

## RAPPORT D'ÉVALUATION – MASTER

### **Université d'Angers**

Bilan du champ de formations Sciences  
Humaines et Sociales

---

### **CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2020-2021**

#### **VAGUE B**

Évaluation réalisée sur la base de dossiers déposés le 15/02/2020

Rapport publié le 15/11/2021



Pour le Hcéres<sup>1</sup> :

Thierry Coulhon, Président

Au nom du comité d'experts<sup>2</sup> :

Stéphane Alvarez, Président

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014 :

<sup>1</sup> Le président du Hcéres "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5) ;

<sup>2</sup> Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2).

Ce rapport contient, dans cet ordre, l'avis sur le champ de formations Sciences Humaines et Sociales et les fiches d'évaluation des formations de deuxième cycle qui le composent.

- Master Archives
- Master Enseignement
- Master Etudes sur le genre
- Master Géographie, aménagement, environnement et développement
- Master Histoire, civilisations, patrimoine
- Master Intervention et développement social
- Master Psychologie
- Master Psychologie clinique, psychopathologie et psychologie de la santé
- Master Psychologie sociale, du travail et des organisations
- Master Psychologie de l'éducation et de la formation
- Master Sciences de l'information et des bibliothèques
- Master Sciences sociales
- Master Tourisme

Le master *Enseignement* n'a pas fourni de dossier d'autoévaluation. Cette mention n'est donc pas évaluée dans le présent rapport.

## Présentation

Le champ de formation *Sciences Humaines et Sociales (SHS)* de l'Université d'Angers concerne 13 masters. Sept masters relevant de ce champ sont co-accrédités avec une ou plusieurs universités voisines :

- le master *Etudes sur le genre* est co-accrédité avec Le Mans Université, l'Université de Bretagne Occidentale, l'université Rennes 2 et l'Université de Nantes ;
- le master *Histoire, civilisations, patrimoine* est co-accrédité avec Le Mans Université ;
- le master *Psychologie clinique, psychopathologie et psychologie de la santé* est co-accrédité avec l'Université de Bretagne Occidentale ;
- le master *Psychologie de l'éducation et de la formation* est co-accrédité avec l'Université Rennes 2 ;
- le master *Psychologie sociale, du travail et des organisations* est co-accrédité avec l'Université de Nantes et sous convention avec les Facultés libres de l'Ouest – Université Catholique Occidentale (FLO-UCO) ;
- le master *Géographie, aménagement, environnement et développement* est co-accrédité avec Agrocampus ;
- le master *Sciences sociales* est sous convention avec FLO-UCO.

Ces formations sont rattachées à deux composantes de l'Université d'Angers : la faculté des Lettres, Langues et Sciences Humaines et l'unité de formation et de recherche (UFR) ESTHUA Tourisme et Culture. Le champ *Sciences Humaines et Sociales* ne dispose pas de structure de pilotage spécifique et s'organise à partir de ces deux composantes.

Les formations du champ sont adossées à huit équipes de recherche, dont trois unités mixtes de recherche (UMR), quatre équipes d'accueil (EA) et une équipe émergente du pôle de recherche LL-SHS : l'UMR Espaces et SOciétés (UMR ESO), l'UMR TEMps MOdes Sociétés (UMR TEMOS), l'UMR Littoral, Environnement, Télédétection et Géomatique (UMR LETG), le Groupe de Recherche Angevin en Economie et Management (EA GRANEM), le Laboratoire de Psychologie des Pays-de-la-Loire (EA LPPL), le Centre Interdisciplinaire de Recherche sur les Patrimoines en Lettres et Langues (EA CIRPaLL), le Laboratoire d'Etude et de Recherche en Informatique d'Angers (EA LERIA) et le BePsyLAB (Bien-être et Processus de Subjectivation), qui est une équipe émergente. En revanche, le dossier champ ne fait état d'aucun adossement à des écoles doctorales (ED).

Les formations s'inscrivent dans un réseau important d'établissements partenaires de la Région Pays de la Loire (lycées, instituts de formation, Région, départements et collectivités locales, entreprises).

## Avis global

L'Université d'Angers semble avoir pris toute la mesure de la structuration de l'offre de formation en champs. La définition du périmètre du champ de formation *Sciences Humaines et Sociales* s'est faite en concertation entre les directions des composantes et les différentes instances de gouvernance de l'Université d'Angers. Cependant, il est regrettable que le champ ne soit pas doté d'une instance de coordination particulière et que les échanges entre les directions des deux composantes qui participent à ce champ ne soient pas formalisés dans un dispositif de pilotage opérationnel.

La préoccupation d'un positionnement au niveau local, régional, national et international est réelle. L'établissement se soucie d'identifier dans quelle mesure les formations proposées sont originales, complémentaires ou en concurrence avec d'autres formations, à l'exception des masters *Psychologie* et *Psychologie clinique, psychopathologie et psychologie de la santé*, et plus particulièrement le parcours *Neuropsychologie de l'enfant et troubles d'apprentissage* et le master *Intervention et développement social* qui ne proposent pas d'analyse des offres concurrentes au niveau régional. Des partenariats avec d'autres établissements universitaires de la région sont clairement identifiables. Les co-accréditations avec Le Mans Université, l'Université de Bretagne Occidentale, l'Université de Rennes 2 et Agrocampus sont solidement structurées et pertinentes. Il n'en va pas de même pour les conventions signées avec les Facultés libres de l'Ouest (FLO-UCO) : les données relatives aux formations sous convention avec l'UCO sont parcellaires et peu précises. Il apparaît nécessaire de renforcer l'articulation et la coordination avec l'UCO dans les mentions concernées.

Au niveau international, la plupart des formations ont développé des partenariats actifs, ce qui est un atout pour le champ SHS. Cependant, ces liens avec l'international ne se traduisent pas suffisamment par des mobilités étudiantes sortantes. Il serait pertinent de s'appuyer sur ces partenariats internationaux pour améliorer ces mobilités.

Les formations apparaissent bien adossées à des laboratoires de recherche. En revanche, on trouve peu d'informations sur des adossements à une ou plusieurs écoles doctorales.

Les liens avec le monde professionnel sont nombreux et diversifiés ; la professionnalisation et la mise en situation professionnelle constituent un élément important pour ce champ (intervenants professionnels, stages), ce qui constitue un point fort du champ.

L'ensemble des formations, selon des modalités et des degrés variables, s'est engagé dans un recours accru au numérique. Le master *Etudes sur le genre*, dispensé en enseignements à distance, gagnerait à développer plus encore les diverses possibilités du numérique.

## Analyse détaillée

### Finalité

Les objectifs et les spécificités des différentes formations sont cohérents avec les connaissances et compétences à acquérir ainsi qu'avec les débouchés professionnels visés par les formations. Les connaissances et compétences à acquérir ainsi que les débouchés sont exposés et rendus aisément accessibles aux étudiants, et ce en adéquation avec les fiches du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Pour les masters ayant plusieurs parcours (par exemple le master *Histoire, civilisation, patrimoine* ou le master *Géographie, aménagement, environnement, développement*), les objectifs professionnels et les métiers accessibles de chaque parcours sont bien différenciés pour permettre l'acquisition de compétences spécifiques à chacun d'entre eux et permettre aux étudiants d'être au clair sur les objectifs et finalités de chaque formation.

La poursuite en doctorat est possible même si elle concerne peu certains masters (*Histoire, civilisations, patrimoine, le master Sciences sociales, le master Archives* ou le master *Etudes sur le genre*).

### Positionnement

La capacité des formations à se positionner dans leur environnement académique est inégale mais reste dans l'ensemble juste et suffisante. Les masters ont bien identifié les formations semblables ou proches au niveau local, régional et national, tout en identifiant comment elles s'en distinguent. Cependant, les masters *Psychologie* et *Psychologie clinique, psychopathologie et psychologie de la santé*, et plus particulièrement le parcours *Neuropsychologie de l'enfant et troubles d'apprentissage* et le master *Intervention et développement social* ne proposent pas d'analyse des offres concurrentes au niveau régional, alors qu'elles se situent pourtant sur des créneaux concurrentiels.

Une stratégie forte de partenariats avec d'autres établissements manifeste le souhait de l'Université d'Angers de proposer des formations avec d'autres acteurs du territoire. Cependant, si les co-accréditations avec Le Mans Université, l'Université de Bretagne Occidentale, l'Université de Rennes 2, l'Université de Nantes et avec Agrocampus sont pertinentes, solides et structurées, les partenariats avec les facultés libres de l'Ouest-UCO pour les masters *Sciences sociales et Psychologie sociale, du travail et des organisations* doivent être renforcés et davantage structurés. Les données relatives aux parcours sous conventions sont parcellaires et peu précises.

Pour ce qui est du positionnement scientifique, les masters bénéficient d'un adossement fort et de qualité avec une ou plusieurs structures de recherche, excepté pour le master *Etudes sur le genre* qui ne mentionne aucun lien explicite avec des unités de recherche.

L'ensemble des masters du champ affiche des liens actifs et fructueux avec l'environnement socio-professionnel, même s'ils ne sont pas systématiquement formalisés. L'intervention de professionnels dans les formations est quasi-systématique. Des conventions sont parfois signées avec des fédérations d'employeurs (cas du master *Intervention et développement social*) ou des acteurs éminents du champ professionnel (cas du master *Tourisme*, qui propose des projets d'études partenariaux à ses étudiants).

Enfin, rares sont les formations qui n'ont pas développé des partenariats internationaux actifs. Se distinguent notamment dans ce domaine le master *Psychologie clinique, psychopathologie et psychologie de la santé* et la master *Tourisme* (avec un institut franco-chinois du Tourisme, de la Géographie et de la Mode), ou encore le master *Géographie, aménagement, environnement, développement* et le master *Intervention et développement social*. Les formations qui entretiennent le moins de relations internationales le justifient par l'absence de formations équivalentes à l'international (cas du master *Archives*). Pour autant, le nombre affiché de partenariats ne se traduit pas forcément par des flux proportionnels d'étudiants entrants et sortants. Les

dossiers sont dans l'ensemble lacunaires quant aux données chiffrées des mobilités étudiantes et enseignantes, ce qui ne permet pas d'évaluer la réalité de ces dispositifs.

## Organisation pédagogique

L'organisation pédagogique est claire, pertinente et conçue traditionnellement en quatre semestres pour toutes les formations, excepté pour le master *Psychologie sociale, du travail et des organisations* dispensé à l'UCO qui s'étale sur trois ans, sans fondement pédagogique et qui n'offre que trop peu de mutualisations avec le même master dispensé à l'Université d'Angers et à l'Université de Nantes.

Les enseignements sont en cohérence avec les mentions et les parcours, et leur organisation répond aux exigences d'une spécialisation progressive. Les formations sont organisées autour d'un tronc commun constitué d'unités d'enseignement fondamentales pour les différents parcours, mais aussi d'options spécifiques permettant de renforcer certaines compétences ou de commencer à choisir une spécialisation.

Les enseignements se répartissent selon différentes modalités, avec un souci assez partagé de répondre aux attentes de publics diversifiés (formation continue notamment). L'alternance est plus rare : seuls les masters *Sciences sociales* et dans une moindre mesure *Psychologie sociale, du travail et des organisations* la pratiquent. Le master *Intervention et développement social* gagnerait à développer l'alternance. Les procédures de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de validation des études supérieures (VES) sont possibles, sans beaucoup de précisions sur leur nombre cependant.

La formation à la recherche est présente dans la majorité des masters du champ. C'est notamment le cas des masters comme *Sciences sociales ; Géographie, aménagement, environnement, développement* ou *Histoire, civilisation, patrimoine*, avec le but explicite de développer l'autonomie des étudiants dans un cadre collaboratif. Outre la possibilité d'effectuer des stages en laboratoire ou de participer aux activités communes des unités de recherche, l'obligation de réaliser des mémoires de recherche est assez fréquente : un par année en master *Intervention et développement social* par exemple. Dans le cas du master *Tourisme*, les étudiants souhaitant poursuivre en thèse suivent les enseignements du diplôme universitaire (DU) *Epistémologie et méthodologie de la recherche en tourisme*. Enfin, le master *Sciences de l'information et bibliothèques* se singularise par des enseignements liés à la recherche seulement en première année de master (M1), et l'absence de poursuite envisageable en doctorat, ce qui n'est pas conforme à la réglementation.

La professionnalisation est très présente dans la plupart des formations au regard de l'importance accordée aux projets professionnels. Le master *Géographie, aménagement, environnement, développement* organise par exemple des périodes originales d'expérience en milieu professionnel avec un accompagnement par des membres de l'équipe pédagogique. Les stages sont généralisés, même si leur nombre, leur durée et leurs modalités d'évaluation peuvent varier d'une formation à l'autre. Les stages obligatoires en M1, généralement moins longs que ceux de deuxième année de master (M2), sont pratiqués en masters *Tourisme, Sciences sociales, Intervention et développement social, Psychologie, Psychologie clinique, Psychologie de l'éducation et de la formation, et Sciences de l'information et bibliothèques*. Cette place accordée à la professionnalisation est à saluer.

L'usage du numérique est bien représenté au sein du champ. Certains masters pratiquent des enseignements à distance à destination de publics en formation continue (*Histoire, civilisation, patrimoine* par exemple et *Etudes sur le genre*). D'autres comme les masters *Tourisme* ou *Sciences sociales* multiplient les modalités en faisant largement appel au numérique (hackaton, jeux de simulation, cours en ligne en petits groupes de type SPOC, espaces numériques de *co-working*, etc.). Les trois parcours du master *Psychologie clinique* intègrent un enseignement portant sur l'intérêt des outils numériques pour la prise en charge des patients, ce qui est un point positif pour des masters en psychologie clinique, assez rare pour être souligné.

Pour ce qui est des mobilités à l'international, les données sont très parcellaires. Lorsque la rubrique est documentée, on constate une faible mobilité sortante. De rares masters font état de stages à l'international (*Intervention et développement social* par exemple) ou de certifications en langues intégrées à la formation (master *Psychologie de l'éducation et de la formation*).

Les dossiers sont enfin peu disert sur la sensibilisation à l'intégrité scientifique et à l'éthique.

## Pilotage

Le dimensionnement des équipes pédagogiques est globalement satisfaisant, et il permet aux formations de fonctionner dans de bonnes conditions. Cependant, trois masters semblent sur-solliciter les enseignants-chercheurs (*Intervention et développement social, Psychologie* et *Tourisme*), et le master *Sciences de l'information et bibliothèques* est problématique avec aucun enseignant-chercheur permanent en information-communication.

La contribution des professionnels aux formations est variable mais suffisante à l'exception du master *Géographie, aménagement, environnement, développement*, en tout cas pas à la hauteur des ambitions de professionnalisation affichées, et très insuffisante au sein du master études sur le genre (28 heures seulement attribuées aux professionnels).

Le pilotage est généralement bien décrit, avec des définitions claires des responsabilités de chacun. Il est parfois complexe comme c'est le cas pour le master *Tourisme* avec une structure à trois niveaux de responsabilité (mention, département, parcours). Deux formations ont des modalités de pilotage peu unitaires : *Psychologie de l'éducation et de la formation* ainsi que *Psychologie sociale, du travail et des organisations*. Chaque parcours y fonctionne de manière autonome, en silo, avec des modalités différentes pour ce qui concerne la constitution et le fonctionnement des jurys, ou des conseils de perfectionnement distincts. D'une manière générale, on ne peut qu'observer et regretter un manque de synergie flagrant entre les équipes de l'Université d'Angers et celles de l'Université catholique de l'Ouest, ce qui interroge quant au fonctionnement de la convention de partenariat et à sa pertinence.

Concernant plus particulièrement les conseils de perfectionnement, les dispositions réglementaires ne sont pas suffisamment respectées. On note soit des périodicités de réunion insuffisantes (master *Tourisme*), soit l'absence de représentants du monde socio-professionnel (masters *Archives, Intervention et développement social, Psychologie clinique*), soit des conseils de perfectionnement par parcours et non à l'échelle de la mention (*Psychologie de l'éducation et de la formation* ainsi que *Psychologie sociale, du travail et des organisations*), voire par année de formation (master *Psychologie clinique*). Enfin, aucune information n'est fournie sur l'existence ou le niveau d'activité des conseils de perfectionnement des masters *Psychologie, Sciences de l'information et bibliothèques*, et *Géographie, aménagement, environnement, développement*. Une systématisation des conseils de perfectionnement et une harmonisation de leur fréquence de réunion et de leur composition sont attendues, afin d'engager l'ensemble des formations du champ SHS dans une réelle et effective démarche d'amélioration continue.

L'organisation de l'offre par blocs de compétences ne concerne qu'une partie des formations du champ. C'est notamment le cas des masters *Histoire, civilisations, patrimoine, Sciences sociales, Psychologie de l'éducation et de la formation, Sciences de l'information et bibliothèques*. Une systématisation de la structuration des formations autour des blocs de compétences doit être réalisée.

### **Dispositif d'assurance qualité**

Le nombre d'étudiants inscrits dans les masters du champ *Sciences Humaines et Sociales* témoigne de la vitalité et de l'attractivité des formations proposées. Leur recrutement s'effectue en général en deux temps (dossier puis entretien).

Deux enquêtes sont organisées auprès des anciens diplômés pour connaître leur parcours professionnel, l'une six mois après l'obtention de leur diplôme, l'autre trente mois après. Plusieurs formations soulignent cependant le faible nombre de diplômés répondants aux enquêtes ne permettant pas d'évaluer correctement l'insertion des diplômés (par exemple Master *Etudes sur le genre* à 6 mois aucun répondant, master *Psychologie sociale, du travail et des organisations* avec seulement 7 répondants à l'enquête à 6 mois pour 23 diplômés sur le parcours UCO). Ce constat ne semble pas se traduire par une sensibilisation des étudiants en cours de formation sur l'importance de ces enquêtes.

L'évaluation de la formation et des enseignements par les étudiants n'est pas toujours évoquée et ne démontre pas clairement en quoi elle permet l'évolution des formations et du contenu des enseignements dispensés. Il est nécessaire de mettre en place l'évaluation des formations et des enseignements au plus vite pour l'ensemble des formations du champ SHS, conformément à la réglementation en vigueur.

Si l'exercice d'auto-évaluation a bien été réalisé et compris par les équipes pédagogiques, des progrès restent à faire pour certains masters (*Intervention et développement social ; Psychologie sociale, du travail et des organisations ; Sciences de l'information et des bibliothèques*), qui ne fournissent pas suffisamment de précisions et dont l'analyse autoréflexive apparaît comme insuffisante.

### **Résultats constatés**

Si les parcours orientés vers la professionnalisation connaissent une forte attractivité en général (excepté pour le master *Géographie, aménagement, environnement, développement*) et débouchent prioritairement sur le marché du travail dans la ou les branches professionnelles visées, les parcours davantage disciplinaires voient peu d'étudiants s'orienter vers des doctorats à l'issue de leur formation (master *Histoire, civilisations, patrimoine, master Sciences sociales, master Archives, master Etudes sur le genre*).

Les taux de réussite dans ces formations sont globalement élevés (90 % en *Psychologie Clinique, Psychopathologie et Psychologie de la Santé*, 100 % en *Géographie, Aménagement, Environnement, Développement*), ce qui n'est pas le cas pour le master *Psychologie* (le taux de réussite en fin de M1 n'est pas renseigné) et pour le master *Etudes sur le genre* (58 % en 2018-2019) proposé en formation à distance.

D'un point de vue quantitatif, l'insertion professionnelle est généralement excellente dans la grande majorité des parcours et les débouchés correspondent aux orientations de la formation, mais peu d'éléments dans les dossiers permettent d'apprécier le caractère qualitatif de cette insertion (adéquation des postes au niveau de qualification par exemple).

## Conclusion

### Principaux points forts

- Une place importante accordée à la professionnalisation et aux liens avec l'environnement socio-professionnel.
- Une attractivité forte et de très bons taux de réussite.
- Des co-accréditations avec des universités voisines solidement structurées et pertinentes.
- Une spécialisation progressive qui répond aux attendus.
- Un adossement aux laboratoires de recherche de l'établissement pertinent.
- Des liens avec l'international développés et pertinents.
- Une place importante accordée au numérique.

### Principaux points faibles

- Une absence de structure de pilotage spécifique au niveau du champ.
- Une articulation et une coordination insuffisantes avec l'UCO pour les mentions sous convention.
- Une absence d'harmonisation dans la composition et la fréquence de réunions des conseils de perfectionnement.
- Des dossiers lacunaires.

