



HAL
open science

Licence professionnelle Responsable d'actions gérontologiques

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Responsable d'actions gérontologiques. 2016, Université de Bretagne Occidentale - UBO. hceres-02039498

HAL Id: hceres-02039498

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039498>

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

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Responsable d'actions gériatologiques

- Université de Bretagne Occidentale - UBO

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

Évaluation réalisée en 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Arts, lettres, langues et sciences humaines et sociales,

Établissement déposant : Université Bretagne Occidentale - UBO

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) mention *Intervention sociale spécialité Responsable d'actions gérontologiques* est une formation professionnalisante, pluridisciplinaire, dispensée par l'unité de formation et recherche (UFR) des Lettres et sciences humaines (LSH) et le Service universitaire de formation continue et d'éducation permanente de l'Université Bretagne Occidentale (UBO) sur le site de Brest, depuis 2008. Elle est ouverte en formation initiale, en formation continue, aux étudiants en contrat de professionnalisation et accueille en moyenne de 15 à 20 étudiants par an. Les principaux objectifs scientifiques de la formation visent la connaissance des publics, des offres de services et le développement de la capacité à organiser et encadrer des projets en lien avec la gérontologie. Les objectifs de professionnalisation concernent la préparation aux fonctions de coordination, d'encadrement et d'organisation de projets, de services ou de structures du domaine gérontologique. L'enseignement est essentiellement réalisé en présentiel mais s'organise de manière à pouvoir accueillir des publics en formation initiale et continue.

Synthèse de l'évaluation

La formation est construite autour de 485 heures d'enseignement, d'un projet tuteuré répondant à des attentes d'acteurs de terrain et d'un stage de 420 heures. Les enseignements attestent d'une certaine pluridisciplinarité de la formation. L'enseignement est organisé en présentiel sur un principe d'alternance: 2 à 3 jours de cours par semaine alternant avec le stage et le projet tuteuré. Le premier semestre entend présenter et approfondir les connaissances sur les publics visés, faire découvrir l'offre de services existante pour les personnes âgées et former aux méthodologies d'intervention. Au second semestre, l'objectif d'immersion professionnelle est souligné à travers le stage et des enseignements qui sont liés aux enjeux des pratiques professionnelles: déontologie et éthique professionnelles, droit et réglementations, management. La place des professionnels dans la formation est importante puisqu'elle représente 31,6 % du volume global des enseignements. Les objectifs de la formation sont clairement énoncés. Les enseignements et leur structuration correspondent bien aux attendus. Le volume des enseignements est pertinent au regard des objectifs poursuivis. Les deux supports enquête école et projet tuteuré semblent permettre l'acquisition de savoir-faire utiles dans le cadre de l'exercice professionnel envisagé. On peut regretter dans les perspectives pluridisciplinaires énoncées, l'absence d'enseignements de psychologie, essentiels pour la compréhension du vieillissement et de certaines problématiques actuelles (aidants familiaux notamment) et celle des approches territorialisées, importantes pour le développement des services gérontologiques. Le numérique est peu mobilisé dans la formation: on peut souligner cependant la proposition faite aux étudiants de valider le certificat informatique et internet (C2i) dans le cadre de la licence professionnelle. La dimension internationale est peu présente dans la formation mais on note un cours d'anglais de 18 heures dans le cursus.

Le dispositif d'évaluation des étudiants est relativement lourd pour eux : validation semestrielle de chaque enseignement sans compensation au sein de chaque unité d'enseignement (UE). A cela s'ajoute la rédaction d'un mémoire qui paraît dans sa forme actuelle poser problème.

Le positionnement de la LP tant localement - vis-à-vis des mondes professionnels - que dans le panorama régional des offres de formation du même type, est bien assuré. Les liens tissés de longue date par les porteurs de la formation et leur implication dans les réseaux gérontologiques constituent un atout essentiel. On peut regretter cependant que les articulations - ou les éléments de différenciation - avec le master *Actions sociales et de santé*, ne soient pas mieux explicités.

La richesse de l'équipe pédagogique - nombre, diversité des statuts - soutient bien le projet de formation. Les liens forts des enseignants-chercheurs avec le Laboratoire d'Études et de Recherche en Sociologie LABERS (équipe d'accueil EA 3149) et la mobilisation autour d'un projet de « recherche-action » comme support d'apprentissage, constituent une particularité et un atout de cette LP (au regard d'autres formations du même type).

