

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Famille, vieillissement et problématiques intergénérationnelles

- Université de Franche-Comté - UFC

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

HCERES

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

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 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Sciences de l'Homme et humanités

Établissement déposant : Université de Franche-Comté - UFC

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Intervention sociale, spécialité Famille, vieillissement et problématiques intergénérationnelles*, créée en 2008, complète l'offre de formation régionale dans le domaine de l'intervention sociale qui comprend un DUT Carrières sociales (options Animation Socio-Culturelle, Gestion Urbaine et Service à la personne) et une LP spécialité *Animation Sociale et Socioculturelle*. Ces formations sont dispensées au sein de l'IUT Belfort - Montbéliard.

La spécialité *Famille, vieillissement et problématiques intergénérationnelles* est une offre de formation unique à l'échelon national. Cette licence vise à former des intervenants sociaux apportant, en concertation avec d'autres professionnels, des réponses à une multiplication des problématiques sociales (complexité des systèmes familiaux, chômage, disqualification sociale, exclusion, précarité, nouveaux publics tels que les familles monoparentales, les adultes isolés ou les personnes retraitées à faible ressources).

La formation se décline en 6 unités d'enseignement (UE) dont 1 de spécialisation qui permet aux étudiants de choisir d'approfondir le champ « Famille » ou le champ « Vieillesse », complétées d'une UE Projet tutoré et d'une UE Stage.

Les liens avec le monde socio-professionnel constituent un des axes principaux de la formation qui a noué de nombreux partenariats avec les acteurs institutionnels (ville de Belfort, Conseil Départemental, Caisse d'allocations familiales de Belfort, Education nationale), les associations (Union Départementale des Associations Familiales, Association des Paralysés de France, Centres socioculturels, réseau gérontologique du territoire de Belfort) et les établissements médico-sociaux (établissements d'hébergement pour personnes âgées, instituts médico-éducatifs, instituts médico-professionnels). De nouveaux partenariats sont en cours d'élaboration avec l'ISMM de Mulhouse (Institut Supérieur Social) et avec l'IRTS (Institut Régional en Travail Social) de Besançon.

La formation est ouverte en formation initiale et aux publics de la formation continue.

Synthèse de l'évaluation

La formation est structurée autour d'un processus d'alternance entre enseignements théoriques et temps pratiques, et par des partenariats solides avec les milieux professionnels. Il existe des outils performants s'agissant de la lisibilité et des enjeux du programme pédagogique (modalités de recrutement exigeantes, livret de formation exhaustif, livret référent éclairant à destination des professionnels, etc.). Pour autant, les contenus des UE étant peu détaillés dans le dossier, il est difficile d'apprécier la cohérence globale de la formation et des parcours de spécialisation (champ « Famille » ou champ « Vieillesse »).

Outre cette formation, il existe une autre formation relativement proche au sein de l'IUT Belfort - Montbéliard : la LP Intervention sociale. Les liens et les complémentarités entre ces deux formations ne sont pas explicités. N'est pas davantage explicitée la synergie entre les deux spécialisations de la LP Famille, vieillissement et problématiques intergénérationnelles.

Les partenariats avec le secteur professionnel sont nombreux et variés. Ils recouvrent des acteurs institutionnels, des associations et des établissements médico-sociaux. Toutefois les modalités de leur mise en œuvre mériteraient d'être précisées.

La professionnalisation de la formation est très satisfaisante. Elle est assurée par une présence forte de professionnels extérieurs au sein de l'équipe pédagogique (ils dispensent 44 % des enseignements). Ces professionnels participent à la mise en place et au suivi des stages et projets tutorés. Ils sont membres du conseil de perfectionnement.

Il faut souligner l'intérêt du lien avec la recherche, ouverture relativement exceptionnelle dans le cadre d'une licence professionnelle. L'UE 2 « Méthodologie de la recherche », même si elle ne représente que 12h d'enseignements, permet aux étudiants de se familiariser avec les outils de la recherche dans le domaine social (diagnostics et études sur le terrain).

Le pilotage de la formation est efficace. La composition de l'équipe pédagogique prévoit de manière équilibrée la présence d'enseignants-chercheurs, d'enseignants et de professionnels. L'accompagnement des étudiants tout au long du cursus d'études par un binôme universitaire-professionnel est performant. Des réunions du conseil de perfectionnement se tiennent régulièrement (en séance plénière ou en formation restreinte), permettant d'assurer une veille permanente sur le fonctionnement de la formation. Au regard de la qualité de ces dispositifs, il est dommage que le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés ne soit pas plus rigoureux (aucune analyse des emplois occupés, des données portant sur seulement deux années universitaires s'agissant des enquêtes internes).