### Recommandations

Une structure de pilotage opérationnelle au niveau du champ *Sciences Humaines et Sociales* permettrait d'en améliorer la structuration, d'identifier plus aisément les points faibles pour y remédier tout en capitalisant sur les forces des formations qui structurent ce champ. En effet, si les co-accréditations avec Le Mans Université, l'Université de Bretagne Occidentale, l'Université de Nantes, l'Université de Rennes 2 et Agrocampus sont valorisantes pour les masters concernés, il n'en est pas de même pour les masters sous convention avec l'UCO. Les dossiers d'autoévaluation sont trop lacunaires pour les mentions concernées et il apparaît urgent de renforcer l'articulation et le dialogue entre les deux établissements. L'impression laissée par les dossiers d'autoévaluation est une trop grande indépendance entre les deux établissements dans le pilotage des masters, là où un travail concerté est attendu.

Un pilotage au niveau du champ permettrait également de systématiser et d'harmoniser les conseils de perfectionnement pour chaque mention de master et ainsi de renforcer la démarche d'amélioration continue engagée par les formations et les équipes pédagogiques.

Enfin, il serait pertinent de prendre appui sur les liens développés avec des établissements à l'international pour améliorer les mobilités étudiantes.

## Points d'attention

Deux masters de ce champ sont problématiques.

- Il s'agit tout d'abord du master *Psychologie sociale, du travail et des organisations*. L'auto-évaluation est insuffisante. Le pilotage est défaillant. Cette mention, dans son organisation et sa structuration, doit être repensée afin de définir un réel projet stratégique et pédagogique pour l'avenir.

- Ensuite, le master *Sciences de l'information et des bibliothèques* est également une formation problématique. Les effectifs, trop faibles en M2, sont le résultat de taux de réussite insuffisants en M1. Le positionnement disciplinaire est à revoir : la formation est davantage une formation en histoire qu'en sciences de l'information et communication. Si l'université souhaite maintenir ce master au sein de son offre de formation, il importe de revoir son positionnement, son pilotage et son organisation.

Les autres masters sont évalués positivement mais doivent apporter des améliorations sur certains aspects.

- Ainsi, les taux de réussite pour le master *Etudes sur le genre* sont trop faibles et les taux de redoublement et d'abandon trop élevés. Le dossier d'autoévaluation est dans l'ensemble mal renseigné et les données relatives au pilotage de la formation sont parcellaires. Les volumes horaires sont trop faibles et ne paraissent pas intégrer le temps de travail étudiant. Ce master a été créé récemment et a rapidement trouvé sa place dans l'offre de formation et auprès des étudiants. La dynamique est bonne et encourageante. Il est cependant nécessaire de travailler les points faibles identifiés.
- Le pilotage est également insuffisant pour le master *Intervention et développement social*.
- Le master *Géographie, aménagement, environnement, développement* est en perte d'attractivité.
- Enfin, le taux d'abandon en fin du M1 *Psychologie* est trop élevé et questionne sur le recrutement et la sélection des candidats.

En outre, des points d'attention sont à signaler pour l'ensemble du champ.

De façon générale, les dossiers sont imprécis et lacunaires sur les éléments de pilotage les plus essentiels : suivi des flux étudiants, des diplômés, de l'insertion, les taux de poursuite en doctorat ainsi que les mobilités à l'international. Il aurait été opportun de fournir aux experts des dossiers complets, leur permettant de réaliser une évaluation circonstanciée, basée sur l'ensemble des éléments nécessaires à la compréhension de la structuration et du fonctionnement des formations et du champ.

Enfin, les dossiers d'autoévaluation ne permettent pas d'évaluer positivement les masters sous convention avec l'UCO. Les dossiers sont peu précis, les données parcellaires, l'analyse de ces conventions et de leurs bénéfices n'est pas faite. L'intérêt réel de ces conventionnements doit être débattu. Un réel travail de concertation entre l'Université d'Angers et l'UCO est attendu. Si le choix est fait de poursuivre le conventionnement entre les deux établissements, il sera nécessaire de travailler à des rapprochements et à des dialogues réels et effectifs entre les équipes afin de proposer aux étudiants des formations co-construites et cohérentes entre les parcours portés par l'Université d'Angers et ceux portés par l'UCO.

## Fiches d'évaluation des formations

# MASTER ARCHIVES

## Établissement

Université d'Angers

## Présentation de la formation

Le master *Archives* de l'Université d'Angers est une formation en deux ans qui vise à préparer des professionnels maîtrisant des compétences à la fois spécifiques et génériques dans la gestion, le traitement et la valorisation des fonds, mais également à orienter à la recherche en archivistique.

La formation comprend 328 heures de cours magistraux et 388 heures de travaux dirigés et deux stages auprès d'un service public ou d'un organisme privé. La première année, les étudiants apprennent les fondements théoriques et techniques de l'archivistique ; en deuxième année, ils sont appelés à se confronter directement avec la pratique du métier, autour de projets menés en groupe. Afin de répondre à des besoins spécifiques, le master offre aussi des parcours optionnels (gestion des services et des documents d'activité ; **valorisation du patrimoine** ; **gestion de corpus numériques**), élaborés à partir du tronc commun. Les enseignements, tous en présentiel, ont lieu sur le campus d'Angers.

## Analyse

### Finalité de la formation

Les objectifs de la formation sont clairs et bien présentés à l'aide de différents supports. Pour chaque enseignement, les contenus, les compétences et les prérequis sont définis avec précision et apparaissent cohérents par rapport aux objectifs de la formation.

Les débouchés professionnels sont portés à l'attention des étudiants. Il est précisé que, pour les postes en contrat à durée déterminée dans la fonction publique, les débouchés se situent souvent en catégories C et B, et que les progressions de carrières sont lentes.

La présence d'un cours sur les métiers de l'archivistique et d'une unité d'enseignement (UE) consacrée à la préparation à l'insertion professionnelle, ainsi que les échanges avec l'Association des archivistes français, et les activités ponctuelles menées l'Association des anciens étudiants (AEDAA), témoignent du bon dialogue entre le master et le monde professionnel. Toutefois, pour la communication auprès de la communauté étudiante de la fiche du Répertoire national de certification professionnelle (RNPC) publiée en 2020, un effort reste à faire.

### Positionnement dans l'environnement

La formation affiche de manière claire et détaillée le public visé et les diplômes qui permettent d'y accéder. À l'échelle régionale, le master *Archives* n'a pas d'équivalent, les quatre autres masters *Archives* étant établis en région parisienne (3) et à Lyon. Le recrutement se fait donc au niveau national et, par sa spécificité, ce master n'entre pas en concurrence avec d'autres formations dispensées par son établissement.

La formation a un bon ancrage recherche. Elle s'appuie sur un laboratoire, rattaché à une Unité mixte de recherche (UMR), dont un axe de recherche réunit des chercheurs en archivistique, bibliothéconomie et humanités numériques et organise un séminaire auquel participent les étudiants de master. La création en 2018 d'un prix décerné au meilleur mémoire de recherche en archivistique et l'attribution à deux étudiants des premières bourses de recherches décernées par l'Association des archivistes français témoignent l'implication du master dans les activités d'initiation à la recherche et valorisation des contributions des étudiants. Les diplômés peuvent poursuivre leur parcours au sein de l'École doctorale *Société, Temps, Territoires*, la seule à avoir intégré l'archivistique au sein de ses disciplines et à être dirigée par un professeur des universités en archivistique. Cela facilite, d'un côté, les liens entre le master et la recherche, et de l'autre, ceux entre le master et le doctorat.

Les liens avec le milieu socioprofessionnel se traduisent par plusieurs échanges, collaborations et accords avec des services d'archives publiques ou appartenant à des associations et des entreprises. La fiche présente de façon claire et détaillée les activités mises en œuvre et des professionnels sont régulièrement intégrés à l'animation des enseignements. La formation étant unique dans sa région et même dans toute la moitié ouest de la France, des partenariats plus nombreux au-delà d'Angers pourraient être envisagés.

La formation n'affiche pas de partenariats internationaux même si elle fait état d'aide aux étudiants pour repérer des stages à l'étranger ou pour réaliser des mobilités Erasmus. En dépit de la spécificité de la formation,

qui a peu d'équivalents à l'international, cet aspect mériterait d'être renforcé pour favoriser les échanges scientifiques et la mobilité des étudiants.

### **Organisation pédagogique de la formation**

L'organisation pédagogique est bien lisible, grâce à un parcours de spécialisation progressif qui s'organise autour d'un tronc commun. À partir du deuxième semestre, les étudiants peuvent choisir un parcours optionnel, développé à la fois par des approfondissements transversaux et les stages. Parmi les parcours figure la *Gestion de corpus numériques* qui mériterait de figurer dans le tronc commun étant donné la place qu'occupe désormais le numérique dans la gestion des archives. La formation a lieu en présentiel et à partir de la seconde année elle s'appuie sur des travaux de groupe. Un dispositif de validation des acquis de l'expérience est mis en place avec un ou deux dossiers instruits par année. L'accueil d'étudiants ayant des contraintes particulières est aussi mis en place, bien que cela reste encore assez difficile en ce qui concerne les stages.

L'initiation à la recherche occupe un rôle central dans la formation. Elle se traduit par des cours de méthodologie, par la rédaction d'un mémoire en première année de master (M1) et par l'élaboration d'une recherche commune en seconde année de master (M2). On apprécie aussi l'implication des étudiants dans les séminaires du laboratoire – qui, avec le cours consacré au projet de thèse en archivistique, dispensé en deuxième année, témoigne de la mise en place d'une démarche introductive à la formation doctorale – ainsi que leur inscription dans de nombreuses activités accessoires, relevant de l'animation de la recherche.

La professionnalisation est très présente dans l'organisation pédagogique (interventions de professionnels, UE consacrée à l'insertion dans le monde professionnel, constitution d'un CV, etc.). Les attendus et les modalités de suivi et d'évaluation des deux stages obligatoires, respectivement de un ou deux mois en M1 et de quatre mois en M2, sont bien détaillés.

En lien avec les enjeux actuels de la filière professionnelle opérant la transition de l'analogique au numérique, la dimension numérique irrigue autant la pédagogie que les travaux et projets d'étudiants et les stages.

L'internationalisation de la formation comporte la mise à niveau (B2) de la maîtrise de la langue anglaise dans le cadre européen de référence pour les langues (CERCL), comprenant aussi le vocabulaire propre à la discipline et un cours en anglais. Elle ne semble pas se traduire par une véritable politique d'échanges.

Bien que le dossier présente les différents outils mobilisés par l'équipe enseignante pour aider les étudiants à identifier l'évolution des acquis et à élaborer un portefeuille de compétences, on remarque l'absence de procédés visant à l'évaluation, chantier qu'il devient urgent d'entamer.

### **Pilotage de la formation**

L'équipe pédagogique est adaptée aux besoins de la formation et se caractérise par la présence de quatre enseignants-chercheurs en archivistique. Les professionnels assument, en M2, 60 % des enseignements. Les rôles, les qualités et les responsabilités de l'équipe pédagogique sont connus par les étudiants et présentés de manière détaillée dans le calendrier des cours.

Le conseil de perfectionnement, commun à un ensemble de formations au sein du département d'histoire, se réunit deux fois par an, selon un calendrier et un ordre du jour connus. Sa composition est précisée. Toutefois, il n'y a pas de professionnel extérieur, ce qui ne peut que limiter la portée de son action. D'autre part, il est difficile avec un conseil de perfectionnement commun à plusieurs mentions de porter une réflexion stratégique tenant compte des enjeux spécifiques de chacun des masters. Les comptes-rendus du conseil de perfectionnement sont diffusés. L'équipe souffre aussi de moyens administratifs et informatiques réduits. Le processus d'attribution de salles apparaît aussi sous tension.

Les modalités de contrôle et d'évaluation ainsi que la composition des jurys sont lisibles, formalisées et diffusées auprès des étudiants par la distribution d'un livret d'information. La présence d'une démarche par compétences, pilotée par l'équipe pédagogique, n'est pas explicitée.

### **Dispositif d'assurance qualité**

La formation affiche un suivi quantitatif et qualitatif satisfaisant des modalités de recrutement, du flux d'étudiants et des taux de réussite. Aux enquêtes assurées par l'université, et accessibles depuis son portail, la responsable de la formation, parfois en lien avec le responsable du cursus licence professionnelle *Archives, médiation, patrimoine* de l'Université d'Angers et l'Association des étudiants et diplômés en archivistique, réalise également un suivi.

Le recrutement se fait sur dossier suivi d'un oral devant une commission composée de manière équilibrée d'enseignants-chercheurs et de professionnels. Le nombre d'inscrits paraît pertinent par rapport aux débouchés. On regrette que les critères de la sélection en M1 ne soient pas explicités de manière plus claire, ainsi que le taux de réussite des étudiants étrangers, qui pourrait témoigner de l'ouverture internationale de la formation.

Les modalités d'évaluation des enseignements et des activités par les étudiants, ainsi que les résultats de l'évaluation interne de la formation ne sont pas suffisamment renseignés et formalisés pour qu'on puisse en saisir la portée et l'action dans la modification du cursus.

## Résultats constatés

Le master a un taux de pression d'environ un tiers. Le nombre des candidats s'est stabilisé autour de 60, avec un petit pourcentage de candidats étrangers (7 sur 57 en 2019). L'origine des étudiants est connue et fait état d'une certaine diversité et d'un pourcentage important de boursiers (en 2019-2020 : 10 sur 17 en M1 et 8 sur 18 en M2). Parmi les effectifs, il n'y a pas de stagiaires en formation continue et les étudiants en reprise d'études sont très rares (en 2019-2020 : 2 en M1).

Depuis 2017-2018 le nombre des inscrits s'est stabilisé autour de 18-20 étudiants par an et par niveau, ce qui paraît pertinent par rapport aux débouchés. Le taux de réussite est élevé (90,5 % en 2018-2019 et 89,5 % en 2018-2019), ce qui témoigne de la qualité de la sélection d'entrée. Les étudiants évaluent assez positivement la formation, avec une note moyenne de 3,5 en M1 et en M2.

Le suivi des diplômés à trente mois est réalisé par l'Université et se base sur un taux de réponse très élevé (autour de 90 %) : après avoir atteint de bons résultats, dans le cas des diplômés entre 2012 et 2014 (autour de 90 %), pour ceux de 2015 le pourcentage d'insertion professionnelle a baissé d'environ 25 points (66,7 %). Toutefois, ces chiffres ne semblent pas être recoupés par les statistiques à six mois, qui montrent, pour cette même période, un taux d'occupation de presque 100 %. Cette incohérence, jointe au fait que l'adéquation des emplois aux objectifs de la formation n'est pas précisée, ne permet pas d'apprécier convenablement l'insertion professionnelle des diplômés. La poursuite d'études est très rare.

## Conclusion

### Principaux points forts :

- Une excellente articulation entre formation, recherche archivistique et monde professionnel.
- Une équipe pédagogique impliquée et composée d'enseignants-chercheurs spécialisés autour des thématiques spécifiques de la formation.
- Une bonne intégration du numérique dans l'activité pédagogique.
- Un bon taux de réussite.

### Principaux points faibles :

- Un manque d'informations sur l'adéquation des emplois effectifs avec les objectifs de la formation.
- Une approche par compétences non encore en place.
- Une faible dimension internationale.
- Un conseil de perfectionnement commun à plusieurs mentions et sans professionnel.

### Analyse des perspectives et recommandations :

Le master *Archives* de l'université d'Angers est une formation qui présente une excellente articulation entre le monde professionnel et la recherche scientifique en archivistique. Cependant, afin d'améliorer l'offre et la qualité pédagogiques, il gagnerait à élaborer et à mettre en place rapidement l'approche par compétences. L'ouverture à l'international ne peut qu'être encouragée. Pour l'aider dans sa réflexion, l'équipe pédagogique doit mettre en place un conseil de perfectionnement spécifique au master afin de dégager des pistes d'amélioration continue pertinente.

# MASTER ETUDES SUR LE GENRE

## Établissements

Université d'Angers, Université de Rennes 2, Université de Nantes, Université de Bretagne occidentale et Le Mans Université

## Présentation de la formation

Le master *Etudes sur le genre* est une formation pluridisciplinaire (histoire, sociologie, droit, lettres et langues) qui vise à transmettre des savoirs et des compétences permettant de comprendre les inégalités de genre et de développer des politiques d'égalité, permettant une insertion dans le monde de l'enseignement supérieur et la recherche mais aussi dans le secteur des politiques d'égalité. Co-accréditée par les universités de Rennes 2, Nantes, Bretagne occidentale et Le Mans, cette formation est entièrement dispensée à distance et se déroule en deux ans. La première année est organisée autour d'un tronc commun et la seconde offre un choix parmi deux parcours : *Corps et biopolitique* visant une poursuite en doctorat et *Discriminations*, visant une insertion immédiate dans le champ des politiques d'égalité et de lutte contre les discriminations. Cette formation est accessible à la formation continue et n'est dispensée qu'à distance.

## Analyse

### Finalité de la formation

Le master permet d'acquérir des connaissances et des compétences pluridisciplinaires sur le genre, issues des disciplines suivantes : sociologie, histoire, droit, lettre et langues. Les connaissances et les compétences visées sont exposées aux étudiants et aux autres parties prenantes (lors de l'accueil de stagiaires par exemple). Les secteurs d'insertion visés sont renseignés et correspondent aux objectifs pédagogiques et aux enseignements proposés : l'enseignement supérieur et la recherche pour le parcours *Corps et biopolitique*, les politiques d'égalité et de lutte contre les discriminations pour le parcours *Discriminations*. Un supplément au diplôme informe sur les connaissances et les compétences acquises par l'étudiant.

Cette formation permet d'envisager une poursuite d'étude en doctorat, sans toutefois que le dossier ne précise de lien avec une ou des écoles doctorales, ni pourquoi la poursuite en doctorat est parfois présentée dans le dossier comme inaccessible aux étudiants du parcours *Discriminations*, alors qu'ils disposeront d'un même diplôme.

### Positionnement dans l'environnement

Cette formation est l'unique master *Etudes sur le genre* de France entièrement dispensé en enseignement à distance. Aucune autre mention de ce type n'existe dans tout le grand ouest de la France et cette formation bénéficie d'une co-accréditation avec les universités de Rennes 2, Nantes, Bretagne occidentale et Le Mans. La position de cette mention de master dans l'offre globale de l'établissement n'est pas assez claire à la lecture du dossier. Bien qu'exposant clairement les bénéfices de la pluridisciplinarité, le dossier ne mentionne aucun lien avec des mentions de licence ou de master de ces différentes disciplines.

Du point de vue de la recherche, le master s'appuie sur des activités de recherche dynamiques à l'échelle régionale et nationale, présentées néanmoins établissement partenaire par établissement partenaires, sans que les liens entre les équipes de recherche soient clairement évoqués. Ce master semble adossé à une multitude de laboratoires faiblement coordonnés : sont cités sans plus de précision une liste de sept laboratoires angevins (SFR Confluences, ESO, LPPL, TEMOS, 3LAM, CRILA, CJB), auxquels s'ajoute une dizaine de laboratoires des universités partenaires. On ne comprend pas bien comment se structure la cohérence de cet adossement à la recherche au-delà de l'intervention plus ou moins ponctuelle d'enseignants-chercheurs.

Ouverte depuis septembre 2017, cette formation ne bénéficie pas encore de liens forts avec les mondes socio-professionnels mais l'équipe pédagogique du parcours *Discriminations* développe des initiatives pertinentes autour des stages ou des présentations des métiers lors des journées de regroupement en présentiel. De même, des liens avec des établissements d'enseignement supérieur étrangers sont activement noués, à partir des réseaux de recherche de l'équipe pédagogique. Des partenariats plus formalisés avec des établissements ciblés pourraient favoriser les mobilités sortantes des étudiants, encore trop rares. L'équipe pédagogique prépare d'ailleurs déjà une initiative en ce sens avec l'université nationale de Mar del Plata en Argentine. Le dispositif Erasmus + est également déjà utilisé, il a permis l'accueil d'enseignants étrangers dans la formation.

## Organisation pédagogique de la formation

La liste des enseignements et l'organisation pédagogique sont explicitées dans le dossier. La formation propose des unités d'enseignement non disciplinaires pour une plus forte cohérence globale. Toutefois, en l'état, le découpage de ces unités d'enseignement suit plus une logique de découverte d'une diversité de thèmes qu'une progression vers une plus forte expertise au fil des semestres. Par exemple, l'UE 18 Discriminations sexistes et LGBTphobes existent au semestre 3 dans le parcours *Discriminations* et au semestre 4 dans le parcours *Corps et biopolitique* qui est censé être moins spécialisé dans ce domaine. En outre, les volumes horaires d'enseignement sont faibles (268 heures ou 215 heures au total même s'il n'incluent pas le temps de travail étudiant et les périodes de stage) au regard des objectifs de la formation, des attendus des sciences sociales, et cela d'autant plus que les enseignements sont pluridisciplinaires et que les étudiants proviennent de licences diversifiées. Le programme pédagogique doit donc faire l'objet d'un travail concerté par l'équipe pédagogique, y compris entre les deux parcours, pour renforcer la spécialisation progressive et la singularité du programme pédagogique du parcours *Corps et biopolitique* depuis la création du parcours *Discriminations* en 2019.