Le recrutement se fait difficilement à partir des filières de licences générales de sciences humaines et sociales. Les étudiants ayant validé un brevet de technicien supérieur (BTS Action sanitaire et sociale) paraissent constituer le public privilégié pour l'accès à cette formation, et à un moindre degré les titulaires d'un diplôme universitaire de technologie (DUT). Les effectifs de la formation sont assez stables (entre 15 et 20). Cependant, le taux moyen annoncé de réussite de 76 % repose sur de fortes variations selon les années (de 66 à 90 %). Les échecs plus nombreux sur les dernières promotions, sont expliqués par la difficulté de réalisation du mémoire. On peut alors interroger l'adéquation des attendus du mémoire avec les enjeux professionnels et avec les critères de recrutement. Les besoins de soutien à la réussite ne sont pas pris en compte spécifiquement pour l'instant dans la formation.

La dimension de professionnalisation est importante et s'appuie, d'une part sur les relations de l'équipe pédagogique avec les milieux professionnels, d'autre part sur les dispositifs de stage, de projet tuteuré et de recherche-action. L'insertion professionnelle est globalement bonne jusqu'en 2011 (90 %) puis baisse (65 % en 2014). Ce point devrait faire l'objet d'une analyse affinée. La fiche répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) fait apparaître des débouchés en positionnement cadre qui semblent trop ambitieux ou inadaptés pour un niveau de licence professionnelle.

Le suivi des étudiants est individualisé et s'effectue tout au long de la formation en fonction des besoins. En revanche, il n'est pas fait mention de l'existence d'un portefeuille de compétences.

La formation bénéficie d'un pilotage sérieux: conseil de perfectionnement, réunion des maîtres de stages, bilan pédagogique annuel avec les étudiants.

Points forts :

- Implantation locale et liens forts avec les réseaux professionnels.
- Ancrage de la formation dans la dynamique de recherche du LABERS.
- Organisation alternée de la formation permettant le suivi par des étudiants en formation continue.
- Contenus de formation pluridisciplinaires et apports professionnels importants.
- Bon suivi des étudiants.
- Présence d'un conseil de perfectionnement très efficace.

Points faibles :

- Taux d'échec élevé
- Manque d'ouvertures sur certaines disciplines (notamment psychologie et dynamiques territoriales), et articulation avec le master *Actions sociales et de santé* non précisée.
- Fiche RNCP paraît trop ambitieuse ou inadaptée au regard des objectifs de la formation.

Recommandations et conclusion

Cette LP *Responsable d'actions gérontologiques* apparaît comme étant de grande qualité. Elle répond aux besoins du secteur professionnel concerné et permet une qualification augmentée pour des étudiants ayant validé un BTS ou un DUT. Le recrutement pourrait cependant être élargi en lien avec les filières généralistes de Sciences humaines et sociales. Par ailleurs, un travail avec les équipes du master *Actions sociales et de santé* pourrait être recommandé pour spécifier les approches et les niveaux de positionnement professionnel. Enfin, l'introduction de dispositifs d'aide à la réussite, et plus particulièrement d'un enseignement de méthodologie du travail universitaire centré sur la rédaction de mémoire, permettrait peut-être de limiter les échecs.