Points forts :

- L'importance du suivi des étudiants (de la phase de sélection jusqu'à la réussite du diplôme), une approche transversale des compétences et la place du stage sont des éléments riches permettant de valider la professionnalisation de la formation.
- La complémentarité entre les apports de la méthodologie d'intervention et ceux de la méthodologie de recherche.
- La richesse des relations partenariales locales.

Points faibles :

- La spécialisation « Famille », pourtant unique sur le territoire national, n'est pas attractive s'agissant du recrutement d'étudiants provenant d'autres régions que la région Franche-Comté.
- L'absence de données relatives aux emplois occupés par les diplômés, ce qui ne permet pas d'analyser précisément l'adéquation entre les compétences visées et l'insertion professionnelle.
- L'absence d'ouverture vers l'international.

Recommandations :

La formation est exigeante et de bon niveau. Elle gagnerait à développer des synergies avec la LP Animation sociale et socio-culturelle et entre les spécialisations « Famille » et « Vieillesse ». Si les différents champs traités (animation sociale, famille, vieillissement) correspondent avec pertinence à des enjeux sociétaux, il reste à travailler leur complémentarité afin d'éviter des redondances au sein de l'offre globale de formation de l'IUT Belfort - Montbéliard.

La solidité du pilotage de la formation devrait permettre, d'une part, d'améliorer significativement le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés et, d'autre part, de définir une politique à l'international favorisant l'attractivité de la LP.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Par le biais de deux spécialisations (champ « Famille » et « champ « Vieillesse »), la LP Famille, vieillissement et problématiques intergénérationnelles vise l'acquisition de compétences, clairement décrites, permettant d'exercer une diversité d'emplois : pour le champ « Famille », conseiller familial, médiateur familial, soutien à la parentalité ; pour le champ « Vieillesse », conseiller gérontologique, médiateur local, animateur pour personnes vieillissantes.</p> <p>L'acquisition des compétences s'inscrit dans une progression pédagogique cohérente (alternance de séquences de connaissances, d'observations, de réflexions et d'actions).</p> <p>Il est dommage que l'articulation entre les objectifs énoncés et les contenus des UE ne soit pas davantage explicitée. En outre, la liaison entre</p>
---	--

	les notions de vieillissement et d'intergénérationnalité est à interroger (les familles ne sont-elles pas des lieux intergénérationnels ?).
Environnement de la formation	L'environnement de la formation est riche et diversifiée. Cette diversité est à interroger afin d'éviter la dispersion des compétences professionnelles attachées aux différentes formations du territoire régional.
Equipe pédagogique	L'équipe pédagogique est performante. Elle est composée de 2 maîtres de conférences, 2 PRAG, 2 PRCE, 3 PAST et 12 vacataires (essentiellement des professionnels, hors PAST). Elle est pluridisciplinaire et pluri-professionnelle. Elle s'appuie sur de réelles compétences disciplinaires, méthodologiques et transversales.
Effectifs et résultats	<p>Sur la période 2010-2014, l'effectif de la formation a varié de 31 à 26 étudiants. Pour la promotion de 2014-2015, l'effectif est de 23 étudiants dont 6 relevant de la formation continue. Cette baisse des effectifs répond à une demande de l'équipe pédagogique qui souhaite assurer un suivi personnalisé probant et améliorer l'insertion professionnelle.</p> <p>Sur les quatre dernières années, le taux de réussite au diplôme est très satisfaisant (proche de 100%).</p> <p>Les résultats des enquêtes internes portant sur l'insertion professionnelle des diplômés sont peu significatifs : seulement deux promotions de sortants sont observées (2012 et 2013) et les données communiquées sont succinctes, avec un taux de réponse moyen de 70 %. La nature et le niveau des emplois ne sont pas précisés. Le bilan d'autoévaluation indique que l'équipe pédagogique souhaite améliorer le taux d'insertion professionnelle (actuellement proche de 70 %). Cette initiative est à concrétiser.</p>