Le dossier ne permet pas d'évaluer les réflexions pédagogiques de l'équipe pédagogique en matière de professionnalisation. Le choix d'un stage obligatoire de 15 jours en première année n'est pas justifié et seul le parcours *Discriminations* semble tenir compte des enjeux de la professionnalisation. L'entrée en doctorat pourrait pourtant être préparée par des enseignements visant explicitement une découverte des métiers de l'enseignement et de la recherche, voire par des stages en laboratoire. Par ailleurs, les profils des enseignants professionnels ne sont pas présentés, tout comme les objectifs de leur participation à la formation. Notons toutefois que le parcours *Discriminations*, récemment ouvert, tente d'améliorer ces limites par la constitution d'un réseau de professionnels.

La recherche est très présente dans la formation, au travers des enseignements, de la participation à des séminaires de recherche et à la réalisation d'un mémoire par année de formation. Des enseignements disciplinaires en langue anglaise sont proposés tous les semestres, permettant la découverte d'autres contextes socio-culturels et de préparer plus sereinement des mobilités étudiantes sortantes. L'approche par compétences est présente et l'utilisation du numérique reste très classique (plateforme Moodle) alors que la formation est uniquement accessible à distance et qu'elle bénéficie du soutien d'une ingénieure pédagogique.

## Pilotage de la formation

Le dossier d'auto-évaluation est mal renseigné et les informations sont parfois parcellaires. Ces manques suggèrent une insuffisance d'appropriation de la démarche d'amélioration continue par l'équipe pédagogique. La co-accréditation semble très lourde à gérer, au détriment de la coordination pédagogique d'une équipe très morcelée d'un point de vue géographique et disciplinaire. Alors que les volumes horaires de la formation sont très faibles (268 et 215 heures, selon les parcours), 76 enseignants-chercheurs contribuent à la formation selon le dossier, et 56 selon la liste fournie en annexe (dont 35 enseignent moins de 10 heures). L'équipe est néanmoins constituée d'enseignants-chercheurs aux expertises variées et cohérentes au regard des objectifs de la formation. Seules 28 heures de cours semblent attribuées à des professionnels dont le profil et le contenu des enseignements ne sont pas précisés.

Le pilotage de la formation est assuré selon trois logiques dont le dossier ne précise pas les éventuels liens : le responsable de parcours pour l'animation pédagogique, le comité de pilotage pour la coordination fonctionnelle entre les établissements partenaires et le conseil de perfectionnement pour le dialogue avec les étudiants et les mondes socio-professionnels. En l'absence de compte-rendu et d'information sur le contenu des échanges, il n'est pas possible d'apprécier si le conseil de perfectionnement joue pleinement son rôle, notamment dans la qualité des échanges avec les étudiants et les personnalités extérieures.

## Dispositif d'assurance qualité

Les flux d'étudiants sont suivis mais certains indicateurs ne semblent pas disponibles, notamment la part de formation continue et la provenance des étudiants entrée en formation. Le recrutement des étudiants fait l'objet d'un dispositif transparent dont les critères sont publics et le dossier atteste que l'équipe pédagogique analyse les évolutions des effectifs de la formation et les taux de réussite de ses étudiants. La formation étant récente (ouverture en septembre 2017), le devenir des étudiants n'a pas encore été examiné mais les procédures d'enquête sont disponibles.

## Résultats constatés

Depuis l'ouverture de cette formation en 2017, le nombre de candidature à l'entrée a fortement augmenté, soulignant son attractivité grandissante (de 60 candidatures en 2017 à 198 en 2020 pour une capacité d'accueil de 30 puis 40). La création d'un nouveau parcours à partir de la deuxième année n'a pas fragilisé la structure

des effectifs de la formation, répartis équitablement entre les deux parcours, probablement par un accès possible directement en deuxième année.

Les taux de réussite aux examens sont très faibles mais en amélioration grâce à la réflexion de l'équipe pédagogique : de 40 % en M1 en 2017-2018 à 58 % en 2018-2019. Les taux de redoublement et d'abandon sont également très élevés, ce qui n'est pas inhabituel pour une formation à distance et la tendance est à l'amélioration (de 42 % d'abandon la première année d'ouverture à 32 % en 2019-2020). L'analyse de ces indicateurs a conduit l'équipe pédagogique à modifier les critères de recrutement à l'entrée de la formation pour réduire le taux d'abandon.

La première promotion a été diplômée en 2018-2019, les données sur leur insertion professionnelle ne sont pas encore disponibles. Les chiffres d'entrée en doctorat sont présentés comme nombreux, sans plus de précision. Il n'a donc pas été possible d'apprécier le devenir des diplômés.

## Conclusion

### Principaux points forts :

- Une formation pluridisciplinaire originale, notamment pour son accès en formation à distance.
- Une formation attractive.
- Une dimension internationale dynamique comportant des enseignements disciplinaires en langue anglaise.
- Un environnement de recherche aux domaines d'expertise variés.

### Principaux points faibles :

- Des volumes horaires trop faibles.
- Des taux de réussite qui restent faibles même pour une formation à distance (mais qui s'améliorent).
- Un programme pédagogique manquant de progressivité et de coordination
- Un faible pilotage de la formation et une appropriation faible de la démarche d'amélioration continue

### Analyse des perspectives et recommandations :

Le master *Etudes sur le genre* est une formation pluridisciplinaire attractive et originale reposant sur une équipe pédagogique aux compétences variées et cohérentes avec les objectifs de la formation.

La cohérence globale de la formation serait améliorée en menant une réflexion pédagogique à l'échelle de la mention sur les thématiques telles que la spécialisation progressive, les usages du numérique ou la lutte contre l'échec et l'abandon.

De même, la logique de professionnalisation semble mobilisée de manière inégale selon les années et les parcours et une meilleure coordination pourrait permettre des dynamiques nouvelles de préparation des étudiants aux métiers de l'enseignement et de la recherche.

Les faibles volumes d'enseignement actuels offrent des perspectives de créations d'enseignements complémentaires pour faire face à ces enjeux ou mettre en place des outils de remédiation (modules de remise à niveau par exemple) pour les étudiants ayant des difficultés d'apprentissage.

Enfin, une meilleure association des étudiants et des représentants des mondes socio-professionnels soutiendrait l'équipe dans la démarche d'amélioration continue de la formation.

# MASTER GÉOGRAPHIE, AMÉNAGEMENT, ENVIRONNEMENT, DÉVELOPPEMENT

## Établissements

Université d'Angers, Agrocampus Ouest (École nationale supérieure des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage)

## Présentation de la formation

Le master *Géographie, Aménagement, Environnement, Développement* a pour objectif de proposer une pré-professionnalisation vers les métiers de l'aménagement et de l'environnement, tout en gardant un lien étroit avec ceux de la recherche. La formation donne aux étudiants les bases théoriques et méthodologiques pour les aider à gérer les dimensions sociales et relationnelles des projets engagés : capacités à mobiliser et relier les acteurs, à gérer des situations potentiellement conflictuelles et des controverses qui peuvent émerger de conflits d'intérêts, d'usage, de conception et de perception, gestion de l'information des projets d'aménagement. Le master comprend trois parcours : *Paysage, Environnement, Participation, Société* (PEPS); *Ecologie, Eco-ingénierie des Zones Humides* (EEZH); *Chargé de développement : Entreprise, territoire et culture* (CDETC – ce dernier parcours a été détaché de cette mention en cours de contrat). Le master est proposé à Angers (sur deux campus) et à l'Agro-campus Ouest, soit au total trois localisations proches mais distinctes.

## Analyse

### Finalité de la formation

Les objectifs du master ainsi que les connaissances et compétences à acquérir par parcours sont clairement exposés. Le public visé associe des étudiants issus de licence de Géographie et de la formation initiale de l'Agrocampus, avec l'idée d'opérer un croisement des cultures de ces deux formations. Les débouchés visés sont cohérents avec la formation, explicites et nombreux dans les métiers de chargé d'études, de missions ou de projets ou la consultance dans les domaines de l'environnement et du développement durable, du paysage et de l'ingénierie de l'environnement naturel (emplois de la fonction publique territoriale ; emplois privés dans des sociétés d'économie mixte (SEM) d'aménagement du territoire, les agences d'urbanisme et les bureaux d'études, les associations ou dans les entreprises d'aménagement et gestion du paysage ; emplois dans la recherche).

### Positionnement dans l'environnement

La formation est positionnée essentiellement par rapport à son environnement local et régional malgré son rayonnement national potentiel lié à l'originalité de son positionnement. Elle s'inscrit dans une offre régionale co-construite par les trois Universités des Pays de la Loire, ce qui se traduit par une faible concurrence entre établissements, mais aussi par la possibilité de nombreuses passerelles entre les parcours proposés à l'échelle de la région.

Le parcours PEPS est axé sur la médiation/participation paysagère qui recouvre des pratiques professionnelles émergentes. Ce créneau le différencie d'autres parcours abordant la thématique du Paysage comme à Toulouse ou à Rennes. Le partenariat avec l'institut Agro l'inscrit dans le très petit nombre de formations de master co-accréditées par une école du paysage et une université à l'échelle nationale.

Le parcours EEZH est sans équivalent du fait de son rattachement aux sciences humaines et sociales (SHS) alors que la plupart des formations comparables sont rattachées aux Sciences et technologies.

Le master est adossé à la recherche via deux UMR (unités mixtes de recherche) en géographie : Espaces et Sociétés (ESO) et Littoral, Environnement, Géomatique, Télédétection (LETG). L'intervention d'enseignants-chercheurs, de chercheurs associés, de chercheurs issus de la recherche du monde socio-économique permet une bonne articulation formation-recherche.

Le master est décrit dans le dossier comme une "plateforme de collaboration" qui a permis de développer des liens pérennes avec des organismes, collectivités, bureaux d'études ou professionnels intervenant pour animer des vacations, des enseignements méthodologiques ou apporter des commandes de projets collectifs (parcours PEPS). Pour autant, la liste des partenaires est courte puisque ne sont cités que le CAUE (Conseil d'aménagement, urbanisme et environnement) local et "plusieurs bureaux d'études régionaux".

Le parcours PEPS accueille annuellement des effectifs significatifs (mais non chiffrés) d'étudiants étrangers. Il bénéficie des partenariats du réseau des écoles d'agronomies (Europe/Maghreb). Le rayonnement international du parcours EEZH se mesure pour sa part par son intégration à plusieurs accords ERASMUS+ (cinq en Europe et un au Canada). Le flux annuel est estimé à quatre à cinq étudiants.

### Organisation pédagogique de la formation

La formation est conçue en quatre semestres avec un tronc commun formant un socle de connaissances et de compétences cohérent avec la fiche RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) et des parcours. La première année du master se focalise sur l'apprentissage des connaissances et des démarches scientifiques en géographie et environnement, selon les parcours, ainsi que des méthodes et des outils qui les accompagnent. L'année est découpée en deux phases pédagogiques majeures : les enseignements des semestres 1 et 2, puis la période de stage. Les étudiants réalisent également des projets collectifs et un projet personnel au cours du M1. Les projets collectifs sont intégrés dans les enseignements d'initiation au terrain et de diagnostic environnemental et territorial. Le projet individuel est une première immersion de l'étudiant dans le monde professionnel, au sein de toute structure publique ou privée (1 à 3 mois). Il donne lieu à la rédaction d'un mémoire de stage faisant l'objet d'une soutenance orale devant un jury.

La deuxième année permet un approfondissement disciplinaire et la spécialisation au sein des parcours. Elle est notamment marquée par le renforcement des projets collectifs sur des sujets d'aménagement comme d'environnement. Le stage de six mois se conclut par la rédaction d'un mémoire et sa soutenance.

La formation prend en compte les enjeux liés à la formation tout au long de la vie et le dossier signale le cas d'une étudiante du parcours PEPS, accueillie en apprentissage, dont le recrutement et le suivi sont assurés par l'Agrocampus. Pour autant, il ne semble pas y avoir de véritable alternance, ce qui pourrait avoir du sens pour une formation professionnalisante originale. La formation est en capacité d'accueillir des étudiants ayant des contraintes particulières (situation de handicap, sportifs de haut niveau, etc.). La validation des acquis de l'expérience (VAE) est possible mais en pratique il n'y a eu aucune VAE depuis le début du contrat.

L'équipe pédagogique a défini un référentiel de compétences qui transcrit chaque unité d'enseignement en compétences. Le dossier fait état de modalités pédagogiques diversifiées (interdisciplinarité, approche par projets, démarche portfolio, jeux sérieux, amphithéâtre actif, etc.). Les modalités d'évaluation transversale permettent de croiser les UE méthodologiques et fondamentales. Des notes de synthèse sur des interventions professionnelles sont destinées à faire évaluer par les étudiants les compétences requises.

Une voie recherche spécifique a été mise en place, et débute dès la première année. Le nombre d'étudiants optant pour cette voie n'a cessé d'augmenter au cours des cinq dernières années et représente désormais 20 à 25 % de la promotion selon les années. Des séminaires de recherche thématiques organisés par les deux structures de recherche (ESO et LETG) sont par ailleurs ouverts aux étudiants du master. Différentes missions collectives ou stages proposés en laboratoire permettent aux étudiants de participer à différents programmes de recherche.

La formation comporte des périodes d'expérience en milieu professionnel (en entreprises, associations, laboratoires, etc.), avec un accompagnement par des membres de l'équipe pédagogique. Les modalités pédagogiques associées ont pour finalité l'adaptabilité à différents contextes professionnels et culturels (y compris dans une démarche ouverte à l'international).

Des enseignements disciplinaires sont dispensés dans une langue étrangère (Discussion on environmental sciences). Les professeurs invités participent sous forme de conférence ou de cours en anglais aux enseignements.

La formation favorise la mobilité entrante et sortante des étudiants grâce à ses partenariats internationaux. Ainsi, pour le parcours EEZH, 25 % des stages sont effectués à l'étranger dans le cadre des partenariats déjà évoqués. Pour le parcours PEPS, la mobilité est plus restreinte (un ou deux étudiants par an). Ces stages restent le moyen le plus adapté pour vivre ou développer une expérience linguistique et professionnelle.

Les pratiques pédagogiques interactives font appel aux outils numériques (par exemple cours et exercices en ligne, outils collaboratifs). Les technologies du numérique permettent d'adapter la formation aux besoins de publics divers (étudiants, alternants, stagiaires de la formation continue). Un environnement numérique de travail classique est à la disposition des apprenants même s'il semble exister des difficultés d'interopérabilité entre les systèmes informatiques de l'Université d'Angers et ceux de l'Agrocampus.

Les outils numériques font intrinsèquement partie de nombreux enseignements (SIG, Géomatique, télédétection, traitement de données, modélisation). Le numérique est également présent dans une UE d'initiation aux démarches audiovisuelles (outils multimédia).

La formation à l'intégrité scientifique et à l'éthique est incluse dans l'offre de cours. Enseignants et étudiants sont informés des sanctions possibles en cas d'atteinte aux principes d'intégrité.

## Pilotage de la formation

L'équipe pédagogique comprend l'ensemble des enseignants-chercheurs du département de Géographie de l'université, des enseignants de l'Agrocampus, des intervenants d'autres UFR et des intervenants professionnels. L'annexe déposée concernant l'équipe pédagogique fait apparaître 27 intervenants titulaires de l'université, une enseignante-associée, quatre doctorants et treize intervenants vacataires identifiés. Ces derniers totalisent 147 heures sur l'ensemble des parcours, ce qui constitue une faible proportion au regard des objectifs de professionnalisation. La formation repose sur l'implication importante de sept enseignants-chercheurs assurant chacun entre 60 et 166 heures, ce qui constitue un noyau de titulaires solide.

S'il est indiqué que les rôles et responsabilités de chacun sont clairement définis, le dossier ne va pas jusqu'à préciser leur répartition. On conçoit que le pilotage d'un master commun à deux établissements et trois composantes est complexe, d'où la nécessité de bien préciser les dispositifs mis en œuvre. Il est question d'une équipe de pilotage et "d'organes de concertation", sans plus d'éléments relatifs à leur composition ou à leurs prérogatives effectives.

Chaque parcours dispose d'un conseil de perfectionnement. S'il est indiqué qu'ils ont du mal à fonctionner du fait de la faible participation effective des professionnels, la périodicité de leurs réunions n'est pas précisée.

L'ensemble des unités d'enseignement sont traduites en compétences, sur la base d'un référentiel établi par l'équipe pédagogique. L'évaluation des connaissances est classique dans sa répartition entre contrôle continu et examens terminaux. On note l'existence de modalités d'évaluation transversale permettant d'associer les unités d'enseignement méthodologiques et fondamentales, malheureusement non détaillées dans le dossier. L'évaluation des compétences n'est pas présentée et semble-t-il non mise en œuvre.

## Dispositifs d'assurance qualité

Les effectifs sont suivis, le recrutement se fait en toute transparence, l'origine des étudiants recrutés est connue. Les taux de réussite sont calculés, analysés et entrent en ligne de compte pour l'amélioration continue. En revanche, le devenir des diplômés est moins bien connu, le taux de répondants s'établissant en-dessous de 50 %. Du fait d'effectifs limités, il est difficile de dégager de grandes tendances en termes de placement.

Un dispositif d'évaluation interne de la formation a été mis en place. Ses résultats sont diffusés au conseil de perfectionnement et à la commission formation et vie universitaire (CFVU).

## Résultats constatés

Le master *Géographie, Aménagement, Environnement, Développement* (GAED) ne propose plus que deux parcours PEPS et EEZH, le premier ayant une finalité professionnalisante et le deuxième plus recherche, puisque dès la deuxième année du contrat, le parcours CDETC a quitté la mention.

Les effectifs ont donc évolué à la baisse, tous parcours confondus, avec seulement 17 étudiants en M1 en 2020/2021 (contre 32 étudiants en 2017/18). En M2, la même évolution s'observe (15 étudiants contre 30 préalablement). Le parcours PEPS est de loin le plus attractif, en attirant 14 à 21 étudiants de M1 selon les années, et entre 14 et 20 étudiants de M2. Le parcours EEZH est beaucoup moins plébiscité ce qui a amené à ne pas l'ouvrir certaines années en M1 et à n'accueillir qu'un nombre très restreint d'étudiants (1 à 5 étudiants en M2) ce qui interroge sur les modalités pédagogiques mises en place pour les accueillir et l'opportunité de maintenir ce parcours. Il est en outre indiqué dans le dossier que son recrutement s'effectue presque complètement au sein de la mention *Biodiversité, écologie et évolution* (BEE) de la Faculté des sciences, ce qui ne correspond pas au public visé par la formation.

On ne dispose pas d'éléments sur l'origine des étudiants ni sur le taux de passage en M2. Le dossier précise qu'il y a très peu de recrutements externes entre les deux années.

Si les taux de présence aux examens ont été calculés (de l'ordre de 90 % en M1 et M2), les taux de réussite n'ont été calculés qu'en M2. Leur tendance à la hausse est indéniable (77 % en 2015/16, 86 % en 2018/19), mais il y a encore une marge de progression.

La satisfaction des étudiants est variable en M1 comme en M2, et oscille entre 2,1 et 3,5 sur 5.

Les résultats en termes d'insertion professionnelle à 30 mois (sur les années 2011/12 à 2014/15) oscillent entre 75 % et 92 %, mais les taux de réponse sont variables. Le délai moyen d'obtention du premier emploi s'établit entre 4 et 6 mois.

# Conclusion

### Principaux points forts :

- Un positionnement original en lien avec une école du paysage.
- Une bonne inscription dans un réseau de partenaires institutionnels et professionnels.

- Un solide adossement à la recherche.
- Une équipe pédagogique étoffée et impliquée.

**Principaux points faibles :**

- Des effectifs en diminution qui posent la question du maintien d'une organisation en parcours.
- Une complexité du montage entre parcours et établissements rendant peu lisible l'architecture d'ensemble.
- Une équipe pédagogique ne faisant intervenir que trop peu de professionnels dans la formation.