Analyse

| | |
|---|---|
| <p>Adéquation du cursus aux objectifs</p> | <p>Les objectifs de la formation sont clairement énoncés. Les enseignements et leur structuration correspondent bien aux attendus (surtout si les étudiants sortent d'un BTS déjà spécialisé). Le volume de la formation est adéquat : 485 heures. La professionnalisation est présente par le biais des deux supports enquête école et projet tuteuré, d'un projet tuteuré et d'un stage (12 semaines en alternance, 420 heures). L'implantation dans les réseaux locaux facilite l'insertion professionnelle. L'enseignement dispensé par les professionnels atteint 31,6 % du volume global des enseignements (bien au-delà des 25 % exigés par une licence professionnelle).</p> <p>L'articulation des enseignements théoriques est bien pensée avec un mixage des éléments de connaissance des publics, d'analyse des politiques et des institutions et d'apprentissage des méthodologies d'enquête et de gestion.</p> <p>On peut regretter toutefois que n'apparaissent pas dans l'UE2 des apports de psychologie, essentiels pour la compréhension du vieillissement et de certaines problématiques particulières. Les dimensions territoriales n'apparaissent pas non plus dans les enseignements alors qu'elles constituent un point d'appui de plus en plus important pour le développement de services gérontologiques.</p> |
| <p>Environnement de la formation</p> | <p>Cette formation bénéficie d'une très bonne implantation locale, du fait notamment des relations de ses responsables avec les milieux professionnels et de la forte participation d'intervenants professionnels dans la formation. La réunion annuelle des maîtres de stage professionnels facilite sans doute aussi son adéquation aux défis du milieu, de même que la visite de stage. La formation n'apparaît pas en concurrence avec d'autres formations localement. Toutefois on aurait apprécié que soit précisée son articulation avec la spécialité de master <i>Actions sociales et de santé</i> aux finalités assez proches (en tout cas dans l'énonciation). Les responsables de la formation ont tenté d'insister sur l'originalité de la formation au regard des autres offres de formation du même type existant sur le territoire national. On note la spécificité d'une approche sociologique des problèmes (lorsque l'IAE - Institut d'administration des entreprises de Caen propose une approche par la psychologie, ou l'IUT de Caen par la compta-gestion), et la différence des publics étudiants (par rapport à l'Université catholique de l'Ouest).</p> <p>Le lien avec la recherche est assuré par la participation dans la formation des enseignants-chercheurs du LABERS.</p> |
| <p>Equipe pédagogique</p> | <p>L'équipe pédagogique présente un bon équilibre en termes de composition et les compétences pour assurer le projet de formation. On peut en souligner la composition satisfaisante du point de vue des statuts : 4 maîtres de conférences, 1 professeur, 4 PRAG ou PRCE (professeurs agrégés ou certifiés du second degré), 3 attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), 18 professionnels. Les professionnels assurent plus de 31 % des heures d'enseignement et représentent des institutions diverses.</p> <p>Une question peut toutefois être posée : l'équipe pédagogique académique est majoritairement constituée de sociologues, qui à eux seuls représentent près de 70 % des enseignants. De plus, on peut regretter que sur ces aspects sociologiques, 3 ATER réalisent 110 heures.</p> <p>Les autres enseignants académiques représentent les disciplines juridiques, sciences de gestion, anglais, comptabilité, informatique à hauteur de 30 %. On pourrait souhaiter dans un domaine comme celui-ci une offre de cours de psychologie du vieillissement ou plus généralement d'approches psychologiques du vieillissement, notamment au regard des objectifs de la formation qui vise à comprendre les expériences du vieillissement et au regard des problématiques auxquelles se confrontent les professionnels de terrain. De même, on peut regretter l'absence de compétences dans l'équipe sur les dimensions territoriales du vieillissement.</p> |
| <p>Effectifs et résultats</p> | <p>Les effectifs sont ciblés autour de 20 étudiants. Le nombre de diplômés de la formation a connu une progression jusqu'en 2011, année où on enregistre le maximum (22). A partir de cette date, il semble y avoir une régression (15 en 2012 et 10 en 2013) pour remonter à nouveau à 18 en 2014.</p> <p>Le taux moyen annoncé de réussite est de 76 % avec des variations de 66 à</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>90 %. Les échecs sont expliqués par la difficulté de réalisation du mémoire. On peut alors interroger l'adéquation des attendus du mémoire avec les enjeux professionnels et avec les critères de recrutement.</p> <p>L'insertion professionnelle est globalement bonne jusqu'en 2011 (90 %) puis baisse (65 % en 2014). Le bassin de recrutement est assez étroit du fait de la situation géographique. Cette baisse de l'insertion est prise en compte par l'équipe pédagogique, qui pense à un infléchissement des enseignements en direction de la prévention, ce qui paraît être une voie intéressante. En 2014, le nombre d'étudiants en poursuite d'études en moyenne de 3, ce qui est acceptable dans le cadre d'une licence professionnelle mais il faut souligner que cette poursuite d'études s'effectue dans un autre établissement.</p> <p>La question de l'articulation avec le master <i>Actions sociales et de santé spécialité Direction et responsabilité de services vieillissement et handicaps</i> peut se poser, notamment pour ce qui concerne l'insertion professionnelle.</p> |
|--|---|

