

HCERES

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

Département d'évaluation des formations



Rapport d'évaluation

Master Psychologie

Université François-Rabelais de Tours

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 06/07/2017

HCERES

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

Département d'évaluation des 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 2016-2017
sur la base d'un dossier déposé le 13 octobre 2016

Champ(s) de formations : Sciences de l'Homme et de la société

Établissement déposant : Université François-Rabelais de Tours

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La mention *Psychologie* de l'Université François Rabelais de Tours (UFRT) s'organise en une première année « généraliste », suivie de quatre spécialités de master à dominante professionnalisante : *Psychologie du travail et des organisations* ; *Psychopathologie et psychologie clinique* ; *Psychologie de l'enfant et de l'adolescent : socialisation, éducation et handicap* ; *Psychologie gériatrique normale et pathologie*. La mention *Psychologie* intègre également une spécialité de seconde année de master recherche (M2R), *Cognition, neurosciences et psychologie*, co-organisée avec le master *Sciences de la vie et de la santé*.

Elle vise à former des psychologues professionnels (avec obtention du titre de psychologue pour les quatre spécialités professionnalisantes) et à préparer d'éventuelles poursuites d'études en doctorat. Elle est dispensée à Tours.

Analyse

Objectifs
<p>Le principal objectif du master de <i>Psychologie</i> de l'UFRT est de couvrir les grands secteurs professionnels traditionnels de la psychologie, avec une spécificité concernant le champ du vieillissement qui constitue une spécialité de cette université depuis plusieurs décennies. La voie recherche s'appuie sur la médecine et les neurosciences. Les forces en présence (29 enseignants-chercheurs de psychologie, dont 8 professeurs) sont tout juste suffisantes pour assurer une offre relativement étendue.</p> <p>Certains objectifs spécifiques à la spécialité <i>Psychologie du travail et des organisations</i> ne sont pas clairement reliés à des contenus d'enseignement et de formation. En effet, l'accent mis dans le dossier sur le champ du recrutement (qui constitue un des métiers traditionnels des psychologues sociaux et du travail) ne trouve pas de correspondance dans les intitulés d'enseignement (extrêmement généraux), à l'exception d'un module de neuf heures transversal aux différentes spécialités professionnalisantes. Le champ de la formation - également un des principaux débouchés pour les psychologues du travail - n'est pas évoqué. La question de l'évaluation mise en avant dans le dossier ne trouve pas non plus de correspondance explicite dans les intitulés d'enseignements. La formation semble centrée, d'une part, sur une approche psychosociologique traditionnelle d'analyse des organisations et des groupes, et d'autre part, sur la problématique de l'accompagnement des trajectoires professionnelles, sans que cette spécificité soit revendiquée.</p>
Organisation
<p>La mention comporte une spécialité recherche <i>Cognition, neurosciences et psychologie</i>, également rattachée au master <i>Sciences de la vie et de la santé</i> et quatre spécialités professionnelles <i>Psychologie du travail et des organisations</i> ; <i>Psychopathologie et psychologie clinique</i> ; <i>Psychologie de l'enfant et de l'adolescent : socialisation, éducation et handicap</i> ; <i>Psychologie gériatrique normale et pathologie</i>.</p> <p>La première année du master (M1) est généraliste et commune aux cinq spécialités, mais la spécialisation commence dès le M1 sous la forme d'enseignements optionnels qui préfigurent la filière qui sera choisie en seconde année (M2). Les quatre spécialités professionnelles conduisent au titre de psychologue ; la spécialité recherche peut permettre aux étudiants</p>

titulaires d'une licence de psychologie d'obtenir le titre de psychologue sous la condition de la réalisation d'un stage professionnel de longue durée.

La proportion d'enseignements sous forme de travaux dirigés (TD) est relativement faible en M1 (30 %) et significative en M2, avec néanmoins des différences notables en fonction des spécialités (*Psychologie de l'enfant et de l'adolescent : socialisation, éducation et handicap* : 64 % ; *Psychologie gériatrique normale et pathologie* : 58 % ; *Psychopathologie et psychologie clinique* : 57 % ; *Psychologie du travail et des organisations* : 45 %). La proportion de professionnels intervenant en M2Pro est très significative : 60 % globalement.

L'organisation de la filière recherche est plus complexe puisqu'elle accueille des étudiants venant de psychologie, mais aussi de biologie, de médecine, de pharmacie, d'orthophonie, de sciences du langage. La psychologie est minoritaire dans cette filière au niveau des étudiants inscrits (qui représentent environ le quart de la promotion, soit quatre ou cinq étudiants, ce qui est peu pour une université de cette taille). Au niveau des enseignements, la plupart des intitulés sont suffisamment généraux pour permettre aussi bien des interventions de psychologie que de biologie ou neurosciences, ce qui ne permet pas d'apprécier précisément les apports des uns et des autres.