**Analyse des perspectives et recommandations :**

Malgré l'originalité de son positionnement et la pertinence de son partenariat avec l'Agrocampus, la formation souffre d'une baisse globale de ses effectifs étudiants sur la période écoulée qui tient pour une part à la perte de l'un des trois parcours (repositionné au sein du master *Gestion des territoires et développement local*) mais aussi à la très faible attractivité du parcours EEZH au vu du nombre d'étudiants inscrits (parcours qui n'a pas été ouvert deux années au cours du précédent contrat).

Si l'université d'Angers et Agrocampus Ouest souhaitent maintenir cette mention au sein de leur offre de formation, les deux équipes pédagogiques doivent mener une réflexion en lien avec le conseil de perfectionnement de la mention (impliquant réellement des représentants du monde socio-économique) afin de pouvoir identifier des pistes de réflexion permettant de répondre aux attentes des étudiants dont la satisfaction est en baisse, aux besoins du bassin d'emploi et travailler davantage sur la lisibilité de l'offre pour des candidats en ayant une démarche pro-active en direction des étudiants de licence.

# MASTER HISTOIRE, CIVILISATIONS, PATRIMOINE

## Établissement :

Université du Mans  
Université d'Angers

## Présentation de la formation

Le master Histoire, Civilisations, Patrimoine (HCP) du Mans Université est une formation bac +5 en deux ans qui comprend quatre parcours différenciés dès la première année dont les finalités professionnelles sont différentes : le parcours Patrimoine et Développement Local (PDL) vise une insertion professionnelle rapide dans les métiers de la médiation et de la valorisation du patrimoine tandis que les trois autres parcours sont orientés vers la recherche en histoire et la poursuite en doctorat. Le parcours Pratiques de la Recherche Historique (PRH) propose une approche centrée sur les méthodes de la recherche historique, le parcours Sociétés, Politique, Religion (SPR) concerne les thématiques développées autour du fait religieux par les équipes de recherche locales tandis que le parcours Cultures, Savoirs, Techniques (CST) est quant à lui tourné vers l'histoire culturelle. Délivrée en présentiel et à distance au sein de l'unité de formation et recherche Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales (UFR LLSHS), la formation délivre un volume horaire étudiant de 500 heures d'enseignement. Les enseignements ont lieu sur le campus du Mans, à l'exception du parcours PRH dont les enseignements se tiennent à Angers avec qui la formation est co-accréditée.

## Analyse

### Finalité de la formation

Les objectifs de la formation sont cohérents avec les connaissances et compétences à acquérir ainsi qu'avec les débouchés visés dans le domaine de l'histoire et des métiers du patrimoine. Plusieurs d'entre eux (haut niveau de culture générale en histoire et dans les sciences humaines connexes, maîtrise de l'expression écrite et orale, analyse critique de documents, capacité à lire une bibliographie multilingue) sont communs aux quatre parcours de la mention. Les objectifs professionnels des quatre parcours sont lisibles et suffisamment différenciés pour permettre l'acquisition de compétences spécifiques à chacun d'entre eux et cohérents : trois parcours (PRH, SPR et CST) visent les métiers de la recherche chacun dans un domaine particulier et, dans la plupart des cas, la poursuite d'études (doctorat) tandis que le parcours PDL, qui succède à un ancien master pro Patrimoine, est prioritairement orienté vers les secteurs du patrimoine, de la culture et du tourisme.

Un supplément au diplôme précise les connaissances et compétences acquises au cours de la formation par l'étudiant ainsi que les types d'emploi accessibles. La formation est par ailleurs en cohérence avec la fiche du répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) nationale de la mention.

### Positionnement dans l'environnement

En termes de positionnement au sein de l'offre globale de formation de l'établissement Le Mans Université (LMU), le master HCP a tissé des liens avec la licence d'Histoire qui prévoit dans sa maquette en troisième année un cours « Approche de la recherche » et un stage obligatoire d'un mois qui peut avoir lieu dans les laboratoires de recherche. Il existe également des mutualisations entre le master HCP et le parcours Gestion des patrimoines naturel, culturel et immatériel et tourisme durable (PANACUI) du master Géographie (mutualisation de 3 enseignements). En revanche, le positionnement vis-à-vis du master MEEF qui tend à capter la moitié des étudiants de première année des parcours recherche du master HPC constitue un point de vigilance pour l'équipe en charge de la formation.

Face aux nombreuses formations en lien avec la valorisation du patrimoine (Tours, Rennes, Nantes pour citer les plus proches), le parcours PDL a mis en place des enseignements innovants (« Son et Patrimoine » en partenariat avec un laboratoire et une formation de LMU) lui permettant de se distinguer et de ne pas apparaître trop généraliste, risque réel et bien identifié par la direction de la mention. Au niveau national, l'offre d'enseignement à distance du parcours professionnel PDL est unique, ce qui contribue fortement à l'attractivité du parcours concerné.

L'adossement de la formation à des équipes de recherche reconnues et aux milieux socioprofessionnels est un atout pour la formation qui se décline de manière cohérente avec les finalités des différents parcours. L'équipe pédagogique de la formation est largement issue de deux laboratoires : l'unité mixte de recherche (UMR) 6566 Centre de Recherche en Archéologie, Archéosciences, Histoire (CRéAAH) et l'UMR 9016 Temps, Mondes, Sociétés (TEMOS), ce qui constitue un adossement à la recherche favorable à l'objectif de formation à la recherche par la recherche. Le fait que l'UMR 9016 TEMOS regroupe des enseignants-chercheurs issus de LMU et d'Angers est de nature à renforcer la cohérence de cette formation co-accréditée par les deux établissements. Le lien entre les structures de recherche et la formation est notamment assurée par les enseignants-chercheurs qui prennent part à la formation et par l'organisation de journées d'étude ponctuelles et de séminaires réguliers qui regroupent enseignants-chercheurs titulaires, doctorants et masterants : cela concourt à une bonne articulation formation-recherche.

Les liens avec les milieux socio-professionnels de la culture, du patrimoine et du tourisme existent en nombre (musées du Mans, Service Tourisme et patrimoine de la ville du Mans, pays d'art et d'histoire du Perche Sarthois, pays du Mans, DRAC Pays de Loire, Angers Loire Métropole, services d'archives départementales et municipales, service de l'inventaire et de l'archéologie, Musée des sciences naturelles, etc.). Ils permettent la réalisation de projets tutorés et nourrissent l'offre de stages proposée aux étudiants sans être toutefois formalisés par des conventions.

Le dossier ne mentionne pas de partenariats favorisant l'ouverture internationale de la formation, à l'exception du cadre des accords Erasmus : la mobilité sortante est très marginale (deux étudiants seulement depuis 2016). Une convention liant l'université d'Angers à l'université de Salamanque prévoit que la première année du parcours PRH soit effectuée à Angers et la seconde à Salamanque mais elle n'a été utilisée qu'une seule fois. Il serait important que la formation détermine les causes de ce phénomène afin de tenter d'y remédier.

### **Organisation pédagogique de la formation**

Constituée de quatre semestres permettant l'obtention de trente unités d'enseignement capitalisables et transférables (ECTS) chacun, la formation repose sur un important socle commun d'enseignements mutualisés (70 %) d'un parcours à l'autre. Au-delà de la forte cohérence globale qu'il confère à la formation, ce système a le mérite d'offrir aux étudiants de réelles possibilités de passerelle au sein même du master HCP et de s'adapter au mieux aux projets professionnels de chacun. Les compétences transversales sont classiques (outils numériques, informatique appliqué à la recherche).

Le dossier ne mentionne pas de possibilité de formation en alternance. En revanche, la formation est ouverte à la formation continue et peut être suivie à distance, quel que soit le parcours choisi. Ceci contribue fortement à l'attractivité de la formation qui attire notamment en nombre des profils en reprise d'étude. Des dispositifs adéquats permettent l'accueil d'étudiants en situation de handicap. Depuis 2019, la formation a judicieusement mis en place un dispositif permettant aux titulaires d'un master de préparer à distance l'obtention de la carte de guide-conférencier.

Afin de développer les compétences professionnelles, l'ensemble des parcours pratique l'approche par projet (construction d'un projet de médiation, réalisation d'une exposition, d'un film ; d'une base de données ou d'une journée d'étude). Cette dimension est logiquement renforcée pour le parcours PDL à travers la mise en place de projets tutorés de 6 mois. La maquette inclut par ailleurs des heures d'enseignement spécifiquement consacrées aux compétences préprofessionnelles (gestion de projet, atelier professionnel de recherche et stage obligatoire). On apprécie le caractère obligatoire des stages mais aussi l'adaptation de leur durée aux finalités propres de chaque parcours (de quinze jours à six mois, selon les cas). Une table ronde permettant aux étudiants de la mention d'échanger avec les diplômés issus de la formation a été mise en place pour renforcer le lien entre la formation et le monde du travail. Chaque étudiant en fin de deuxième année se voit proposé un bilan de compétences.

La formation à la démarche scientifique passe notamment par la rédaction d'un mémoire de recherche pour chacune des deux années de formation, par la possibilité d'effectuer un stage d'un mois dans un laboratoire de recherche et par la participation/collaboration aux séminaires d'axe et aux manifestations scientifiques auxquelles participent les enseignants-chercheurs de la mention. Ce type de modalité pédagogique paraît de nature à développer l'autonomie des étudiants tout en les formant à travailler dans un cadre collaboratif. La formation prépare à la poursuite en doctorat en incitant ses étudiants à postuler à des contrats doctoraux et en intégrant des doctorants au sein de son équipe pédagogique.

Malgré l'organisation d'un enseignement de l'histoire en langue anglaise et un volume horaire conséquent dédié à l'enseignement des langues vivantes (24 heures par semestre), la mobilité internationale constitue un point faible de la formation, en particulier la mobilité sortante.

Si l'utilisation d'un environnement numérique de travail n'appelle pas de remarques particulières, en revanche, il faut souligner les efforts accomplis par la formation pour proposer une offre d'enseignement à distance

adaptée aux besoins d'un public salarié en reprise d'études. Enfin, les étudiants sont sensibilisés aux questions d'intégrité scientifique et sont informés que leurs travaux de recherches sont analysés au préalable par un logiciel anti-plagiat.

### **Pilotage de la formation**

Le pilotage de la mention est assuré par une équipe de formation diversifiée composée de 36 enseignants-chercheurs titulaires, d'un doctorant, d'un attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), de 21 vacataires et de 4 enseignants. L'inclusion d'intervenants extérieurs, dont le niveau de compétence dans le milieu socio-économique est cohérent avec les finalités des parcours (50 % des enseignements du parcours PDL sont assurés par des professionnels), se concrétisent non seulement dans des enseignements spécialisés mais aussi dans les projets tutorés. A l'échelle de la mention, les enseignants-chercheurs assurent 72 % du volume horaire des enseignements proposés.

Les responsabilités des membres de l'équipe pédagogique (responsable de mention, de parcours, référent EAD, référent d'enseignement) sont clairement définies. La formation dispose également de l'appui de deux personnels administratifs (dont un quart-temps). Un conseil de perfectionnement réunit l'équipe pédagogique, des intervenants extérieurs, des étudiants et les bibliothécaires afin d'analyser les données sur les taux de réussite et le devenir des étudiants : la fréquence de réunion (1 fois par an, en fin d'année universitaire) paraît trop faible pour que cette instance de concertation puisse remédier à un problème qui surviendrait au premier semestre. Les comptes rendus du conseil de perfectionnement sont transmis au SEVU. Pour pallier le manque de données sur le devenir des étudiants fournies par l'établissement, la collecte d'informations a été confiée au secrétariat, ce qui témoigne de l'investissement des responsables dans le processus d'amélioration continue de la formation. Les modalités de contrôle des connaissances et des compétences sont connues des étudiants et respectent le principe de seconde chance. Les règles d'attribution des crédits ECTS ou de compensation n'appellent aucune remarque particulière. Des dispenses d'assiduité ou de stage peuvent être accordées aux étudiants salariés après examen de leur situation.

### **Dispositif d'assurance qualité**

Les effectifs et les flux d'étudiants sont connus et analysés (75 étudiants au titre de la formation initiale standard, 2 en formation continue, 37 en reprises d'études, aucun cas de VAE ou en alternance en 2019-2020). L'attractivité de la formation est également un point d'attention pour l'équipe de direction de la mention : pour le parcours professionnel PDL dont l'attractivité a été croissante sur la période concernée (18 inscrits en 2015, 50 inscrits depuis 2017), le recrutement est devenu plus sélectif (une centaine de candidatures par an pour une capacité d'accueil maximale de 50 places). D'une manière générale, les effectifs sont stables avec une légère augmentation en 2018-2019. Cependant, l'enseignement à distance connaît une légère baisse des inscrits : 54 inscrits en 2017-2018 et 35 en 2019-2020. Mais le taux de réussite en EAD a augmenté au cours de la période considérée (plus de 30 % d'abandon en 2016-17, moins de 10 % en 2019-20)

Le pilotage s'appuie sur l'existence d'un conseil de perfectionnement qui analyse les données collectées et propose des modifications de maquette qui se concrétisent à travers la refonte des enseignements ou la mise en place d'une offre d'enseignement à distance pour le parcours PDL. Aucun dispositif d'évaluation des enseignements par les étudiants n'est mentionné dans le dossier.

### **Résultats constatés**

Les parcours orientés vers la recherche connaissent des difficultés d'attractivité et subissent la concurrence des masters MEEF. Le parcours professionnel PDL bénéficie quant à lui d'une attractivité qui dépasse le paysage local. Concernant la mobilité entrante, la formation a accueilli quelques étudiants venus d'Espagne, du Brésil, du Maroc et d'Haïti. Les taux de réussite sont faibles, particulièrement au sein du parcours SPR dont les effectifs sont en baisse et s'améliorent peu entre l'année 2017-2018 et l'année 2018-2019. Le taux de réussite passe ainsi de 39 à 43 %. Aucune explication n'est fournie à ce sujet.

D'un point de vue quantitatif, l'insertion professionnelle est excellente : 100 % des diplômés ont un emploi à 18 mois comme à 30 mois. L'enquête qui a reçu un bon taux de réponse indique que ces emplois sont à 70 % des emplois stables et à 85 % des emplois jugés cohérent avec la formation suivie. Les données chiffrées ne permettent d'apprécier les taux de diplômés en poursuite d'études

## **Conclusion**

### **Principaux points forts :**

- Des parcours bien pensés, cohérents et innovants (Son et Patrimoine) tant au niveau de l'enseignement à distance que de celui sur site.
- Un bon adossement de la formation à la recherche et au monde socio-professionnel.

**Principaux points faibles :**

- Un fort taux d'abandon en fin de première année dans les parcours orientés vers la recherche.
- Un positionnement face au master MEEF à reconsidérer.
- Faible ouverture internationale caractérisée notamment par une mobilité sortante quasi nulle.
- Absence d'évaluation des enseignements.

**Analyse des perspectives et recommandations :**

L'offre de formation à distance proposée par la mention dans ses trois parcours est un atout indéniable sur lequel la formation peut s'appuyer. Une réflexion mériterait toutefois d'être menée au sein des conseils de perfectionnement afin d'accroître l'attractivité des parcours orientés vers la recherche et de tenter d'accroître le taux de réussite qui demeurent préoccupants dans l'ensemble des parcours en fin de première année, bien qu'ils soient satisfaisants à l'issue de la deuxième année. La cohérence globale de la mention, la qualité de l'équipe pédagogique, son aptitude à analyser ses pratiques et à proposer des dispositifs de remédiation permettent d'envisager avec confiance le devenir du master HCP.

L'évaluation des enseignements devra cependant être améliorée. De même, il conviendra d'encourager les étudiants à se tourner vers l'international. Enfin, l'articulation avec le master "Gestion des territoires et développement local" et son parcours "gestion des patrimoines naturels, culturels, immatériels et tourisme durable" mériterait d'être précisée.

# MASTER INTERVENTION ET DEVELOPPEMENT SOCIAL

## Établissement

Université d'Angers

## Présentation de la formation

Le master *Intervention et développement social* de l'université d'Angers est une formation pluridisciplinaire (sociologie, géographie, histoire, psychologie sociale) en deux ans comprenant un parcours unique. Il a pour objectif de former des professionnels du pilotage de projets dans le champ de l'action sociale, d'animation de la formation en travail social et d'ingénieurs de la recherche en sciences sociales appliquées à l'action sociale. La formation permet également la poursuite d'études en doctorat de sociologie ou de géographie. Elle est délivrée en présentiel, en formation initiale et continue, et est accessible à l'alternance. La formation est délivrée sur un des campus de l'Université d'Angers.

## Analyse

### Finalité de la formation

Les objectifs de ce master sont clairs et cohérents, ils sont diffusés aux étudiants, ainsi que les connaissances et les compétences à acquérir. La formation s'appuie sur des savoirs pluridisciplinaires (sociologie, géographie, histoire, psychologie sociale) cohérents avec ces finalités.

Les métiers visés sont variés, pertinents et cohérents avec les objectifs de la formation. Ils se structurent autour de trois types de postes : encadrement et pilotage de projet d'action sociale ; animation et organisation de formation du travail social ; ingénierie de la recherche en science sociale appliquée à l'action sociale. La formation permet également une poursuite d'étude en doctorat de sociologie et de géographie sociale.

Un supplément au diplôme précise les connaissances et les compétences acquises par l'étudiant et la formation est en cohérence avec la fiche du répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) de la mention.

### Positionnement dans l'environnement

Bien que s'inscrivant dans un domaine où l'offre est assez nombreuse au niveau national et régional (ce qui aurait impliqué un travail de positionnement qui n'a pas été réalisé lors de l'auto-évaluation), ce master *intervention et développement social* dispose d'atouts pour sa reconnaissance : de forts liens avec une fédération d'employeurs, des passerelles avec des formations du travail social (Institut régional du travail social et Institut universitaire de technologie de Cholet) et un dialogue régulier avec les autres mentions de master similaires à Nantes, Rennes et Brest. Les enjeux liés aux évolutions récentes de ce secteur de formation sont bien maîtrisés par l'équipe pédagogique, tout particulièrement la création des BUT (bachelor universitaire de technologie) et l'universitarisation des formations du travail social.

Ce master est adossé à deux unités mixtes de recherche (UMR) : Espaces et Sociétés (ESO, UMR 6590) et Temps, Mondes, Sociétés (TEMOS, UMR 9016). Le dossier n'explique pas suffisamment les liens entre les activités de ces laboratoires et le contenu des enseignements. On note cependant que des stages en laboratoire sont proposés aux étudiants et que les laboratoires contribuent à l'acquisition de compétences liées à la recherche au sein du cursus. Les liens avec les mondes socio-professionnels s'inscrivent dans la durée, notamment via la signature d'une convention avec l'URIPPS (fédération d'associations employeuses) et un organisme de formation du travail social. Une dizaine d'intervenants du master provient du secteur professionnel. De nouvelles conventions sont actuellement en cours de rédaction avec des collectivités locales et la fédération nationale des associations tutélaires, ce qui atteste de la forte inscription du master dans son environnement socio-professionnel. Comme le souligne le dossier, le volet international reste à déployer, notamment en renforçant les liens avec les formations en travail social de l'Université du Québec à Montréal, au Canada, mais la spécificité du secteur social français ne facilite pas l'établissement de partenariats de ce type.

### Organisation pédagogique de la formation

La formation est découpée en 4 semestres. Le dossier fait référence à une logique de formation structurée autour de 4 blocs de compétences : analyse et agir pour répondre aux problématiques actuelles ; animation des structures ; conduite de projet ; accompagnement des changements organisationnels et la formation des

professionnels. Toutefois, la maquette fournie en annexe ne correspond pas à ce découpage et privilégie un découpage disciplinaire aux intitulés larges (histoire, sociologie, géographie sociale etc.) et sans lien explicite avec les objectifs de la formation. Les informations étant contradictoires, il n'a donc pas été possible d'apprécier la qualité de la spécialisation progressive.

Le master est accessible à la formation continue, y compris sous la forme de l'alternance et le planning de la seconde année la facilite (deux jours et demi de cours toutes les trois semaines). La validation des acquis de l'expérience et l'accès à tout ou partie de la formation pour les personnes en reprise d'étude (par la validation d'acquis de l'expérience) atteste d'une prise en compte de la diversité des profils étudiants. Deux stages de 350 heures sont obligatoires aux semestres 2, puis à cheval sur les semestres 3 et 4. Deux à trois étudiants par an semblent réaliser ces stages à l'étranger (les annexes ne confirment pas cette information). Ces stages font l'objet de suivis à la fois individuel et collectif. Un annuaire des organismes d'accueil est régulièrement tenu à jour et diffusé aux étudiants.