| | |
|---|---|
| <p>Place de la recherche</p> | <p>La recherche est présente dans la formation à trois niveaux : les enseignements assurés par des enseignants-chercheurs qui prennent appui sur leurs travaux de recherche, la « démarche de recherche-action inscrite dans la formation en lien avec le stage », la réalisation du « mémoire de licence professionnelle Responsable d'Actions Gérontologiques » qui constitue l'aboutissement du parcours d'initiation pratique et théorique à la recherche-action ». Des cours ciblent spécifiquement l'apprentissage des méthodes de recherche (mise en œuvre d'enquêtes notamment).</p> |
| <p>Place de la professionnalisation</p> | <p>Le réseau professionnel sur lequel s'appuie cette licence est important et résulte d'un investissement historique des chercheurs de l'UBO dans le domaine de la gérontologie, aux côtés des collectivités territoriales.</p> <p>La formation semble bien prendre en compte les besoins des secteurs à travers notamment, la forte place accordée aux problématiques de gestion, d'encadrement... L'encadrement donné aux projets tuteurés construits à partir des demandes réelles du milieu professionnel et aux stages montrent le sérieux de la formation. Cependant, du fait du resserrement de l'offre d'emploi locale, cette spécificité devrait peut-être, être revue pour élargir le spectre des possibles insertions professionnelles. C'est d'ailleurs ce que propose l'autoévaluation avec une ouverture sur le domaine de la prévention. Mais là aussi, le positionnement des diplômés dans l'échelle des positions professionnelles et par rapport aux diplômés du master devrait être affiné.</p> <p>Un point fait difficulté : la présence dans la fiche RNCP (par ailleurs remarquable comme le supplément au diplôme) du code J1506 « Soins infirmiers généralistes », qui ne semble absolument pas adéquat (sauf pour des étudiants qui auraient le diplôme d'infirmier), ainsi que dans le dossier de présentation de la mention « activité des infirmiers et des sages-femmes ».</p> |
| <p>Place des projets et stages</p> | <p>Le stage est un point important dans cette dynamique de professionnalisation. Sa durée est de 420 heures et ses objectifs sont classiquement ceux d'une mise en situation professionnelle. La recherche de stage par les étudiants est bien soutenue par l'équipe pédagogique qui apporte également un appui pour la rédaction de CV et de lettre de motivation. L'encadrement du stage est assuré par des professionnels expérimentés et à distance par un enseignant qui assure une visite en cours de stage et une évaluation en fin de stage. La visite de stage est un élément qui permet de mettre en discussion les acquisitions des compétences professionnelles. Il n'y a pas de rapport de stage, mais une réflexion est en cours sur ce point.</p> <p>Les modalités du projet tuteuré constituent également un support essentiel et très fort de la professionnalisation puisqu'il représente 140 heures par étudiant dont 14 heures de cours initiaux de méthodologie de projet, 7 heures d'accompagnement, 14 heures de suivi de projet et 105 heures de réalisation. Le mémoire est ciblé sur le contexte et les enjeux de l'exercice professionnel. Il est encadré par des ateliers collectifs (5 séances par groupes de 5 étudiants). On regrette cependant l'absence</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>d'indications concernant les modalités d'accompagnement du projet de recherche-action.</p> <p>Pour contrer les échecs notamment, au niveau de la rédaction du mémoire, des pistes sont proposées, notamment une évaluation différenciée du projet et du stage et un recentrage des attendus du mémoire.</p> |
| Place de l'international | <p>Les étudiants suivent un cours d'anglais pour un total de 18 heures. Il n'existe pas de partenariat avec des formations identiques à l'étranger ni d'obligation de stage à l'étranger. Cependant les étudiants peuvent bénéficier de conférences assurées par des professeurs étrangers invités dans le cadre de l'activité du LABERS et des différentes formations.</p> |
| Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite | <p>Le nombre de candidatures avoisine en général autour de 70 à 90 dossiers dont trois quarts en formation initiale et un quart en formation continue. Les candidats viennent principalement de la région Bretagne ou du Grand Ouest et de façon minoritaire de la région parisienne, et sont majoritairement titulaires d'un BTS des métiers du social, notamment SP3S. L'attractivité est bonne, avec 50 candidats retenus pour audition devant un jury composé de deux membres de l'équipe pédagogique. Un classement en liste principale et en liste secondaire est établi à l'issue des entretiens.</p> <p>On peut regretter la faible proportion de candidats issus des formations initiales de l'UBO.</p> |