Positionnement dans l'environnement

Cette formation est unique au sein de l'académie Orléans-Tours. Une autre formation en psychologie est proposée à l'Université de Poitiers (distante de 100 km). Néanmoins, les spécialités de master qui se recoupent présentent des orientations théoriques différentes.

Le dossier fait état d'un travail de concertation réalisé entre les deux établissements afin de dégager les spécificités de chaque spécialité. L'argument paraît globalement recevable : une spécialité est unique (*Psychologie gériatrique normale et pathologie*), certaines spécialités apparaissent clairement différenciées entre les offres des deux universités (*Psychopathologie et psychologie clinique*, voire *Psychologie de l'enfant et de l'adolescent : socialisation, éducation et handicap*), la spécialité *Psychologie du travail et des organisations* - probablement plus proche - se démarque néanmoins par une absence de prise en compte de la dimension ergonomie.

L'équipe d'accueil Psychologie des âges de la vie et adaptation (EA 2114) offre un rôle structurant pour le master. Le Centre de Recherches sur la Cognition et l'Apprentissage (CeRCA), une unité mixte de recherche (UMR 7295) de l'Université de Poitiers, l'Université François Rabelais de Tours, et du CNRS (centre national de la recherche scientifique), est mis en avant, mais ne semble concerner qu'un professeur et une maître de conférences de Tours. L'environnement socio-économique n'est pas développé dans le dossier, ni les réseaux reliant le département de psychologie aux nombreux professionnels qui interviennent dans la formation.

La proximité de Paris peut aussi constituer un facteur explicatif de la désaffection des étudiants pour la poursuite des études en doctorat.

Equipe pédagogique

L'équipe pédagogique comprend les enseignants-chercheurs du département de psychologie et ceux de neurosciences. Le comité de pilotage est resserré autour de huit membres : responsables de la mention, du M1, des cinq spécialités auxquels s'ajoute un référent professionnel.

La présence de professionnels est évoquée dans le suivi des stages. Il n'y a pas de précisions concernant les enseignements dans lesquels ils interviennent, à l'exception du cycle de conférences en M1 dédié aux praticiens de la psychologie, et du suivi de stages.

L'équipe pédagogique n'inclue pas d'étudiants, mais ces derniers sont présents à certaines réunions annuelles. On ne sait pas exactement quel rôle ils y jouent (conseil, consultation, participation aux décisions) ni comment sont désignés les étudiants qui participent aux réunions.

Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études

Les effectifs en M1 sont stables depuis trois ans (250 étudiants environ). Les taux de réussite sont faibles (à peine plus de 40 %) et s'expliquent en partie par un taux d'abandon important en cours d'année après réussite à divers concours (assistante sociale, éducateur) ou par de nombreux M1 réalisés en deux ans pour concilier études et vie professionnelle ou pour optimiser les chances de concours à l'entrée en M2. Ce phénomène est courant dans les cursus de psychologie.

Le taux de réussite en M2 est élevé, conséquence d'une forte sélection à l'entrée. Les spécialités professionnelles apparaissent attractives puisque le nombre de candidatures est très supérieur aux capacités d'accueil affichées (selon la spécialité, entre 3,5 fois plus de candidats que de places pour la *Psychologie du travail et des organisations* et 14 fois plus pour la *Psychopathologie et psychologie clinique*). Les responsables des spécialités font le choix de ne retenir que le nombre de dossiers correspondant à la capacité d'accueil affichée (25 étudiants par spécialité). Etant donné que l'entrée en M2 fait l'objet d'un concours national dans la plupart des universités qui organisent un cursus de psychologie, le taux de défection à l'entrée est important (en raison d'étudiants acceptés dans plusieurs filières), amenant certaines promotions à n'accueillir que 14 étudiants. Cette stratégie apparaît difficilement argumentable au vu du volume de candidatures. Des listes complémentaires devraient être constituées.

Le M2R accueille en moyenne 17/18 étudiants par an, mais seulement 4 ou 5 provenant du M1 de *Psychologie*.

Globalement, peu d'informations sont fournies pour décrire précisément la population de cette mention, en particulier concernant les étudiants venant du cursus de psychologie.