La formation par la recherche est présente dans le programme pédagogique, notamment à travers la rédaction d'un mémoire recherche par an, et elle sert de support à la réflexion sur le projet professionnel des étudiants. Des cours de langue vivante sont obligatoires aux semestres 1 et 3 (sans que soient précisées les modalités de certification), et la place du numérique est tout à fait classique pour ce type de formation. Une sensibilisation à l'intégrité scientifique et l'éthique est réalisée.

### **Pilotage de la formation**

L'équipe pédagogique est diversifiée et adaptée aux objectifs de la formation. Néanmoins la répartition des cours est peu équilibrée entre les enseignants-chercheurs titulaires avec des services d'enseignement parfois très élevés dans un seul diplôme (l'un d'entre eux en particulier cumulerait 336 heures annuelles dans cette seule formation).

Le profil des intervenants professionnels n'est pas présenté, et le cumul de leurs interventions ne dépasse pas 216 heures (soit un peu moins de 20 % du volume horaire total), réparties entre onze personnes. En outre, le pourcentage d'heures d'enseignement réalisées par des professionnels est en baisse, surtout en première année : de 13,5 % en 2015-2016 à 3,6 % en 2019-2020.

Le rôle et les responsabilités des membres de l'équipe sont définis, avec un responsable pédagogique par année. Un conseil de perfectionnement est constitué mais il ne semble pas associer des personnalités extérieures alors que des conventions sont signées avec des fédérations d'employeurs. Il semble dans les faits jouer le rôle d'un comité de pilotage de la formation avec deux réunions annuelles voir davantage. Les modalités d'évaluation des connaissances et des compétences sont portées à la connaissance des étudiants.

### **Dispositif d'assurance qualité**

Le conseil de perfectionnement dispose des données sur les effectifs étudiants, leur réussite et leur devenir. Le dossier d'auto-évaluation ne comportant pas de compte-rendu des réunions de ce conseil ou des autres réunions pédagogiques, il n'a pas été possible d'évaluer son rôle dans la démarche d'amélioration continue de la formation et l'association des étudiants à cette réflexion. Cette absence est d'autant plus regrettable que le dossier fait peu état de points d'améliorations possibles, alors que les statistiques transmises en annexe semblent contredire certaines affirmations du dossier, notamment l'instabilité des effectifs, la baisse du taux de réussite en deuxième année, la part de formation tout au long de la vie et la contribution des intervenants professionnels à la formation. Cela démontre *a minima* des failles dans la procédure d'auto-évaluation de la mention.

On notera par ailleurs que le dossier ne donne aucune indication sur l'existence d'une évaluation des enseignements par les étudiants.

### **Résultats constatés**

Les données statistiques ne sont malheureusement pas commentées par l'équipe pédagogique, ce qui aurait pu éclairer les incohérences entre le contenu du dossier et ses annexes. Les effectifs sont fluctuants mais se sont stabilisés autour de 28 en 2018-2019 et en 2019-2020 pour la première année, et entre 15 et 22 sur la période comprise entre 2015-2016 et 2019-2022 en deuxième année. Le diplôme ou l'établissement d'origine des étudiants ne sont pas précisés. La part d'étudiants en formation continue est très faible au regard des liens affichés par cette formation avec les mondes socio-économiques (1 étudiant sur 28 en M1 en 2019-2020, pour 6 étudiants en reprise d'étude sans financement ; et pour les M2 une baisse de 3 étudiants en formation continue sur 21 en 2016-2017 à 1 sur 22 en 2019-2020). Alors que la planification des cours favorise l'alternance, seuls 3 étudiants semblent avoir été inscrits sous ce régime dans l'ensemble des promotions depuis 2015-2016.

Les taux de réussite des premières années ne sont pas disponibles et ceux des deuxièmes années sont instables, avec une forte baisse en 2016-2017 et 2017-2018 (57 % et 59 %) avant de remonter à 82,4 % en 2018-2019. Ils demeurent médiocres pour un master.

L'enquête d'insertion à 30 mois indique de bons résultats : entre 83 % et 100 % d'insertion selon les années, avec toutefois une part faible d'emplois stables : entre un quart et la moitié des diplômés. L'enquête réalisée 6 mois

après la sortie du diplôme indique parfois une bonne insertion pour ce secteur d'activité (jusqu'à 100% des répondants pour les diplômés de 2016-2017), sinon autour de 60% pour 2017-2018. Les faibles effectifs des répondants invitent toutefois à la prudence dans l'analyse de ces données.

## Conclusion

### Principaux points forts :

- Des liens pertinents avec les mondes socio-économiques, notamment sous la forme de conventions.
- Une structuration de la formation autour de quatre blocs de compétences, adaptée aux attentes du milieu professionnel visé.

### Principaux points faibles :

- Un pilotage très insuffisant de la démarche d'amélioration continue.
- Une formation tout au long de la vie en perte de dynamisme, malgré une structure adaptée à l'alternance.
- Une faible dimension internationale de la formation.
- Une équipe pédagogique laissant une place trop faible aux intervenants professionnels.

### Analyse des perspectives et recommandations :

Le master *Intervention et développement social* bénéficie d'un ancrage solide dans les mondes socio-professionnels de l'action sociale et de la formation dans ce secteur, formalisé par des conventions. Ces liens pourraient servir de soutien à une meilleure association des intervenants professionnels à la formation et à sa démarche d'amélioration continue, notamment au sein du conseil de perfectionnement.

Plus globalement, la dynamique collective de l'équipe pédagogique doit être renforcée pour permettre une répartition plus équilibrée des enseignements, une stabilisation des taux de réussite et surtout un renouveau de la formation tout au long de la vie qui pourrait être un point fort du master. De ce point de vue, la réflexion autour des quatre blocs de compétences est une ressource pertinente, qu'il conviendra de rendre plus lisible dans le programme des cours. Un conseil de perfectionnement intégrant des professionnels pourrait y contribuer.

# MASTER PSYCHOLOGIE CLINIQUE, PSYCHOPATHOLOGIE DE LA SANTE

## Établissements

Université d'Angers, Université de Bretagne Ouest

## Présentation de la formation

Le master *Psychologie clinique, psychopathologie et psychologie de la santé* est une formation en deux ans permettant l'obtention du titre réglementé de psychologue et vise, plus spécifiquement, à former des psychologues cliniciens dans les champs de la santé, de l'enfance et du vieillissement. Il comprend trois parcours dès la première année (M1) : le parcours *Neuropsychologie*, le parcours *Neuropsychologie de l'enfant et troubles d'apprentissage (NETA)* et le parcours *Psychologie du vieillissement normal et pathologique (PVNP)* co-accrédité avec l'université de Bretagne Occidentale (UBO). Délivrée uniquement en présentiel au sein de l'unité de formation et recherche (UFR) Lettres, Langues et Sciences Humaines de l'université d'Angers et partiellement au sein de l'UBO pour le parcours PVNP, cette formation comprend un total de 788 heures d'enseignement dont la répartition entre cours magistraux et travaux dirigés n'est pas connue.

## Analyse

### Finalité de la formation

Les objectifs sont clairement définis et cohérents : former des psychologues dans le champ de la santé, de l'enfance et du vieillissement en adoptant une perspective intégrative et bio-psycho-sociale. L'organisation et le contenu de la mention permet bien aux diplômés de valider le titre de psychologue en plus de la validation du master 2. Cette formation permet également la poursuite d'études vers un doctorat. Les connaissances théoriques et méthodologiques, les compétences et le savoir-être nécessaires à l'exercice du métier de psychologue sont bien exposés et étayés par des enseignements cohérents et reposent sur un apprentissage pratique à travers les stages.

Les métiers qui sont accessibles à la fin de la formation sont bien décrits et sont en parfaite cohérence avec celle-ci. La formation semble respecter le cadrage du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et permet l'acquisition de compétences transversales.

### Positionnement dans l'environnement

Compte tenu de la spécificité de la discipline, la formation n'entre pas en concurrence avec d'autres masters de l'établissement. Au niveau régional et de régions à proximité, il aurait été pertinent d'affiner le positionnement du parcours *Neuropsychologie de l'enfant et troubles d'apprentissage*, au regard de formations qui sont orientées vers le handicap, les troubles neurodéveloppementaux, les troubles cognitifs abordés dans une approche intégrative ou développementale.

Concernant l'adossement recherche, la formation s'intègre au sein Laboratoire de Psychologie des Pays de Loire (LPPL, EA 4638, Universités d'Angers et de Nantes) qui est intégré à l'école doctorale Éducation, Langage, Interactions, Cognition, Clinique (ELICC) de l'université d'Angers. Au-delà, elle s'appuie sur des structures hospitalières telles que le Centre Mémoire de Ressources et de Recherche (CMRR), le Centre de Référence des Maladies Neurogénétiques et le Centre de Compétences Démences du Sujet Jeune du Centre hospitalier universitaire (CHU) d'Angers, et sur le Centre Référent des Troubles d'Apprentissage et le Centre de Compétence de Neurofibromatose du CHU de Nantes. Alors que la formation est co-accréditée avec l'UBO, aucune structure de recherche universitaire ou hospitalo-universitaire relevant de cette université n'est associée.

L'environnement socio-économique repose principalement sur les structures hospitalières précédemment citées auxquelles s'ajoutent des institutions plus particulièrement liées aux spécificités de chaque parcours. On regrette l'absence de structures finistériennes en lien avec la co-accréditation du parcours NETA avec l'UBO. Environ 38 % des enseignements sont réalisés par des professionnels non académiques, ce qui est un peu faible. L'ouverture à l'international est réelle par le jeu de partenariats actifs (Université du Québec, Université de Tunis, Université de Natal, Université de Fès, Université du Qatar), même si la mobilité étudiante demeure marginale, ce qui n'est pas anormal pour ce type de formation. Notons qu'au-delà de ces partenariats, les étudiants sont

sensibilisés à l'implication de la culture en psychologie par une unité d'enseignement (UE) dispensée au deuxième semestre du M1.

### Organisation pédagogique de la formation

L'organisation pédagogique de la formation est assez classique au regard des contenus et spécificités des parcours proposés et des débouchés visés. L'ensemble des parcours ont en commun de favoriser en M1 des enseignements théoriques et méthodologiques et des enseignements spécialisés en M2 en renforçant les interventions de professionnels. Une partie des enseignements sont communs à tous les parcours, ce sont ceux à orientation professionnalisante (liés à l'exercice du métier de psychologue : analyse de la pratique, cadres réglementaires, droits des malades, droits et responsabilités du psychologue, institutions de soins, déontologie, recherche d'emploi, gestion d'équipe, relations au travail, etc.) et à orientation recherche (séminaire de recherche, méthodologie de la recherche, statistiques, éthique et déontologie de la recherche, communication scientifique, anglais). Cela représente respectivement 136 heures en M1 et 168 heures en M2, une partie des heures dédiées à l'enseignement de la recherche sont mutualisés avec la mention de master Psychologie sociale, du travail et des organisations.

La distinction entre les parcours *Neuropsychologie* et *Neuropsychologie de l'enfant et troubles d'apprentissage* n'est pas très lisible en raison de l'intitulé très général du parcours *Neuropsychologie* ; dans le contenu, seule l'UE 7 (option de spécialisation) du semestre 2 du M2 du parcours *Neuropsychologie* porte sur une population d'enfants ou d'adolescents ; il semble donc que ce parcours concerne majoritairement une population adulte. L'accueil d'étudiants relevant de situations particulières apparaît classique. La procédure d'admission sur la base de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de la validation des études supérieures (VES) sont bien existantes mais assez peu décrites. L'approche par compétences est bien développée mais ne semble pas accompagnée d'un portfolio.

La professionnalisation est particulièrement bien présente, ce qui est habituel pour un master de psychologie. Les étudiants réalisent un stage de 50 jours minimum en M1 (350 heures) et de 75 jours minimum en M2 (525 heures), ce qui est à saluer très positivement. Une organisation en alternance a été privilégiée favorisant les périodes longues de stage. Le suivi et l'évaluation des stages sont bien précisés et conformes aux exigences du titre de psychologue. L'absence de précision relative à la répartition entre cours et travaux dirigés ne permet pas d'apprécier de façon juste la place des mises en situations dans les enseignements.

La formation à et par la recherche est très présente, que ce soit au niveau du contenu de certains enseignements nécessaires à la formation à la recherche en psychologie (statistiques, anglais, méthodologie de la recherche, etc.) que dans le travail de recherche soutenu en fin de M2 et réalisé sur les deux années du master. De façon très positive, les stages recherche (soit dans le laboratoire d'adossment, soit dans un autre laboratoire de psychologie) et les communications à des colloques sont vivement encouragés. Il n'est, par contre, pas fait mention de la participation des étudiants aux séminaires de recherche du laboratoire d'adossment.

La place dédiée au numérique au sein de l'enseignement est classique (plateforme, utilisation de la visioconférence). Il est précisé qu'un accompagnement à l'accès au numérique est proposé aux étudiants en situation de précarité. Enfin les trois parcours intègrent un enseignement portant sur l'intérêt des outils numériques pour la prise en charge des patients, ce qui est un point positif pour des masters en psychologie clinique et assez rare pour être souligné. Il est à noter que le parcours *Psychologie du vieillissement normal et pathologique* dispose d'une salle spécifique de visio-conférence favorisant les cours à distance pour les étudiants de l'UBO. La pédagogie inversée est intégrée à certains cours.

Malgré les partenariats internationaux précédemment cités, il n'y pas d'intervenants étrangers, ni de cours en anglais, ce qui n'est pas inhabituel dans ce type de formation. En revanche, l'enseignement de l'anglais, indispensable en psychologie, est bien présent dans les deux années de master. On sait que la mobilité étudiante est faible, mais aucun chiffre n'est présenté, ce qui ne permet ni une analyse quantitative ni une analyse qualitative.

### Pilotage de la formation

L'équipe pédagogique est bien diversifiée, les enseignants-chercheurs étant en charge d'une grande majorité des enseignements (62 %), le reste étant assuré par des intervenants extérieurs, majoritairement psychologues. La répartition des responsabilités pédagogiques est bien décrite.

Le conseil de perfectionnement est en place, il se réunit deux fois par an. Nous notons cependant l'absence de compte-rendu ainsi que l'absence de personnes extérieures. De plus, il se réunit séparément pour le M1 et le M2 et semble-t-il par parcours, ce qui est contraire à l'idée d'un conseil de perfectionnement évaluant la cohérence et les axes de progression du master dans sa globalité. Un comité de pilotage vient compléter ce dispositif et sa composition est élargie aux représentants universitaires et professionnels de l'équipe pédagogique.

Les modalités de contrôle de connaissances sont classiques associant des examens écrits et oraux, des dossiers, des contrôles continus et un quitus de présence sur certains enseignements. Il est à noter par ailleurs l'absence de compensation des UE, ce qui est assez fréquent pour ce type de formation.

## Dispositif d'assurance qualité

Les flux d'étudiants, les taux de réussite et l'insertion professionnelle sont bien renseignés.

Le recrutement à l'entrée du M1 se fait sur dossier suivi d'une audition pour les candidats pré-sélectionnés par un jury composé d'un enseignant-chercheur et d'un professionnel appartenant à l'équipe pédagogique. Les critères de sélection sont bien précisés. Il n'est par contre rien dit quant à la poursuite du recrutement en M2, comme il est possible de le pratiquer à la marge sur la base des abandons notamment et en fonction des capacités d'accueil.

L'évaluation des enseignements par les étudiants reste marginale puisqu'existante de façon systématique uniquement pour le parcours *Psychologie du vieillissement normal et pathologique*.

## Résultats constatés

L'évolution du nombre de candidatures sur les trois dernières années montre un taux de pression moyen de 15 %, ce qui est standard pour ce genre de formation (15 % des candidats sont acceptés sur les 60 places disponibles – 20 places par parcours). Il n'y a pas de précision sur l'origine académique des étudiants recrutés ce qui est regrettable (pourcentage d'étudiants ayant fait leur licence dans l'une des universités co-accréditées).

Le taux de réussite en M2, celui-ci est sensiblement équivalent pour les trois parcours (*Neuropsychologie* 86 %, *Neuropsychologie de l'enfant et troubles d'apprentissage* 91 %, *Psychologie du vieillissement normal et pathologique* 93 %).

Le taux d'insertion professionnelle est de 91,7 % et 62.5 % des répondants indiquent l'absence de difficultés dans leur recherche d'emplois et 89,6 % sont satisfaits de celui-ci.

Il est noté parmi les étudiants sortants non diplômés, deux abandons et cinq réorientations en l'espace de trois ans, dont quatre en 2019-2020 dès le M1, que les porteurs attribuent en partie aux difficultés rencontrées dans le contexte sanitaire de la Covid-19.

## Conclusion

### Principaux points forts :

- Un excellent taux d'insertion professionnelle.
- Une formation à et par la recherche solide associée à des enseignements professionnalisants diversifiés.
- Un bon adossement socio-économique qui favorise l'insertion professionnelle.
- Une approche intégrative et bio-psycho-sociale cohérente à une formation contemporaine des psychologues.

### Principaux points faibles :

- Un conseil de perfectionnement non conforme (composition et périmètre).
- Une faible lisibilité des spécificités des deux parcours *Neuropsychologie* et *Neuropsychologie de l'enfant et troubles d'apprentissage*.

### Analyse des perspectives et recommandations :

Le master *Psychologie clinique, psychopathologie et psychologie de la santé* est une formation attractive étayée par une équipe pédagogique équilibrée entre enseignants-chercheurs et professionnels extérieurs, recueillant une excellente insertion professionnelle.

La formation, et notamment la distinction des parcours à orientation neuropsychologique, gagnerait en lisibilité en transformant l'intitulé *Neuropsychologie* en *Neuropsychologie de l'adulte* afin de le différencier davantage du parcours *Neuropsychologie* et *Neuropsychologie de l'enfant et troubles d'apprentissage*. En ce qui concerne le conseil de perfectionnement il semblerait pertinent d'y intégrer les professionnels intervenant dans la formation. De plus une réunion commune aux trois conseils de perfectionnement des trois parcours et intégrant le M1 et le M2 permettrait d'assurer une meilleure cohérence pédagogique à la mention dans sa globalité.

# MASTER PSYCHOLOGIE DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION

## Établissements

Université d'Angers, Université de Rennes 2

## Présentation de la formation

Le master *Psychologie de l'éducation et de la formation* (PEF) de l'Université d'Angers, co-accrédité avec l'Université de Rennes 2, est une formation en deux ans à visée professionnelle dont l'objectif est de former des psychologues et de permettre l'obtention du titre réglementé de psychologue. Il comprend deux parcours : 1) *Education, apprentissages, orientation scolaire et professionnelle* (EAOSP) localisé à Rennes et 2) *Psychologie de l'orientation tout au long de la vie* (POTLV) localisé à Angers. Une part de la formation en première année de master (M1) et en deuxième année de master (M2) est mutualisée entre les deux parcours, les enseignements correspondants sont dispensés à distance.

## Analyse

### Finalité de la formation

Les objectifs de la formation, de même que les connaissances et compétences à acquérir, sont explicites et communiqués de différentes manières aux étudiants et autres parties prenantes. L'intitulé, l'essentiel du contenu de la formation et les apprentissages sont cohérents et compréhensibles. Le supplément au diplôme est communiqué pour le parcours POTLV, il précise les connaissances et compétences acquises.

Les débouchés en matière d'insertion professionnelle sont très bien définis, en adéquation avec les enseignements et portés à la connaissance des étudiants et autres parties prenantes. La formation est cohérente avec la fiche du répertoire national de la certification professionnelle (RNCP). Il n'est pas indiqué si cette fiche est connue des étudiants.

### Positionnement dans l'environnement

Le positionnement de la formation est très bien décrit au niveau régional, voire au niveau national. Le positionnement du master dans l'offre globale de formation de l'établissement est en revanche peu décrit. L'existence d'un partenariat académique est inhérente à la formation qui est portée par deux universités. Un projet de partenariat avec l'INSPE de Bretagne est envisagé par l'équipe du parcours EAOSP pour un DU « Préparation concours PSY EN » et pour un master « Handicap, difficulté et grande difficulté scolaire ».

L'implication de l'équipe pédagogique dans les activités de recherche des établissements est clairement présentée. Les enseignants-chercheurs intervenant dans le parcours EAOSP sont rattachés au Laboratoire de psychologie : Cognition, Comportement, Communication (LP3C) tandis que les enseignants-chercheurs intervenant dans le parcours POTLV sont issus de quatre unités de recherche : le Laboratoire de psychologie des Pays de Loire (LPPL), l'unité de recherche Bien-être et Processus de subjectivation, le Centre de recherche en Education de Nantes et le Groupe de Recherche Angevin en Economie et Management.