| Modalités d'enseignement et place du numérique | <p>L'enseignement est organisé en présentiel sur un principe d'alternance : 2 à 3 jours de cours par semaine alternant avec le stage et le projet tuteuré. Cette structure est un élément dynamique dans une perspective de professionnalisation. La formation est ouverte en contrat de professionnalisation mais cette possibilité demeure peu utilisée. On peut se demander quelles sont les raisons du faible développement de ce support.</p> <p>Le numérique est peu mobilisé dans la formation. Deux points cependant y contribuent : La possibilité de délivrer le certificat informatique et internet (C2i) et l'utilisation de la plate-forme Moodle pour la diffusion de supports de cours ou de textes travaillés avec les étudiant-e-s. Elle ne constitue néanmoins pas un outil d'enseignement à distance.</p> |
| Evaluation des étudiants | <p>Les évaluations se font sur un rythme semestriel avec une épreuve par élément constitutif au sein de chaque UE, ce qui de l'avis des responsables, est lourd pour les étudiants. Des croisements entre approches disciplinaires pourraient peut-être s'envisager pour concevoir des épreuves uniques par UE.</p> <p>Les modalités de validation sont classiques pour une licence professionnelle : obtention d'une moyenne de 10/20 sur l'ensemble des UE avec compensation possible, obtention d'une moyenne de 10/20 à l'ensemble constitué du stage et du projet tuteuré, non compensable avec les autres UE. Une note plancher de 7/20 est définie pour chaque UE. Une deuxième session est organisée en cas d'échec. La part du contrôle continu et des examens finaux n'est pas indiquée. Les jurys sont organisés classiquement en fin de semestre avec sessions de rattrapage.</p> |
| Suivi de l'acquisition des compétences | <p>Le suivi de l'acquisition des compétences des étudiants se fait à travers la visite de stage, l'encadrement des projets tuteurés, et un suivi collectif (5 étudiants) pour le mémoire. Il n'existe pas de portefeuille de compétences. En revanche, l'évaluation de fin de stage est faite conjointement à un pointage des acquisitions. Au regard du fort taux d'échec du aux mémoires (25 %), un suivi particulier dans ce domaine devrait être organisé. Le suivi collectif à 5 étudiants n'est peut-être pas le plus pertinent.</p> <p>Le supplément au diplôme est très clair.</p> |
| Suivi des diplômés | <p>Le suivi des diplômés est fait à deux niveaux : enquête nationale à 30 mois par le service d'orientation et d'insertion professionnelle Cap'avenir de l'UBO, et enquête interne 6 à 8 mois après la fin de la formation par le responsable pédagogique. La formation tâche de s'adapter aux réalités mouvantes du secteur professionnel.</p> <p>On ne connaît pas précisément les éléments de l'enquête interne mais ils mettent en évidence un faible taux de réponse alors qu'il est meilleur</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>avec l'enquête nationale....ce point serait à réfléchir. Des propositions sont faites comme l'utilisation de LinkedIn mais l'efficacité en est incertaine. On peut noter les contacts réguliers du responsable de la formation avec le service insertion.</p> |
| <p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p> | <p>Les instances de pilotage attendues existent : un conseil de perfectionnement est organisé tous les deux ans. Il regroupe l'équipe pédagogique, des personnels de l'université occupant des fonctions en lien avec la professionnalisation (cellule alternance, service orientation Cap'avenir), des professionnels intervenant dans la licence et des professionnels ayant des fonctions de pilotage stratégique du secteur de l'intervention sociale, mais il ne comprend pas d'étudiants. Par ailleurs, une réunion des maîtres de stages est organisée chaque année.</p> <p>Les étudiants sont sollicités à trois occasions et dans un échange différent pour donner leur avis (deux réunions d'une commission pédagogique et un bilan oral en fin de formation). On pourrait imaginer que le croisement des points de vue soit bénéfique pour tous, de même éventuellement que la présence d'anciens au sein du conseil de perfectionnement.</p> <p>Le dossier indique que les remarques des étudiants sont prises en compte pour l'aménagement de la formation et que les anciens deviennent parfois intervenants. Le système paraît donc assez ouvert et fluide.</p> |

Observations de l'établissement

Brest, le 18 juillet 2016,

Le Vice-Président formation tout au long de la vie en charge de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

Au Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

Direction des Etudes et de la Vie Etudiante

AM/KB/2016/n°

Affaire suivie par
Kristen Bosser

Téléphone
02.98.01.60.19

Fax
02.98.01.60.01

Mél.
directrice.deve@univ-brest.fr

Objet : Retour sur les rapports d'évaluation de l'offre de formation « 2012-2016 »

L'université de Bretagne Occidentale remercie le HCERES et l'ensemble des évaluateurs pour le travail qu'ils ont réalisé. Les remarques et recommandations seront d'une aide précieuse dans le cadre de la mise en œuvre de la future offre de formation de notre établissement.

L'évaluation de cette formation n'appelle pas de commentaire.

Je vous prie d'agréer l'expression de ma considération la plus distinguée.

Pour le Président et par délégation,

Le Vice-Président formation tout au long de la vie en charge de la CFVU,



Abdeslam MAMOUNE

Au :

Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

**2 rue Albert Einstein
75013 PARIS**