L'équipe pédagogique a réalisé un travail d'enquête concernant le taux d'insertion professionnelle qui est bon. On comprend, grâce aux informations fournies dans la rubrique de suivi des diplômés, que l'enquête est réalisée juste avant la cérémonie de remise des diplômes qui se déroule un an après la sortie. Avec un taux de retour d'environ 75 %, on relève un

taux d'insertion professionnelle à un an de plus de 80 %, ce qui correspond aux chiffres nationaux. On manque, cependant, de données pour les années récentes (l'enquête ne semble avoir été réalisée que pour une filière du M2 professionnalisant, celle de *Psychopathologie et psychologie clinique*, pour les deux dernières années) et d'éléments qualitatifs (type d'emplois, de contrat, plein temps/temps partiel, lien entre l'emploi obtenu et la formation suivie, etc.)

Place de la recherche

Les spécialités professionnelles sont adossées à l'EA 2114 Psychologie des âges de la vie et adaptation. Le fait que les responsables de chacune des spécialités professionnelles soient également responsables d'un des axes de recherche de cette EA, avec une cohérence thématique lisible, constitue une indication tangible d'une bonne articulation formation/recherche. De même, l'introduction d'une unité d'enseignement sur le développement émotionnel dans la spécialité *Psychologie de l'enfant et de l'adolescent : socialisation, éducation et handicap*, ce qui correspond à un nouveau champ de recherche du laboratoire, indique une volonté d'assurer une articulation entre formation et recherche.

D'un autre côté, la proportion importante de professionnels intervenant dans la formation (60 %) peut constituer une limite à cette articulation en l'absence de concertation entre universitaires et praticiens ; or, rien n'est mentionné à propos d'un tel travail de concertation. On manque globalement d'informations pour savoir qui fait quoi, concernant les enseignants-chercheurs comme les professionnels.

La formation par la recherche est assurée par un travail de recherche en M1. En M2R, un semestre entier est consacré à la recherche. Dans les spécialités professionnelles, en revanche, il n'y a pas de travail de recherche à proprement parler, ce qui est discutable dans une perspective d'articulation de la formation et de la recherche, d'autant plus que l'équipe pédagogique souligne les difficultés des étudiants de M2 à utiliser sur le terrain les méthodes, concepts et théories abordés dans le cursus. Seul un mémoire professionnel est réalisé dans le cadre du stage professionnalisant.

Place de la professionnalisation

Les professionnels sont présents principalement en M2, depuis le processus de sélection jusqu'aux jurys de soutenance de rapport de stage en passant par le reste de la formation dans laquelle ils assurent globalement (pas d'élément pour chaque spécialité) environ 60 % des enseignements. Des conférences de professionnels sont également organisées en M1. Le compte rendu de réunion du conseil de perfectionnement indique un problème d'absentéisme des étudiants lors de ces conférences.

La place des professionnels dans la formation est importante, peut-être trop puisqu'ils prennent une part prépondérante sur les suivis de stage. L'encadrement par un universitaire n'est pas mentionné alors que les textes portant sur le titre de psychologue stipulent que le stage doit être co-encadré par un enseignant appartenant à l'équipe pédagogique du master (article 1^{er} de l'Arrêté du 19 mai 2006).

Place des projets et des stages

Le volume horaire des stages correspond au volume réglementaire attendu pour l'obtention du diplôme et du titre de psychologue (500h). La question de l'encadrement des stages mériterait des précisions (comme souligné dans la rubrique précédente).

Place de l'international

L'ouverture internationale est présente à travers l'accueil d'étudiants étrangers et l'existence de quelques enseignements en anglais, notamment en M2R. Pour les spécialités à visée professionnelle, la mobilité est encouragée pendant le M1. Pour le M2R, le stage à l'étranger est possible sans que l'on sache si cette opportunité s'est déjà concrétisée et dans quelles conditions.

La place de l'international est faible au niveau du master. Néanmoins, il y a des raisons objectives qui rendent difficile un séjour à l'étranger pour les étudiants de master, raisons liées notamment au mémoire de recherche en M1 et aux stages durant les deux années du master. Par exemple, les textes prévoient la possibilité que le stage professionnel qui permettra l'obtention du titre de psychologue puisse se dérouler sur les deux années du master, éventuellement dans des lieux de stage différents, mais suivi par le même psychologue praticien, ce qui est peu compatible avec une mobilité internationale.

Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite

Environ 35 % des étudiants en M2 des spécialités professionnelles viennent d'un autre établissement. Le niveau de sélection est réglementaire, mais excessif puisque toutes les places ne sont pas pourvues alors que le volume de candidatures est très élevé. Pour le M2R, la provenance disciplinaire est très diversifiée, mais aucune information précise n'est donnée concernant les étudiants de psychologie (en particulier les sous-disciplines représentées).