Les relations avec le monde socio-économique sont riches pour chaque parcours, grâce à l'intervention d'un grand nombre de professionnels dans les enseignements, par l'existence de temps d'échange privilégiés, par la conception de projets de stages pour les étudiants en collaboration avec les structures d'accueil.

Il n'existe pas de partenariat avec des établissements étrangers mais le parcours EAOSP projette de s'investir plus dans l'ouverture à l'international à l'avenir.

### Organisation pédagogique de la formation

La formation est conçue en quatre semestres et présente des parcours de spécialisation dès la première année et une répartition équilibrée des ECTS. Le parcours EAOSP comporte 645 heures d'enseignements et le parcours POTLV comporte 688 heures. Les étudiants de chaque parcours doivent réaliser deux stages obligatoires : l'un en M1, au minimum de 140 heures pour le parcours EAOSP et au minimum de 190 heures pour le parcours POTLV, l'autre d'au moins 500 heures pour les deux parcours en M2. Le master compte un tronc commun dispensé à distance, de 72 heures en M1 et 48 heures en M2. Il est difficile d'identifier dans les deux maquettes quels enseignements correspondent au tronc commun. La formation est ouverte aux publics en formation continue,

elle se montre sensible à l'adaptation à des publics différents, mentionnant cependant différentes difficultés d'adaptation occasionnée par les mutualisations entre les deux parcours ou avec d'autres formations.

L'approche par compétences apparaît centrale dans chaque parcours qui se l'est appropriée par une sensibilisation des étudiants pour le parcours EAOSP, par exemple sur l'utilisation d'un portefeuille de compétences, et dans les modalités d'enseignements privilégiant l'approche par projet pour le parcours POTLV. Chaque parcours présente le référentiel de compétences dans le livret de stage.

Chacun des parcours comporte dès la première année des éléments dédiés à la connaissance du monde de la recherche en termes de participations à des journées d'études, d'enseignements de méthodologie et d'initiation à la recherche, par la réalisation des mémoires de recherche. Les étudiants du parcours EAOSP reçoivent également une formation de découverte des métiers de la recherche et ils ont la possibilité de réaliser des stages recherches.

La professionnalisation est permise par le volume conséquent prévu pour les stages, pour lesquels une supervision est assurée par des psychologues. Les étudiants du parcours EAOSP ont la possibilité d'être accompagnés par les personnels du SUIO-IP (Service Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle).

L'acquisition de compétences linguistiques est prévue dans les deux parcours : l'enseignement d'une langue étrangère est proposé aux étudiants du parcours EAOSP qui obtiennent une certification à la fin du master tandis que le parcours POTLV prévoit l'enseignement de l'anglais. Les étudiants ont pour obligation d'appuyer leur mémoire de recherche sur une analyse de la littérature incluant des articles en langue anglaise.

La formation accorde une place au numérique en proposant des cours sur les TICE dans les deux parcours. De plus, le tronc commun réalisé à distance a conduit l'équipe pédagogique à faire appel aux outils numériques de différentes manières : avec des visioconférences, des diaporamas oralisés ou encore des classes virtuelles. Les équipes pédagogiques ont pu bénéficier pour cela d'équipements de qualité. Il est cependant précisé que la mise en œuvre a été compliquée par les difficultés de coordination entre les deux universités, qui ont pu être sources de tensions entre les équipes pédagogiques des deux parcours.

Les étudiants des deux parcours reçoivent un enseignement consacré à l'éthique et à la déontologie dans les activités professionnelles du psychologue. La question de l'éthique dans la recherche est également présentée dans le parcours EAOSP. Les étudiants des deux parcours sont sensibilisés aux risques du plagiat et les équipes pédagogiques disposent d'outils de détection du plagiat. Les étudiants des deux parcours communiquent une attestation de non plagiat avec leurs écrits.

## **Pilotage de la formation**

Chaque équipe pédagogique est diversifiée, composée d'enseignants-chercheurs et de professionnels intervenant particulièrement en M2, et elle est adaptée aux contenus de formation. La liste des intervenants est connue des étudiants. Les rôles et responsabilités des membres de l'équipe pédagogique sont clairement définis et indiqués aux étudiants.

La formation dispose d'accès à une bibliothèque et à une testothèque. Le parcours EAOSP précise que les étudiants ont accès à une salle informatique. Alors que ce parcours regrette de ne pouvoir bénéficier d'une salle dédiée permettant un meilleur accueil des professionnels extérieurs, le parcours POTLV a accès à une telle salle récemment équipée de moyens numériques.

Le pilotage et les moyens de concertation sont conçus et mis en œuvre de manière distincte pour chaque parcours. Chacun travaille avec des représentants étudiants de M1 et de M2 désignés ou élus au sein de la promotion en cours. Ils font partie du conseil de perfectionnement dans le parcours EAOSP et les responsables pédagogiques les rencontrent régulièrement pour des temps d'échange, l'équivalent n'est pas précisé pour le parcours POTLV. En revanche, il est indiqué, pour ce dernier, que des temps de concertation réguliers sont organisés avec les personnels administratifs et techniques. Chaque parcours dispose d'un conseil de perfectionnement. Il se réunit au moins une fois par an pour le parcours EAOSP et comprend des représentants étudiants, des enseignants, des personnels administratifs et des professionnels extérieurs. Les membres du parcours POTLV y sont invités. Le conseil de perfectionnement se réunit au moment des jurys de validation semestrielle pour le parcours POTLV, sa composition n'est pas indiquée. Les conseils de perfectionnement des deux parcours fonctionnent sur la base de documents utiles pour mener à bien leurs réflexions. Pour le parcours EAOSP uniquement, il est précisé qu'un ordre du jour est communiqué une semaine à l'avance aux membres du conseil de perfectionnement, les comptes-rendus leur sont ensuite envoyés. Il est mentionné par l'équipe pédagogique qu'une faiblesse réside dans l'absence d'un comité de pilotage formalisé favorisant les échanges entre les deux parcours.

Pour le parcours EAOSP, la constitution, le rôle du jury et ses modalités de fonctionnement sont communiqués aux étudiants. L'information n'est pas communiquée pour le parcours POTLV. Pour les deux parcours, les modalités de contrôle des connaissances et des compétences sont explicites. Il est mentionné pour le parcours EAOSP que l'engagement étudiant pourrait faire l'objet d'une reconnaissance même si, dans les faits, cela n'est pas demandé.

## Dispositif d'assurance qualité

Les flux d'étudiants sont suivis quantitativement et qualitativement à un rythme annuel pour chaque parcours. L'attractivité de la formation est également suivie et analysée. Les modalités de recrutement sont définies pour le parcours POTLV mais pas pour le parcours EAOSP.

La réussite étudiante est analysée, elle est communiquée aux parties prenantes pour le parcours EAOSP et l'information n'est pas communiquée pour le parcours POTLV. Les flux d'étudiants sortants non diplômés sont également connus et analysés. L'analyse de la réussite étudiante est intégrée à la démarche d'amélioration continue des deux parcours

La formation connaît le devenir de ses diplômés, l'insertion professionnelle est analysée au regard des objectifs de la formation. Les résultats des enquêtes sont transmis aux différentes parties prenantes et font l'objet de publications.

Les modalités d'évaluation des enseignements et des activités de formation par les étudiants et les diplômés, sont connues des parties prenantes et intégrées au dispositif d'évaluation interne des parcours. Un point notable régulièrement mentionné pour les étudiants du parcours EAOSP est lié à la difficulté de suivre les enseignements à distance, soit du fait de difficultés de coordination soit en raison des spécificités de l'enseignement à distance qui limitent les possibilités d'interaction.

Il n'est pas indiqué si les résultats de l'évaluation interne sont communiqués à la commission formation et vie universitaire de l'établissement.

## Résultats constatés

La formation est attractive, chacun des parcours recevant actuellement approximativement 200 dossiers pour 20 places dans le parcours EAOSP et 23 places, dont 18 en formation initiale et 5 en formation continue, pour le parcours POTLV. Les deux parcours inscrivent chaque année entre 3 à 5 étudiants en formation continue ou reprises d'études. Le taux de réussite varie de 60 % à 89 % selon les années pour le parcours EAOSP, et de 75 % à 80 % pour le parcours POTLV. Les données communiquées et l'explication donnée de ces taux de réussite, parfois peu élevés pour des parcours de masters, ne sont pas aisées à comprendre.

L'insertion professionnelle des diplômés est bonne, de l'ordre de 80 à 90 %. Elle se fait majoritairement sur des emplois en adéquation avec la formation. De nouveau, il n'est pas facile de comprendre les données communiquées.

## Conclusion

### Principaux points forts :

- Une bonne insertion professionnelle.
- Une formation attractive, très bien positionnée au niveau régional et répondant à un besoin.
- Des relations bien établies avec les milieux socio-économiques.

### Principaux points faibles :

- Un manque d'enseignements autour de tronc communs.
- Un manque de coordination au niveau de la mention.

### Analyse des perspectives et recommandations :

Le Master *Psychologie de l'Education et de la Formation* est une formation attractive et ayant une bonne insertion professionnelle. Chaque parcours a construit de solides relations avec les milieux socio-économiques qui contribuent à la qualité de la formation et de l'insertion des diplômés.

Si la formation met en avant un fondement théorique et conceptuel commun à l'origine de la proposition d'une mention commune, elle apparaît comme constituée de deux parcours fonctionnant de manière essentiellement indépendante. Du fait de difficultés techniques, l'existence d'enseignements de tronc commun aux deux parcours ne semble pas servir actuellement la cohésion des deux parcours. Une part des difficultés est liée au fonctionnement différent des universités, le renforcement du pilotage à l'échelle de la mention pourrait accroître la qualité de la formation en permettant, par exemple, un partage de bonnes pratiques et le développement d'une vision réellement partagée.

# MASTER PSYCHOLOGIE SOCIALE, DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS

## Établissements

Université d'Angers, Université de Nantes

## Présentation de la formation

La mention *Psychologie Sociale du Travail et des Organisations* propose trois parcours : *Psychologie sociale des risques et sécurité : mobilités et transports*; *Psychologie sociale et du travail : recherche et intervention*; et *Accompagnement et conseil en carrière et formation* respectivement situés sur trois sites : l'Université d'Angers (UA), l'Université de Nantes (UN) et l'Université Catholique de l'Ouest (UCO). Les débouchés concernent l'exercice du métier de psychologue avec une coloration afférente à la spécialité de chacun des trois parcours. Une poursuite en doctorat est possible. La formation initiale et continue est réalisée en présentiel ou à distance selon le parcours.

## Analyse

### Finalité de la formation

La mention *Psychologie Sociale du Travail et des Organisations* a pour finalité de former, à la suite d'une licence *Psychologie*, des psychologues (lesquels doivent obtenir, pour bénéficier du titre de psychologue, une licence et un master de psychologie, et réaliser un stage professionnalisant de 500 heures au cours du master) et des docteurs en psychologie. Les objectifs scientifiques et professionnels de la formation apparaissent clairement exposés. Les compétences sont bien identifiées même si l'on aurait pu s'attendre à une distinction plus fine entre connaissances et compétences académiques attendues et les compétences méthodologiques et professionnelles visées.

L'identité des trois parcours est bien affirmée. Autant les deux parcours *Psychologie sociale et du travail : recherche et intervention*, *Accompagnement et conseil en carrière et formation* sont classiques dans le paysage de l'offre de formation, autant le parcours *Psychologie sociale des risques et sécurité : mobilités et transports* est original (même si une question se pose concernant son attractivité).

Les intitulés d'enseignements proposés paraissent pertinents et cohérents par rapport aux objectifs scientifiques et professionnels. Toutefois, on regrette que les maquettes d'enseignements de première année de master (M1) et de deuxième année de master (M2) de l'UCO et de l'UA ne soient pas en annexe pour apprécier la cohérence d'ensemble. C'est à travers la liste des intervenants et leurs intitulés d'enseignement que l'on reconstitue les choses.

### Positionnement dans l'environnement

Si le positionnement de la mention s'ancre, de fait, dans la région Pays de Loire, il est regrettable qu'une mise en perspective ne soit pas réalisée puisque des parcours quasi-similaires sont proposés dans la région voisine à l'Université de Rennes 2 et que dans la même région deux masters assez proches (*Psychologie sociale et du travail : recherche et intervention*, *Accompagnement et conseil en carrière et formation*) coexistent. On peut légitimement se poser la question d'une potentielle concurrence entre les deux établissements.

L'articulation avec la recherche existe puisque chacun des parcours est adossé au laboratoire de psychologie des Pays de La Loire (LPPL) et dépend de l'école doctorale Education, Langages, Interaction, Cognition, Clinique (ELICC). Un flou existe concernant les parcours *Psychologie sociale des risques et sécurité* de l'université d'Angers et le parcours à l'UCO dont on ne situe pas bien s'ils ont un double adossement. Il est de même précisé l'intervention de chercheurs issus du monde socio-économique sans qu'on ne mesure réellement leur nombre. L'articulation avec les partenaires socio-économiques ou culturels est bien marquée. On notera que trois thèses CIFRE sont en cours pour le parcours *Psychologie sociale des risques et sécurité*, ce qui dénote une bonne inscription locale.

La coopération et la collaboration à l'international sont mentionnées sans que l'on puisse en apprécier l'efficacité et l'efficacité.

## Organisation pédagogique de la formation

A la lecture du document de synthèse, on ne peut qu'être surpris par le décalage qu'il y a entre les deux universités, Angers et Nantes, et celle de l'UCO. Les universités d'Angers et Nantes fonctionnent *grasso-modo* sur les mêmes principes : un tronc commun en M1 et des UE spécifiques à chaque parcours et des UE mutualisées avec un total de 120 heures (en visio-conférence). En revanche, l'UCO est « en marge », avec seulement 36 heures de mutualisations. En ce sens, afin de mieux apprécier cette situation et d'avoir une visibilité sur les parcours, on regrette une nouvelle fois l'absence des maquettes d'enseignements M1 et M2 de l'UCO et de l'UA (seule l'UN la renseigne). Le master est organisé en deux ans, sauf à l'UCO (en trois ans) sans qu'une justification pédagogique de cet étalement sur trois ans ne soit fournie.

Les trois parcours sont ouverts à la formation continue, soit en reprise d'étude, soit par équivalence. Des éléments statistiques auraient permis d'avoir une vision plus précise des effectifs. Le choix de l'alternance ou non (cours-stage) est à la discrétion des équipes mais cela pourrait poser des problèmes d'organisation pédagogique pour les UE mutualisées. Le public spécifique bénéficie d'aménagements. On notera une initiative « appel à contribution solidaire », système d'aide entre étudiants.

L'approche par compétences est en place avec des initiatives intéressantes à poursuivre comme celle du projet sur l'évaluation des *soft-skills* (compétences sociales) qui mériterait d'être étendue aux trois parcours.

La place du numérique et autres innovations pédagogiques sont présents avec des classes inversées, une démarche portfolio, une approche par projet, une évaluation par les pairs.

L'ouverture à l'international se fait par des enseignements de langue étrangère (24 heures par année). De manière tout à fait classique, les étudiants lisent des publications scientifiques publiées en langue anglaise. Il existe des partenariats avec l'étranger, mais aucune information précise n'est donnée concernant la mobilité entrante et sortante.

Outre des enseignements sur l'éthique et la déontologie qui bornent la discipline, l'enseignement concernant l'intégrité scientifique semble se restreindre à la question du plagiat. La question très actuelle de la protection des données personnelles ne semble pas abordée. Des heures d'enseignement dédiées à la préparation d'un dossier pour un comité d'éthique de la recherche seraient également appropriées.

## Pilotage de la formation

A l'évidence, le pilotage de la mention est collégial impliquant ainsi des enseignants-chercheurs des trois parcours. Toutefois aucun enseignant-chercheur de l'UCO n'intervient dans les parcours portés par l'UA et l'UN. Chaque parcours a un fonctionnement autonome avec ses réunions pédagogiques et un conseil de perfectionnement. Il n'existe pas de Conseil de perfectionnement au niveau de la mention.

Le nombre d'intervenants extérieurs semble correct dans chaque parcours et leurs responsabilités professionnelles en lien avec le parcours.

L'évaluation des enseignements est en place sans qu'aucun détail précis ne soit apporté. Rien n'est mentionné, et c'est regrettable, quant au pilotage des stages pourtant cruciaux au regard de la réglementation de la profession. Les modalités de suivi des compétences de l'étudiant valorisent la synthèse écrite et l'oral.

## Dispositif d'assurance qualité

Le recrutement des étudiants lors de la sélection M1 fait l'objet d'un dispositif transparent. Les exigences requises pour la sélection sont précisées directement sur le dossier de candidature et pour chaque candidat refusé une explicitation des motifs leur est fournie.

Il existe un conseil de perfectionnement au sein de chaque parcours. Il aurait été pertinent de savoir plus précisément quelle place est laissée aux étudiants et aux professionnels intervenants dans la démarche d'amélioration continue des diplômes. Un dispositif d'évaluation des enseignements par les étudiants est mentionné dans le dossier. Les résultats de cette évaluation pointent la difficulté de suivre des cours en visioconférences pour les UE mutualisées sans pour autant que le dossier ne propose de préconisations pour pallier cette difficulté. Globalement sur cet item, on regrettera qu'aucune analyse auto-réflexive ne soit menée. Enfin, l'adéquation de l'insertion professionnelle avec le contenu des formations est peu renseignée globalement.

## Résultats constatés

La capacité d'accueil faible annoncée pour les trois parcours, en particulier à l'université d'Angers (entre 15 et 20 étudiants) est à interroger et à analyser. Aucun élément explicatif n'est donné sur ce point et cela interroge sur la réelle attractivité notamment concernant le parcours proposé par l'UA. Il est pourtant mentionné dans le rapport une augmentation de l'attractivité eu égard à l'abondance des candidatures. Cette observation a été faite au niveau national depuis la création du portail e-candidat (les étudiants envoyant leur dossier de candidature sur l'ensemble du territoire). Cela ne signifie donc pas pour autant que l'attractivité a augmenté, d'autant que les chiffres consignés dans les tableaux en annexe ne permettent pas d'en attester. Sur les trois dernières années (2017-2020), à l'UA, on relève seulement une moyenne de neuf étudiants diplômés (pour un

effectif compris entre 12 et 16 inscrits). Il semble donc, au contraire, que ce parcours souffre d'attractivité. L'UN est bien plus honorable avec 18 diplômés en moyenne sur la même période et l'UCO qui atteint 21 diplômés. Concernant le devenir des diplômés, même si des enquêtes sont menées au niveau de l'établissement, aucune analyse des statistiques n'est réalisée. Les tableaux des annexes auraient dû être commentés et analysés. La poursuite en doctorat n'est pas évoquée (excepté la recension de trois thèses Cifre).

## Conclusion

### Principaux points forts :

- Une bonne professionnalisation avec un adossement au milieu local fort.
- Une équipe pédagogique en place pour chacun des parcours.

### Principaux points faibles :

- Un master en trois ans à l'UCO non justifié pédagogiquement.
- Un dossier qui manque d'analyse et d'auto-évaluation.
- Un pilotage de la mention défaillant.
- Des taux de capacité d'accueil faible et des effectifs à renforcer, en particulier pour le parcours à l'UA.
- Une politique des stages peu identifiée.

### Analyse des perspectives et recommandations :

Les objectifs du master *Psychologie Sociale du Travail et des Organisations* sont clairement affichés avec un ancrage fort au niveau local.

Cependant, le dossier souffre d'une absence d'analyse réflexive et argumentative sur les différentes rubriques d'évaluation. Les taux de capacité d'accueil relativement faibles, ainsi que les capacités de remplissage, surtout pour le parcours à l'UA, interrogent quant à l'attractivité de la formation. Le master en trois ans à l'UCO limite la synergie entre les trois parcours.

La politique des stages est seulement effleurée alors même qu'il s'agit d'un point crucial pour l'obtention du titre de psychologue. Aucune mention n'est faite quant au doctorat, ce qui interroge sur les liens établis entre professionnalisation et recherche, lesquels doivent être renforcés.

Au niveau du pilotage de la mention, il semble important d'organiser une fois par an un conseil de perfectionnement au niveau de la mention.

Enfin, l'absence d'enseignants-chercheurs de l'UCO dans les parcours portés par l'UA et l'UN posent la question de la réalité de la convention avec l'UCO.

# MASTER PSYCHOLOGIE

## Établissement

Université d'Angers

## Présentation de la formation

Le master de *Psychologie* de l'Université d'Angers est une formation en deux ans à visée professionnelle et de recherche ayant comme objectifs de former des psychologues d'orientation psychanalytique et de permettre l'obtention du titre réglementé de psychologue et l'inscription en Doctorat. Il comprend deux parcours à partir de la deuxième année de master (M2) : *Psychopathologie, psychologie clinique du lien social et familial* et *Psychologie du traumatisme, parcours et contextes cliniques*. La formation dispensée en présentiel à Angers, comprend 772 heures d'enseignements, dont 562 heures en travaux dirigés et 700 heures de stages réparties sur les deux années.

