Veillez trouver ci-dessous quelques erreurs factuelles et de forme que nous avons relevées dans le rapport du HCERES, ainsi que quelques précisions très spécifiques qu'il nous a semblé utile d'apporter.

Page 6 – Points faibles :

Le taux d'insertion de 62% à 30 mois est erroné et il convient de conserver les taux présentés dans le corps du texte comme valeurs exactes (p.4) soit plus de 70% en emploi à huit mois et 83% en emploi après 30 mois.

Les statistiques fournies dans le dossier d'autoévaluation vont dans ce sens.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Le Vice-Président Commission Formation et Vie Universitaire,



**Michel ROCCA**