Il n'y a pas de dispositif particulier d'aide à la réussite. C'est clairement en M1 qu'il conviendrait de poursuivre la réflexion amorcée par l'équipe pédagogique sur ce point. Les pistes évoquées concernent, en particulier, la réalisation du M1 sur une année plutôt qu'en deux ans. Cette question déborde largement le cadre de l'établissement évalué puisque l'existence d'une forte sélection à l'entrée en M2 incite de nombreux étudiants à réaliser leur M1 sur deux ans dans

l'objectif d'obtenir de meilleures de notes et de réaliser davantage de stages.
Modalités d'enseignement et place du numérique
<p>Les modalités d'enseignement sont pensées pour être très interactives, sans doute facilitées par les effectifs de taille réduite (25 par spécialité).</p> <p>Un Régime Spécial d'Etudes est mis en place dans toute l'Université accordant aux étudiants salariés, en double cursus, en charge de famille, en situation de handicap, en incapacité temporaire, aux étudiants sportifs ou engagés dans une formation artistique, et même aux étudiants élus dans les conseils un accompagnement pédagogique particulier. Ce régime est cadré par une charte adoptée par l'Université en 2013.</p> <p>Les mutualisations entre les quatre spécialités à visée professionnelle portent essentiellement sur la connaissance du métier et du milieu professionnel. Pour la spécialité <i>Psychologie gériatrique normale et pathologie</i>, une mutualisation inter-formations est réalisée pour un cours de gériatrie avec les étudiants de formations para-médicales du site.</p> <p>Le maintien de l'enseignement de l'anglais jusqu'en M2 est un des points forts de la formation, du point de vue des compétences transversales utiles aux psychologues pour leur formation continue.</p> <p>Les outils numériques (environnement numérique de travail, ENT) sont largement utilisés dans une perspective de communication entre étudiants, entre enseignants et étudiants ainsi que pour faciliter l'organisation pratique. Il n'y a pas d'utilisation pédagogique innovante signalée. Le dossier signale une certaine hétérogénéité des pratiques des enseignants quant au recours à l'ENT.</p>
Evaluation des étudiants
<p>L'évaluation est organisée sous des formats variés qui privilégient des situations d'analyse et de travail personnel sous forme de rapports, dossiers, etc. Les compétences orales ne sont évaluées que sur la base des soutenances, ce qui est regrettable compte tenu de ce que les faibles effectifs permettraient.</p> <p>La composition des jurys est réglementaire et présente même un caractère exemplaire : deux enseignants-chercheurs (EC) pour le jury de mémoire de M1, deux EC et deux praticiens pour le mémoire de M2 des spécialités professionnels, cinq EC (un de chacune des équipes participant au diplôme) pour le jury de mémoire de M2R.</p>
Suivi de l'acquisition de compétences
<p>L'acquisition des compétences est vérifiée à travers les modalités de contrôle continu et les travaux collectifs réalisés pendant les séances de TD. Le supplément au diplôme est délivré selon le modèle européen ; son objectif est clairement défini.</p> <p>Le principal point de discussion porte sur les compétences en matière de recherche des étudiants de M2 des spécialités professionnelles compte tenu du fait qu'ils ne réalisent pas de mémoire de recherche. L'équipe pédagogique a conscience du manque d'articulation entre le mémoire de recherche réalisé en M1 et le mémoire professionnel réalisé en M2, mais ne semble pas envisager d'instaurer un mémoire de recherche pour ces spécialités.</p>
Suivi des diplômés
<p>Les moyens de suivi sont divers : enquête de l'observatoire de la vie étudiante (OVE), mais aussi enquête réalisée par les responsables des filières de M2 à travers l'utilisation des réseaux sociaux et de listes de diffusion. La cérémonie de remise des diplômes est présentée comme un point fort pour le suivi des diplômés.</p> <p>D'une manière générale, comme on le relève dans la plupart des universités, le suivi des diplômés doit faire l'objet d'amélioration. On manque d'éléments sur la nature des emplois, des salaires, et les taux de réponse sont rarement satisfaisants. Il conviendrait sans doute de mieux articuler le travail réalisé par l'OVE et par les responsables des filières de master.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
<p>La constitution du conseil de perfectionnement n'est que partiellement conforme aux textes réglementaires, tout comme ses missions. Les membres extérieurs sont des professionnels qui ne participent pas à la formation. L'équilibre entre spécialités est respecté tant au niveau des enseignants-chercheurs que des praticiens. La présence des étudiants ne semble toutefois pas systématique.</p> <p>L'évaluation des enseignements par les étudiants est mise en place. Des enquêtes par questionnaires sont réalisées, ainsi que le recueil des observations lors des réunions pédagogiques. On ne dispose pas d'informations précises sur les résultats de ces enquêtes, seulement quelques remarques concernant la difficulté à obtenir des réponses de la part des étudiants, ce qui laisse penser que la procédure doit être révisée.</p> <p>Le M2R fait exception en limitant les retours des étudiants à une réunion bilan.</p>