## Analyse

### Finalité de la formation

Les objectifs d'apprentissage, les connaissances et compétences à acquérir du master sont clairement définis et ils sont présentés aux étudiants et futurs étudiants potentiels par différents moyens : fiches de présentation, réunions de rentrée, journées portes ouvertes ou salons, et sur le site de l'université.

Le contenu de la formation et les apprentissages sont cohérents avec les objectifs de la formation et la spécialisation des enseignements en M2 est cohérente avec les propositions de parcours. Le supplément au diplôme précise clairement les connaissances et compétences acquises visées par la formation.

Les débouchés, en termes d'insertion professionnelle ou de poursuite d'études, sont clairement définis et portés à la connaissance des étudiants et des différentes parties prenantes. La collaboration avec l'association des étudiants et anciens étudiants est un atout supplémentaire pour la connaissance des débouchés.

Ce master forme des psychologues spécialistes du lien social et familial d'une part, et de la psychologie du traumatisme d'autre part, et dans les deux cas avec une orientation théorique spécifique, l'orientation psychanalytique. Si les spécialisations relatives au lien social et familial ou aux traumatismes apparaissent dans les intitulés de parcours, il n'en va de même de l'orientation théorique qui ne résume pas l'ensemble des approches permettant l'accompagnement des personnes en la matière. L'intitulé de la mention *Psychologie* est par conséquent peu lisible, ne laissant pas paraître la spécificité de l'approche adoptée, ce qui peut avoir des conséquences pour de potentiels candidats ou employeurs des diplômés. De plus, la manière dont la formation est mise en cohérence avec certains éléments de la fiche du répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) de la mention *Psychologie* n'est pas clairement indiquée. Il s'agit, par exemple, des compétences liées au recueil et à l'analyse de preuves expérimentales guidées par les connaissances scientifiques les plus actualisées sur le comportement humain.

### Positionnement dans l'environnement

Le positionnement du master *Psychologie* dans l'offre de formation de l'Université d'Angers n'est pas précisé. Hormis l'indication de « quelques cours mutualisés » avec d'autres mentions, il n'y a aucune indication du positionnement du master par rapport aux autres formations proposées par l'Université dans le champ des sciences humaines et sociales, et plus spécifiquement de la psychologie. L'existence de réorientations entre les deux parcours de la mention est mentionnée mais les passerelles avec d'autres mentions ne sont pas possibles. De même, le positionnement de la formation au niveau régional ou au niveau national n'est pas appréhendé. Le master *Psychologie* est adossé à l'une des unités de recherches en psychologie de l'Université d'Angers, unité de rattachement de la plupart des enseignants-chercheurs intervenant dans le master. Les relations entre le laboratoire et le master sont bien définies sous l'angle des manifestations scientifiques telles que journées d'études, colloques ou conférences. Si l'un des débouchés de la formation consiste en l'inscription en doctorat, les relations avec l'école doctorale ne sont pas mentionnées.

La formation entretient des relations avec le milieu professionnel par l'intervention d'une vingtaine de professionnels dans les enseignements et par l'encadrement des stages. Ces relations n'apparaissent pas formalisées par des conventions ou accords de partenariats avec des structures socio-économiques et ne sont pas suffisamment décrites.

Au niveau international, le parcours *Psychopathologie, psychologie clinique du lien social et familial* permet la co-diplomation avec l'Université de Tunis, il y a donc potentiellement des mobilités d'étudiants. Des interventions d'enseignants-chercheurs internationaux est mentionnée comme régulière, sans plus de précision.

### **Organisation pédagogique de la formation**

L'organisation de la formation en un tronc commun en première année de master (M1) et une spécialisation en M2 est clairement décrite, avec une répartition équilibrée des ECTS. Le tronc commun apporte un socle de connaissances et de compétences avec des enseignements en psychologie clinique et en psychopathologie, essentiellement sur la clinique du traumatisme, la victimologie et le lien social et familial, des enseignements de méthodologie en psychologie clinique, de la recherche en psychologie clinique, sur l'éthique et la déontologie et l'anglais. Outre l'enseignement de l'anglais à chaque semestre de M1, l'équipe prévoit de proposer à l'avenir un cours en anglais. La formation ne semble pas prévoir de certification des compétences linguistiques. La professionnalisation est renforcée par les stages d'une durée conséquente en M1 (196 heures) et en M2 (504 heures) et par des séances d'analyse de la pratique prévues à chaque semestre.

La formation est ouverte aux publics en formation continue et prévoit des dispenses d'assiduité en M1, la présence étant obligatoire en M2. Il est précisé que des aménagements sont possibles au cas par cas, sans plus de détails. La validation des acquis est prévue sans que des précisions soit apportées sur la mise en œuvre.

L'approche par compétences est présentée comme étant mise en œuvre dans les enseignements mais les modalités de mise en œuvre ne sont pas décrites. Seule l'existence de modalités d'examens adaptées et diversifiées est détaillée. L'Université d'Angers met en place une politique incitative forte pour l'innovation pédagogique, en lien ou non avec les pratiques numériques. Cela constitue donc un environnement favorable. La formation comporte chaque semestre des éléments de formation à la recherche et par la recherche via des séminaires ou journées recherches mutualisés entre les deux parcours, une mutualisation avec un « M2 Nantes » est mentionnée sans plus de précision. Les étudiants ont l'opportunité de contribuer à des projets de recherche du laboratoire sur la base du volontariat, ces participations ou ces stages recherches ne semblent pas inscrits dans le cadre de la formation. La réalisation d'un mémoire est prévue, avec des enseignements dédiés chaque semestre du master mais les informations communiquées sont assez pauvres à ce sujet. De même, un enseignement sur la conduite de projet est prévu en M1 mais aucune indication n'est donnée sur la nature du projet.

L'acquisition des connaissances de l'environnement professionnel est permise par les stages prévus dans la formation. Il n'est pas clairement indiqué si les séances d'analyse de pratique constituent des supervisions de stage et comment elles sont dispensées. La formation inclut des journées de préparation à la vie professionnelle dispensées par le service d'orientation de l'Université et qui concernent principalement l'insertion dans la vie professionnelle.

Le numérique n'est pas vraiment appréhendé par la formation ce qui est justifié par l'idée que la psychologie clinique s'exerce dans la relation avec le patient et qu'à cet égard, la maîtrise du numérique n'est pas nécessaire. L'équipe se dit sensible aux innovations numériques mais cela ne semble pas correspondre à des pratiques. Elle ne semble pas envisager le numérique sous l'angle de la gestion, de la production et de la transmission des informations dans la pratique professionnelle par exemple.

La formation à l'éthique et la déontologie fait l'objet d'un enseignement en M1 et en M2 d'un enseignement adapté à chacun des parcours. Les enseignants disposent d'outils de détection de plagiat et sensibilisent les étudiants à ce sujet. Des chartes éthiques et déontologiques leur sont remises, il n'est pas indiqué si elles informent du dispositif de recours au sein de l'établissement en la matière.

### **Pilotage de la formation**

L'équipe pédagogique est diversifiée, adaptée aux contenus de formation par la spécialisation en psychologie clinique des intervenants, et composée d'enseignants-chercheurs, titulaires ou contractuels et d'intervenants professionnels vacataires. L'équipe statutaire est en sous-encadrement ce qui se manifeste par des services d'enseignement très chargés dans certains cas.

Les responsabilités au sein de la formation sont définies.

L'équipe pédagogique se réunit régulièrement, ce qui s'ajoute aux réunions du conseil de perfectionnement dont la composition n'est pas indiquée. De même, il n'est pas précisé si le fonctionnement des organes de concertation fait l'objet d'une communication spécifique, comment les représentants étudiants sont associés et si le conseil de perfectionnement dispose des informations nécessaires à son fonctionnement.

La composition du jury et les modalités de réunion sont définies et portées à la connaissance des étudiants. Les modalités de contrôle des connaissances sont présentées aux étudiants, respectent le principe de seconde chance mais elles ne sont pas communiquées de même que les règles d'attribution des crédits ECTS ou les règles de compensation en vigueur dans le master.

## Dispositif d'assurance qualité

Le flux des étudiants sont suivis tant quantitativement que qualitativement. Le processus de recrutement est présenté clairement, les critères de recrutement sont communiqués aux candidats mais ne sont pas communiqués dans le dossier d'auto-évaluation. L'attractivité de la formation est analysée par le nombre d'inscrits et le nombre de candidatures, la capacité d'accueil est suivie au regard des possibilités d'insertion professionnelle. En revanche, il est difficile de mettre en relation la justification du nombre d'inscrits dans chaque parcours et le tableau des effectifs communiqué pour la dernière période. En effet, il est indiqué que les deux parcours accueillent respectivement jusqu'à 27 et 18 étudiants mais ces effectifs apparaissent dépassés à plusieurs reprises dans le tableau des effectifs.

La réussite étudiante est suivie mais il n'est pas indiqué si elle fait l'objet de publications. L'insertion professionnelle des diplômés est suivie mais il n'est pas indiqué si elle fait l'objet de publications.

La formation s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue au travers des réunions régulières des conseils de perfectionnement. L'évaluation des enseignements et de la formation semble se faire lors de bilans réguliers avec les étudiants. Les rapports d'évaluation issus de ces bilans sont transmis au département de psychologie, il n'est pas indiqué s'ils sont communiqués à la commission formation et vie universitaire de l'établissement.

## Résultats constatés

L'attractivité de la formation, en termes de candidatures, est équivalente à celle des masters du même type. Les inscriptions sont relativement stables en M1 depuis 2018-2019 après une forte diminution en 2017-2018 qui n'est pas expliquée. Depuis 2018-2019, le M1 compte entre 54 et 60 inscrits tandis que le M2 compte entre 39 et 63 inscrits. Le détail des effectifs en formation initiale et en formation continue n'est pas communiqué. Le taux de réussite est plutôt bon en M2, il n'est pas communiqué en M1. En revanche, certains éléments attirent l'attention à la sortie du M1 et qui sont insuffisamment analysés par la formation. Ils concernent la chute des effectifs entre le M1 et le M2 qui est de l'ordre de 20 à 25 % selon les années. Cette chute est difficile à comprendre, le taux de réussite n'étant pas donné pour le M1 mais elle ne peut pas être expliquée uniquement par des échecs aux examens dans la mesure où elle s'observe déjà partiellement pour la présence aux examens. Par exemple, en 2017-2018, le M1 comptait 81 inscrits dont 76 étaient présents aux examens, et l'année suivante 63 étudiants se répartissent dans les deux parcours de M2.

L'insertion professionnelle est correcte à six mois et elle tend à s'améliorer ces dernières années. Elle est de l'ordre de 90 à 100 % à trente mois avec un délai moyen de cinq mois pour l'obtention du premier emploi. Il est difficile d'apprécier si les emplois sont adéquats avec la formation, la nature des emplois occupés et le niveau de revenus n'étant pas communiqués. Le taux de diplômés en poursuite d'études est stable, aucune indication n'est donnée sur la nature des poursuites d'études.

## Conclusion

### Principaux points forts :

- Une formation très professionnalisante eu égard au volume des stages.
- Une bonne insertion professionnelle.
- Une bonne attractivité.

### Principaux points faibles :

- Un intitulé de mention peu lisible au regard de l'orientation spécifique adoptée.
- Une formation insuffisamment conforme à la fiche RNCP de la mention.
- Des relations avec l'environnement professionnel insuffisamment décrites.
- Une approche par compétences insuffisamment développée.
- Un sous-encadrement de l'équipe pédagogique au vu du nombre d'étudiants inscrits au sein des deux parcours.
- Un taux d'abandon élevé à la sortie du M1.

### **Analyse des perspectives et recommandations :**

Le master *Psychologie* de l'Université d'Angers est un master attractif avec une bonne insertion professionnelle, mais avec un nombre élevé d'abandons entre les deux années de master. L'origine de ces abandons devrait être mieux analysée. La formation devrait également choisir un intitulé correspondant à l'orientation théorique exclusivement adoptée. Ainsi, la mention *Psychologie : psychologie clinique psychanalytique* pourrait être plus appropriée. Cela permettrait à la formation de gagner en lisibilité pour de potentiels candidats ou employeurs, et de se mettre en conformité avec la fiche RNCP. De plus, le pilotage de la formation pourrait être amélioré par une meilleure utilisation des indicateurs et un fonctionnement mieux formalisé des organes de concertation.

# MASTER SCIENCES DE L'INFORMATION ET DES BIBLIOTHEQUES

## Établissement

Université d'Angers

## Présentation de la formation

Situé à Angers, le master *Sciences de l'information et des bibliothèques* est conçu en quatre semestres. Il s'organise autour d'un tronc commun avec un choix entre deux parcours en deuxième année de master (M2) : *Bibliothèque et médiathèques publiques* et *Corpus numériques*.

## Analyse

### Finalité de la formation

Le master *Sciences de l'information et des bibliothèques* (SIB) forme au métier de bibliothécaire, soit au sein de bibliothèques, soit au sein de centres de documentation de statuts divers (d'État, de collectivités territoriales, privés ou associatifs). D'autres débouchés secondaires sont mentionnés (chargé de mission, chargé de formation, conseil ou prestataire de services) sans que le dossier n'explique ces possibilités. Les compétences listées dans le supplément au diplôme s'avèrent cohérentes avec le principal débouché de bibliothécaire. L'enseignement proposé en M1 et en M2 apparaît cohérent avec les finalités affichées. Toutefois, au regard de l'évolution des fonds documentaires et archivistiques, on se demandera si le parcours *Corpus numérique* ne devrait pas figurer dans le tronc commun.

### Positionnement dans l'environnement

Le positionnement est clairement tourné vers les bibliothèques, ce qui est présenté comme un point de différenciation de la formation. Il existe, en France, moins d'une dizaine de formations comparables de niveau master spécifiquement tournées vers le métier de bibliothécaire. Des passerelles sont annoncées avec le master MEEF (Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) documentaliste sans précision des modalités.

En interne, les liens avec le master Archives ne sont pas présentés, si ce n'est une mutualisation d'un cours d'anglais et de l'option corpus numérique en M2. Il en va de même avec le master MEEF Documentation.

La formation n'a pas noué de relations internationales. Les étudiants ont toutefois la possibilité de faire un stage à l'étranger (aucune mention de mobilités entrantes ou sortantes).

L'adossement à la recherche se fait par le biais du rattachement des enseignants-chercheurs du diplôme à l'Unité Mixte de Recherche (UMR) Temps, Mondes, Sociétés (TEMOS).

L'inscription de la formation dans le tissu socioprofessionnel reste allusive. Curieusement, le dossier ne mentionne aucun partenariat avec une institution, bibliothèque ou centre de documentation.

### Organisation pédagogique de la formation

La formation est conçue en quatre semestres avec un tronc commun en première année de master (M1) et un choix entre deux parcours en deuxième année de master (M2), *Bibliothèque et médiathèques publiques* et *Corpus numériques* dotés du même volume horaire.

L'adossement à la recherche via l'UMR TEMOS est avancé comme un point fort de la mention avec la présence de 25 enseignants-chercheurs en histoire. Or, si la présence d'enseignants-chercheurs dans le département ne garantit pas, à elle seule, une initiation à la recherche au sein d'une formation, ceux-ci sont exclusivement en histoire alors que la formation est aussi en sciences de l'information et de la communication. Du reste, si les étudiants doivent réaliser un mémoire pour chacune des années, celui de M1 est obligatoirement un mémoire de recherche en histoire des bibliothèques. Cette discordance disciplinaire n'est pas explicitée. Un séminaire de recherche est prévu en M1, auquel participent des professionnels, toutefois le M2 ne propose pas d'enseignements liés à la recherche et la formation ne permet pas actuellement la poursuite en doctorat.

La formation prévoit un stage en M1 et en M2 évalué par un rapport de stage sans que soit précisées la durée minimale de ce stage ni les modalités d'évaluation (soutenance ou autre).

Si la formation est ouverte à la formation continue comme aux étudiants en situation de handicap, à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et à la validation des études supérieures (VES), le dossier n'apporte aucune précision quant au nombre de personnes relevant de ces dispositifs, ni sur la procédure de validation des dossiers. La formation n'est pas ouverte à l'alternance sans que le dossier n'explique ce choix.

Le numérique est présent dans la formation, ne serait-ce que par le parcours numérique en M2, mais ne sert pas de projets pédagogiques innovants.

### **Pilotage de la formation**

Le pilotage de la formation reste un point flottant. Si le tableau des intervenants mentionne un responsable pédagogique pour le M1, il n'y a pas de responsabilité pédagogique attribuée pour le M2 (sauf si le ou la responsable n'assure pas de cours en M2).

La composition de l'équipe pédagogique laisse insuffisamment de place aux enseignants-chercheurs en information-communication et aucun ne figure parmi l'équipe pédagogique.

Le dossier fournit une répartition du volume horaire d'enseignements entre universitaires et professionnels (respectivement 50,5 % et 43,4 % en M1 et 51,5 % et 40,6 % en M2 pour l'année 2018-2019, mais il faut ici signaler une erreur dans le dossier fourni puisque l'addition des données n'atteint pas 100 %). Il n'y a aucune indication sur le profil, la provenance ni même l'identité de ces professionnels dont on ne connaît pas davantage le nombre. Du reste, les tableaux des intervenants en annexe ne mentionnent qu'une conservatrice pour 27 heures de cours en M1, tous les autres intervenants étant rattachés à une université.

Le suivi des étudiants par l'équipe pédagogique est insuffisant. Par exemple, concernant les étudiants sortants et/ou non diplômés à l'issue du M1, qui sont pourtant relativement nombreux, le dossier ne fait pas état d'une analyse du taux d'échec relativement élevé en fin de M1 : 11 échecs sur 20 en 2017-2018, 8 sur 18 en 2019-2020, niveaux élevés pour lesquels une explication est fournie, mais malgré tout 5 sur 17 en 2018-2019, sans explication. Le dossier fait référence à des blocs de compétences ainsi qu'à des « expériences pédagogiques vivantes et diversifiées » sans précision d'une approche par compétences ni d'une évaluation de ces dernières.

### **Dispositif d'assurance qualité**

Le suivi des diplômés est assuré à l'échelle de l'Université.

Il n'est pas fait mention d'une capacité d'accueil de la formation. Les modalités de recrutement et surtout les critères ou prérequis sont allusifs.

Le dossier fait état d'un conseil de perfectionnement qui se réunit deux fois par an. Si la périodicité est appréciable, sa portée réelle n'est pas mesurable (pas de compte-rendu fourni ni d'exemple d'ajustement de la formation autre qu'un recadrage de l'enseignement de l'anglais). De plus il ne comporte qu'un professionnel si bien que ce conseil ressemble davantage à un conseil pédagogique qu'à un conseil de perfectionnement faisant le lien avec les attentes et orientations du monde professionnel.

### **Résultats constatés**

Les effectifs restent modestes, oscillant entre 20 et 18 en M1 et entre 10 et 14 en M2. On constate une déperdition d'étudiants entre le M1 et le M2 (inscrits comme sortants ou non-validés : 11 en 17-18, 5 en 18-19 et 8 en 19-20, soit entre la moitié et un tiers de l'effectif initial) qui n'est pas analysée ni relevée alors qu'elle s'avère importante et régulière. Cette situation interroge sur le recrutement ou l'adaptation de la formation aux attentes des étudiants.

Le métier de bibliothécaire est, la plupart du temps, conditionné à l'obtention d'un concours de la fonction publique. Or, les modalités de préparation à ce concours de la fonction publique (12 heures de TD de méthodologie de la préparation aux concours au semestre 3) semblent apparemment insuffisantes.

Le tableau de l'insertion professionnelle fourni pour les deux années est plus que lacunaire. Sans mentionner le taux de retour, il ne présente que des retours d'enquêtes à six mois (alors qu'une enquête à 12 ou 18 mois est matériellement possible), sans indication sur la nature ou le niveau des postes occupés, ce qui ne permet pas d'apprécier réellement l'insertion professionnelle des étudiants à l'issue de la formation (à noter que le service civique est associé à une insertion professionnelle).

## **Conclusion**

### **Principaux points forts :**

- Un rythme soutenu de réunion du conseil de perfectionnement (deux fois/an).
- Une des rares formations en France spécifiquement tournées vers le métier de bibliothécaire.