Place de la recherche	Il existe une initiation à la recherche inscrite dans un projet Eco campus 2020 porté par l'IUT Belfort-Montbéliard et l'unité de formation et de recherche (UFR) en Sciences, Techniques et Gestion de l'Industrie. Elle se traduit par un module spécifique d'enseignement et par des conférences et rencontres organisées par les enseignants attachés à l'UFR suscitée.
Place de la professionnalisation	<p>La place de la professionnalisation est déterminante. Elle repose essentiellement sur deux dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un stage en alternance de longue durée qui couvre toute la durée de la formation. Les stagiaires sont encadrés par un professionnel référent en entreprise et un tuteur membre de l'équipe pédagogique, - l'intégration des professionnels dans la formation, notamment dans l'UE 4 (selon la spécialisation choisie, intervention préventive auprès des familles ou accompagnement des publics vieillissants). <p>La fiche RNCP fournie est complète et détaillée.</p>
Place des projets et stages	<p>Il existe un livret à destination des tuteurs professionnels qui explicite précisément les attendus de la formation (niveau de compétences et niveau de connaissance). Ce livret favorise l'alternance intégrative.</p> <p>Le suivi des stages est de qualité.</p>
Place de l'international	Il n'existe aucun partenariat au niveau international. Ce manque d'ouverture est clairement identifié comme un point faible de la formation dans le bilan d'autoévaluation, des perspectives de relation avec la Suisse sont envisagées.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>Les modalités de recrutement ont essentiellement pour objectif de vérifier la pertinence du projet professionnel des candidats. La sélection comporte deux étapes : étude de dossier et entretien. Les critères mobilisés sont précis et détaillés.</p> <p>Concernant les années 2014-2015 et 2015-2016, les étudiants en formation initiale proviennent exclusivement de DUT ou de BTS. Aucune réflexion n'est engagée en vue d'élargir les profils des entrants (L2 générale, VAE, etc.).</p> <p>Tous les étudiants bénéficient d'un double tutorat (professionnel en entreprise et enseignant). Il existe des dispositifs d'accompagnement pour des besoins spécifiques : tiers temps supplémentaire, aménagement des cursus, aides humaines (preneurs de notes, tutorat supplémentaire).</p>

	Des temps d'entretien individuel et collectif sont programmés en début de formation afin d'accompagner les étudiants dans la définition de leur projet professionnel.
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>Les étudiants ont accès à des ressources pédagogiques variées (films documentaires, émissions radiophoniques, ouvrages, etc.) qui leur donnent des possibilités d'auto-formation. Il existe un Espace Numérique de Travail (ENT).</p> <p>Le développement de ressources numériques fait l'objet d'une réflexion qui a abouti à l'introduction à la rentrée 2015 de modules approfondis liés aux TICE (Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement). En vue d'une meilleure utilisation de l'ENT et des plateformes Moodle et d'échange, des groupes de travail réunissant enseignants, professionnels et étudiants ont été mis en place.</p>
Evaluation des étudiants	<p>L'évaluation des étudiants, sous la forme du contrôle continu, est explicitée. Ses modalités sont plurielles : individuelle et collective, continue et finale, orale et écrite, de connaissances et de compétences. Les grilles d'évaluation sont communiquées aux étudiants.</p> <p>Le rapport de stage et le mémoire du projet tutoré valident les compétences transversales.</p>
Suivi de l'acquisition des compétences	Les outils mis en place (livret de formation pour les étudiants, livret destiné aux tuteurs professionnels, précision des modalités d'évaluation) permettent de mesurer efficacement les compétences acquises. Le supplément au diplôme est complet et détaillé.
Suivi des diplômés	Les enquêtes réalisées sur l'insertion professionnelle sont succinctes. Il n'existe pas d'analyse qualitative de l'adéquation entre les compétences acquises et les emplois occupés par les diplômés.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Les missions du conseil de perfectionnement sont clairement exposées : étude des modalités et des lieux d'accueil des stages, de la cohérence du programme pédagogique, des partenariats avec les milieux socioprofessionnels, etc.</p> <p>Le dossier d'autoévaluation témoigne du souci constant des instances pédagogiques d'améliorer et de faire évoluer la formation.</p>

Observations de l'établissement

Observations

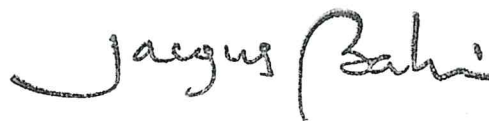
Intitulé de la formation : **Licence Professionnelle Famille Vieillessement et Problématiques Intergénérationnelles**

Dans le cadre de la nouvelle maquette de formation 2017/2021, les deux licences Intervention Sociale du Département Carrières Sociales ne formeront plus qu'une seule formation avec deux parcours : 53% des modules seront mutualisés sur les fondamentaux de l'intervention sociale, les spécialisations s'exprimeront dans les horaires réservés aux parcours. Dans le contexte du projet Ecocampus qui vise la mise en place d'un campus « Education et social », les porteurs du parcours issus de l'actuelle licence FVPI ont choisi de structurer la formation autour de l'axe suivant : l'Education familiale.

Les questions liées au vieillissement seront articulées avec celles portant plus spécifiquement sur les relations intergénérationnelles au sein des familles. Pour plus de cohérence, le parcours considèrera ainsi l'ensemble des problématiques qui concernent la vie familiale et les interactions avec son environnement. Le projet Université des Familles, temps fort de la licence FVPI et initié en 2016, va s'orienter en 2017 vers une ouverture à l'international : en effet, nous prévoyons de prendre contact dès la prochaine rentrée universitaire, avec des acteurs de l'Association Internationale de Formation et de Recherche en Education Familiale (France).

Fait à Besançon, le 30 juin 2016

Le Président,

A handwritten signature in black ink, reading 'Jacques Bahi', is written over the printed name.

Jacques Bahi