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Une offre de formation diversifiée (à la limite des capacités d'encadrement) et attractive (au vu du très fort volume de candidatures dans les différentes spécialités à visée professionnelle).
- La diversité des modalités pédagogiques.
- Un bon adossement à la recherche.
- Un taux d'insertion très correct à la sortie des spécialités à visée professionnelle.

Points faibles :

- L'absence de listes complémentaires au concours d'entrée en M2 des spécialités professionnelles.
- La faible attractivité du M2R.
- Un pilotage de la formation insuffisant.
- L'absence d'une procédure d'autoévaluation élaborée pour la formation de M2R corrélée à un suivi du devenir des étudiants insuffisant.
- Une trop faible évaluation des compétences verbales pour l'ensemble du master.

Avis global et recommandations :

Au sein de la formation de master, il faut distinguer nettement les spécialités à visée professionnelle qui ne présentent pas de points faibles marquants, et la spécialité recherche qui apparaît comme problématique.

Concernant les spécialités à visée professionnelle, on peut relever l'absence (ou l'utilisation parcimonieuse) de listes complémentaires au concours d'entrée. On peut relever également un décalage entre la présentation de la spécialité *Psychologie du travail et des organisations* et son contenu. Le terme « généraliste » associé à cette spécialité ne recouvre pas des enseignements visant à former à l'ensemble des métiers de la psychologie sociale et du travail (y compris les métiers du recrutement, de la formation, de l'évaluation et de l'analyse des situations de travail), mais plutôt à une approche générale de psychosociologie des organisations et une centration sur l'accompagnement des trajectoires professionnelles.

Concernant le parcours recherche, un point d'attention particulier devrait être porté sur son manque d'attractivité pour les étudiants de psychologie que traduit le très faible volume d'étudiants semblant intéressés par une poursuite de leur parcours de formation en doctorat. La co-organisation de cette filière avec la médecine et les neurosciences, ainsi que le manque apparent de coordination entre les différentes composantes, constituent sans doute un élément significatif de cette désaffection. Les solutions à ce manque notable d'attractivité du M2R devraient être envisagées par le conseil de perfectionnement. Le département de Psychologie aurait intérêt à s'emparer de cette question difficile. Un travail de valorisation de la recherche au cours de la licence (renforcement des enseignements méthodologiques, possibilité de stages des étudiants en laboratoire) serait certainement très utile pour donner goût à la recherche. L'option de masters indifférenciés pourrait constituer une solution, sous réserve de la réalisation d'un travail de valorisation de la recherche au cours de la licence destiné à accroître la demande et à consolider les compétences, et sous réserve de la mise en place d'un mémoire de recherche en seconde année de master de manière à outiller les étudiants qui envisageraient une entrée en doctorat.

La question de la complémentarité (voire de l'articulation) des formations en psychologie proposées régionalement (en particulier à Poitiers) devrait rester un point d'attention.

Observations de l'établissement

Tours, le 20 mai 2017
Monsieur le Président de l'Université
François-Rabelais de Tours

Université
François-Rabelais
de Tours

60, rue du Plat d'Étain
BP 12050
37020 Tours Cedex 1

www.univ-tours.fr

Objet : HCERES retours sur l'autoévaluation

Je, soussigné Philippe Vendrix, Président de l'Université François-Rabelais de Tours, indique par la présente que l'établissement ne souhaite pas faire d'observation sur les retours des comités HCERES concernant les mentions de Licences, Licences professionnelles et Masters.

L'ensemble des remarques ont été transmises aux responsables des mentions en préparation, en même temps que les expertises internes produites par les rapporteurs de la Commission Formation et Vie Universitaire. Ces documents vont permettre aux enseignants d'ajuster leurs propositions de mentions et de parcours, en fonction des recommandations qui leur ont été faites.

Un court document concernant les retours sur les champs de formation est joint.

L'université de Tours remercie les experts de l'HCERES du soin mis à l'analyse de l'autoévaluation et d'efforcera d'en tirer le plus grand bénéfice.

Le Président de l'université
Philippe Vendrix