### Principaux points faibles :

- Une auto-évaluation lacunaire.
- Des taux de réussite faibles en M1 et un nombre d'inscrits restreint en M2 (entre 10 et 14 étudiants).
- Un enseignement sur les corpus numériques dispensé dans un seul des deux parcours.
- Un positionnement et un ancrage disciplinaire ambigu : l'équipe pédagogique est composée d'historiens alors que la formation affiche un ancrage en système d'information et communication sans enseignants de la discipline.
- Un pilotage de la formation non explicité.
- Une dimension professionnalisante peu visible en l'absence de partenariats locaux.
- Un adossement à la recherche faible.

### Analyse des perspectives et recommandations :

Le dossier d'auto-évaluation est très (trop) succinct et lacunaire (sept pages). Il ne fournit pas d'éléments d'appréciation qui permettraient d'appréhender le fonctionnement de la formation comme le nombre de candidatures, la provenance des étudiants, les cursus antérieurs, le profil et le nombre réel des intervenants professionnels, etc. De même, beaucoup de points pourtant essentiels à une procédure d'autoévaluation, restent obscurs ou tout simplement absents : rien n'est dit sur la durée du stage ni sur les modalités d'évaluation du mémoire et du rapport de stage. Rien non plus sur les modalités de recrutement à l'entrée dans la formation en M1 comme en M2. Les résultats de l'insertion professionnelle sont très lacunaires malgré l'effectif très réduit. Le dossier ne permet pas davantage de corroborer les affirmations avancées comme des points forts. Par exemple, la dimension « professionnalisante nette » de la mention ne peut être attestée sans des éléments précis sur le nombre et le profil des intervenants professionnels.

Plusieurs points importants restent tout simplement impensés, soulignant le déficit de pilotage : l'alternance, la déperdition conséquente d'étudiants entre le M1 et le M2, l'impossibilité de continuer les études en doctorat (alors que le supplément au diplôme en annexe le certifie), etc.

Concernant le programme, il serait probablement souhaitable que les contenus relatifs au numérique soient intégrés au tronc commun, étant donné l'importance du numérique dans les métiers des bibliothèques et des centres de documentation.

Si l'université souhaite maintenir ce master au sein de son offre de formation, il importe de revoir le positionnement, le pilotage, l'équipe pédagogique et l'organisation du master.

# MASTER SCIENCES SOCIALES

## Établissement(s)

Facultés libres de l'Ouest - UCO (Convention avec l'Université d'Angers)

## Présentation de la formation

Le master *Sciences sociales* des Facultés libres de l'Ouest (UCO) est une formation professionnalisante organisée autour de deux parcours : *Ingénierie des ressources humaines* ; *Coaching professionnel, conseil et développement des ressources humaines*. Il a pour objectif de former des responsables capables d'occuper des fonctions au sein des directions des ressources humaines ou de les accompagner dans le cadre du coaching. La formation est portée par l'UCO, sous convention avec l'Université d'Angers et en partenariat avec l'École supérieure des sciences commerciales d'Angers (ESSCA). Il est accessible à la fois, en formation initiale et en alternance ; les enseignements sont dispensés sur le site de l'UCO à Angers.

## Analyse

### Finalité de la formation

La finalité du master *Sciences sociales* est clairement définie et vise à former et/ou à accompagner des responsables des ressources humaines capables en particulier d'exercer dans le domaine de la formation, de la gestion des carrières ou de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle s'appuie sur un socle pluridisciplinaire intégrant le droit, la gestion, l'économie, la psychologie, la sociologie. Les objectifs d'apprentissage sont affichés dans les livrets pédagogiques, accessibles aux étudiants sous format numérique et papier, ainsi que dans les livrets d'apprentissage.

Les connaissances et compétences à acquérir ainsi que les débouchés sont exposés, en adéquation avec les fiches du répertoire national des certifications professionnelles. Ils sont présentés lors des journées portes ouvertes ou lors de la présentation du master aux étudiants de licence. Les débouchés ciblent à la fois, des secteurs et des métiers identifiés (manager de la gestion des ressources humaines - GRH, chargé de formation, de l'emploi et des compétences ou du développement des ressources humaines, etc.) et prennent consistance tout au long du parcours avec la possibilité d'établir des contrats d'apprentissage.

La poursuite en doctorat est indiquée, cependant elle est marginale. Une seule étudiante en cinq ans s'est inscrite en thèse. Plusieurs moments dans l'année sont l'occasion de présenter la mention : journées portes ouvertes, journées professionnelles, communication auprès des étudiants de licence.

### Positionnement dans l'environnement

Le master *Sciences sociales* associe trois établissements situés sur le campus d'Angers : l'UCO, l'Université d'Angers (UA) et l'ESSCA. A l'UCO, l'essentiel des enseignants-chercheurs (EC) provient de la Faculté de droit-économie et gestion. Deux laboratoires principaux accueillent les EC, le groupe de recherche Angevin en économie et management de l'Université d'Angers, et le ESSCA Research Lab. L'Université Catholique d'Angers n'a pas de laboratoire en propre. Dans l'environnement proche, d'autres masters se positionnent sur la formation aux ressources humaines, dont deux à Angers. Les autres sont localisés à Nantes, Cholet et Le Mans. Il est indiqué toutefois que la pluridisciplinarité, et sa forte orientation sur l'alternance sont la spécificité du master *Sciences sociales*. La stabilité des effectifs à l'entrée de la 1<sup>ère</sup> année de master (M1 - autour de 80 en moyenne sur les 3 dernières années) atteste de l'attractivité de la mention et de son identité.

Le master, ayant clairement une vocation professionnalisante et ciblant les métiers des ressources humaines, se tourne peu vers la recherche académique. Cependant, ce lien existe par la présence de conférences annuelles dans le cadre de la Chaire RH et du séminaire d'actualité. La formation à la recherche se matérialise par la rédaction d'un mémoire qui se déroule sur les deux années. Il fait l'objet d'une soutenance. En M1 et 2<sup>ème</sup> année de master (M2), des cours spécifiques sont dédiés à l'apprentissage des méthodes, soit dans des cours communs, soit dans des séances spécifiques à chaque parcours.

Les liens avec les mondes socio-économiques sont clairement affichés, sans indiquer s'ils font l'objet d'une contractualisation. Ils se manifestent par l'accueil de stagiaires, par les contrats d'apprentissage, par la

présence d'enseignants venant de l'entreprise, par leur présence aux journées professionnelles, ou bien encore dans les conseils de perfectionnement. Le master entretient aussi des liens privilégiés avec des associations professionnelles (l'association nationale des directeurs ressources humaines - DRH), avec la Chambre de commerce et de l'industrie des Pays de la Loire, ou l'Ordre des conseillers en RH du Québec.

Le master a principalement deux partenariats avec des universités étrangères ayant donné lieu à des conventions, Rimouski au Canada, l'Université Catholique de Louvain en Belgique. Les étudiants peuvent y réaliser une partie de leur cursus, mais il n'est pas donné de précision quant aux effectifs. Le partenariat semble surtout concerner les enseignants, comme en atteste le tableau de l'équipe pédagogique.

### Organisation pédagogique de la formation

La mention est déclinée en unités d'enseignements (UE) délivrant des crédits européens sur quatre semestres. L'intégralité du 1er semestre est en tronc commun. Au 2nd semestre, une amorce de spécialisation se dessine à partir d'un choix d'options, choix qui orientera aussi le mémoire et le stage. Le 3ème semestre (M2) est de nouveau organisé autour d'un tronc commun, et le dernier semestre propose des enseignements différents en fonction des parcours. Ainsi, si la spécialisation est progressive, la part des cours en tronc commun demeure importante. A la lecture de l'offre de formation, cette organisation est cohérente puisque la base de l'enseignement repose sur une expertise des métiers des ressources humaines, ce qui sous-entend que les métiers de coaching sont eux aussi très largement associés à cet univers. Le parcours *Coaching professionnel, conseil et développement des ressources humaines*, comme l'intitulé l'indique, peut alors apparaître comme une spécialisation des métiers des ressources humaines, et non comme une voie autonome à part entière.

La formation est largement ouverte aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Le contrat d'apprentissage peut se faire sur les deux années, ou seulement en M2. En conséquence, l'emploi du temps est organisé afin de s'adapter aux différentes configurations. Chaque année, les étudiants se répartissent en deux groupes qui ont ou des cours en début de semaine, puis sont en entreprise le reste de la semaine, ou alternent en fonction des semaines. Pour les étudiants n'ayant pas de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, les moments libérés sont dédiés aux stages (3 mois minimum en M1, 4 en M2). Les dossiers de la validation des acquis par l'expérience et des études supérieures sont traités par l'Université d'Angers, mais le nombre de candidatures par an n'est pas précisé. La formation à distance est évoquée, mais ne peut-être que partielle. Quelques étudiants sont inscrits sous le régime de la formation continue (pas de données). La formation est en capacité d'accueillir des étudiants en situation de handicap.

Le master comporte un référentiel de compétences organisé par blocs de compétences. Il propose aussi une « démarche Portfolio » où ce sont les étudiants qui évaluent leurs propres compétences. Des innovations pédagogiques sont évoquées, dont plateformes pédagogiques permettant l'usage d'outils collaboratifs, espace de coworking... proposés par l'établissement. Les compétences transversales sont soulignées comme appartenant pleinement à la formation, elles concernent le digital et les enjeux comportementaux.

La formation par la recherche est présente uniquement sous la forme de la rédaction d'un mémoire réalisé en deux étapes sur les deux années. La 1ère année, les étudiants exposent un projet de recherche ; en 2nde année, ils l'alimentent à partir de leurs expériences en situation dans le cadre des stages ou de l'apprentissage. Les mémoires orientent les choix de parcours. Ils font l'objet d'une soutenance face à un EC et à un professionnel de la fonction RH.

Le master donne une place importante à la professionnalisation à travers l'alternance ou les stages, les interventions de professionnels, un programme optionnel d'initiation à l'entrepreneuriat, les compétences digitales et comportementales considérées comme centrales pour favoriser l'adaptabilité à différents contextes professionnels.

La dimension internationale se fait essentiellement à travers l'apprentissage de l'anglais (35 heures), des enseignements dispensés en anglais (55 heures) avec une préparation au *test of english for international communication* et des séminaires sur la gestion internationale des ressources humaines. En ce qui concerne la mobilité sortante, il est indiqué que les étudiants sont fortement encouragés à faire leur 2ème semestre du M1 soit au Canada, soit en Belgique, dans les deux universités partenaires. Le nombre de mobilités sortantes n'est pas précisé, mais il est précisé que l'alternance est un frein à la mobilité. Trois ou quatre étudiants étrangers s'inscrivent chaque année, mais pour ces étudiants, l'accès aux stages et aux contrats d'apprentissage demeure difficile.

La place du numérique est classique. Elle se matérialise par l'existence de plateformes pédagogiques, d'espaces de coworking et tableaux interactifs. Le master intègre des enseignements sur la digitalisation des RH, mais il n'est pas précisé le type de logiciel ou progiciel utilisé, ce qui est dommage.

La sensibilité à l'intégrité scientifique est introduite dans les cours de méthodologie, par l'évocation du plagiat et le recours aux logiciels anti-plagiat. Les enjeux éthiques sont appréhendés lors de demi-journées animées par la Chaire "Éthique et innovation" de l'établissement.

### **Pilotage de la formation**

La formation est assurée par une équipe pédagogique diversifiée comprenant des EC (pour environ 45 % du volume horaire), venant principalement des établissements universitaires d'Angers (UCO, UA et ESSAC), et des intervenants extérieurs issus des mondes professionnels, travaillant soit en libéral soit dans des organisations. Le pilotage est assuré par la direction des études, le responsable de département (coordination enseignement et recherche), le responsable de diplôme (garant de la conformité de la formation à la maquette) et les responsables d'année (interlocuteur direct des étudiants et intervenants). Plusieurs domaines (contrat d'apprentissage, jury de diplôme, mémoire) font l'objet d'une prise en charge spécifique par un enseignant. Le master dispose de moyens administratifs satisfaisants : assistant administratif et deux responsables de la professionnalisation et des stages. Aucune indication n'est donnée sur les réunions de l'équipe pédagogique (issue de multiples établissements et entreprises).

Le conseil de perfectionnement se réunit au moins une fois par an. Il est composé « de 2 responsables RH, d'une représentante de l'ANDRH, d'un formateur-consultant, de 3 EC de l'UCO, de la responsable des études de l'ESSCA, de 2 représentants étudiants et de 2 anciens étudiants ». Les comptes rendus montrent une réelle réflexion sur les améliorations à apporter, par exemple le renforcement des enseignements sur la gestion de la paye.

Des évaluations des enseignements par les étudiants sont réalisés à la fin de chaque semestre, chaque intervenant reçoit l'évaluation qui le concerne. Ces évaluations font l'objet de discussions en conseil de perfectionnement.

Les modalités de contrôle des connaissances et des compétences sont clairement détaillées dans la maquette, combinant différents modes d'évaluation (écrit, dossier, oral) et respectant le principe de seconde chance. Ces modalités sont communiquées aux étudiants par différents moyens : maquette, livret pédagogique distribué à la rentrée, et explications apportées par les enseignants et responsables de formation.

### **Dispositif d'assurance qualité**

Le dispositif d'assurance qualité se manifeste à travers plusieurs types d'information : effectifs et attractivité, taux de réussite, devenir des diplômés et processus d'amélioration continue.

Les informations témoignent de l'attractivité de la formation. Le recrutement dans la mention se fait sur la base d'un entretien avec les candidats. Depuis 2017, en moyenne, 130 dossiers en M1 sont étudiés et 80 étudiants s'inscrivent.

L'UCO réalise des enquêtes formelles et systématiques à 6 et à 30 mois, également en s'appuyant sur les différents contacts informels dans les mois et les années qui suivent la sortie de formation (page LinkedIn de la chaire RH, remise des diplômes, rencontre avec les alumni à l'occasion des conférences organisée par l'institut des sciences du travail, etc.). Une enquête auprès de cinq dernières promotions a été réalisée en complément avec un fort taux de retour (64 %). Ces enquêtes sont approfondies avec des indications sur le mode d'obtention de l'emploi et délai d'obtention du 1er emploi, le type de contrat de travail, le salaire brut mensuel, le degré de satisfaction sur l'emploi et le temps de travail, le degré de correspondance de l'emploi avec la formation, etc.

Le taux de réussite et le devenir des diplômés sont communiqués aux responsables de formation et conseil de perfectionnement, mais également aux étudiants sur le site internet de l'UCO.

### **Résultats constatés**

Les effectifs oscillent entre 73 et 94 étudiants inscrits en M1 depuis 2017. En 2<sup>nd</sup>e année, un nombre important d'étudiants intègre la formation (une trentaine environ). Les étudiants sont en quasi totalité non boursiers sur les deux dernières promotions, issus en grande majorité des autres régions françaises pas à proximité (ce qui montre un recrutement national). Un nombre - considéré insuffisant - d'entre eux sont issus de la licence *Sciences sociales et/ou d'Économie-gestion* de l'UCO. Le nombre d'étudiants en alternance est variable en M1, une vingtaine par an sur les deux promotions mais seulement 8 en 2019/2020, il est en progression en M2, passant d'une vingtaine par promotion à plus de 30 sur les deux dernières promotions.

Les taux de réussite en 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année sont élevés, proches de 90 %. Depuis 2017, les abandons ou réorientations sont rares (au maximum 3 étudiants par année). L'enquête interne, réalisée auprès des étudiants inscrits entre 2014 et 2019, comme celle conduite par l'observatoire de la vie étudiante 6 mois après l'obtention

du diplôme, donne des taux d'insertion professionnelle conséquent. A 6 mois, 80 % des répondants sont en emploi et la proportion de ceux qui ont un contrat à durée indéterminée oscille autour de 50 %.

Les débouchés correspondent aux orientations de la formation et se situent principalement dans le secteur privé. L'enquête à 30 mois montre un taux d'insertion professionnelle d'environ 90 %, avec au maximum 15 % des répondants en contrat à durée déterminée (essentiellement des contractuels dans la fonction publique). L'enquête sur les cinq dernières promotions précise le type d'entreprises et d'emplois, emplois en quasi totalité en adéquation avec la formation. Un tiers des diplômés environ s'oriente vers des cabinets indépendants. Très peu d'étudiants poursuivent des études après le master, à l'exception d'une étudiante en cinq ans, aucun ne s'oriente vers le doctorat.

## Conclusion

### Principaux points forts :

- Le fort taux de réussite et d'insertion professionnelle.
- Le bon positionnement dans le monde économique avec une part importante des contrats d'alternance.
- Un master pluridisciplinaire orienté vers la gestion des ressources humaines.
- La mobilisation de l'approche par compétences.

### Principaux points faibles :

- Une spécialisation tardive des parcours (à partir du M2).
- Le faible adossement à la recherche.

### Analyse des perspectives et recommandations :

Le master *Sciences sociales* est une formation de qualité, avec un fort taux de réussite et d'insertion professionnelle. Cependant, la spécialisation des parcours devrait intervenir plus tôt afin de donner plus de visibilité à la formation, et une place plus importante pourrait être accordée à la recherche. Les perspectives d'amélioration envisagées sont encouragées, notamment les actions pour assurer le continuum licence/master au sein de l'UCO, et le soutien aux pédagogies innovantes via une hybridation du présentiel et distanciel. Afin de donner plus de visibilité à la formation, une réflexion pourrait être engagée sur l'intitulé du master : gestion des ressources humaines, compte tenu d'une équipe composée majoritairement d'EC en sciences de gestion et du volume d'enseignements en sciences de gestion.

# MASTER TOURISME

## Établissement

Université d'Angers

## Présentation de la formation

La mention *Tourisme* comprend cinq parcours portés par l'UFR ESTHUA (Études supérieures de tourisme et d'hôtellerie de l'Université d'Angers) *Tourisme et Culture : Hôtellerie, Restauration, Événementiel (HRE) ; International Hospitality Management (anglophone) ; Management des Entreprises du Tourisme ; Mondes Émergents ; Aménagement Touristique et Développement des Destinations*. Les parcours se déclinent en options (une à trois).

Les cursus suivent une organisation classique, sans alternance, avec des stages sur chacune des deux années du master (M2). La formation est localisée à titre principal sur le campus d'Angers, deux options étant pour leur part accueillies à Saumur (Tourisme sportif et d'aventure) et aux Sables d'Olonne (Espaces et sociétés littorales). L'école supérieure de commerce de La Rochelle (Excelia) est associée à la formation par convention.

## Analyse

### Finalité de la formation

Les objectifs des parcours ne sont pas détaillés, le dossier raisonnant à l'échelle de la mention. Vu la diversité des parcours, cela semble peu pertinent. La formation est élaborée en cohérence avec la fiche RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Les étudiants peuvent poursuivre en doctorat en suivant un diplôme universitaire (Épistémologie et méthodes de la recherche en tourisme), et il leur est possible de participer à des séminaires de recherche.

Les différents parcours ont un positionnement multidisciplinaire et ont opté pour des thématiques de formation ciblées en français, à l'exception d'un parcours enseigné intégralement en anglais. Tous les parcours ouvrent sur des spécialisations en phase avec les attentes du marché du tourisme. On peut néanmoins s'interroger sur la cohérence d'un parcours en *Hôtellerie, Restauration, Événementiel*. En effet, l'hôtellerie/restauration est un secteur très éloigné de celui de l'événementiel et on peut questionner la pertinence de la réunion de ces deux spécialisations en un seul parcours. Leur scission en deux parcours permettrait sans doute de rendre le contenu plus cohérent en fonction des objectifs poursuivis.

Le dossier signale une convention avec l'école de commerce de La Rochelle Excelia, mais sans informations sur le contenu ni sur la portée du partenariat, ce qui ne permet pas d'en apprécier la pertinence.

### Positionnement dans l'environnement

Les formations proposées par l'ESTHUA ont acquis une notoriété certaine dans l'univers national des formations en tourisme et hôtellerie. Les formations concurrentes peuvent provenir des écoles de commerce (notamment dans l'univers de l'hôtellerie et du *Revenue Management*).

La formation est adossée à plusieurs laboratoires de recherche : l'unité mixte de recherche (UMR) *Espaces et Sociétés (ESO)*, le Groupe de Recherche Angevin en Économie et Management (EA GRANEM), le Centre Interdisciplinaire de Recherche sur les Patrimoines en Lettres et Langues (EA CIRPALL) et le laboratoire d'Étude et de recherche en Informatique d'Angers (EA LERIA). Les axes de recherche de ces laboratoires sont en phase avec le positionnement du master.

Le master s'appuie sur un réseau professionnel riche avec de nombreuses collaborations formalisées (conventions et accords de partenariats divers). Les projets d'études appliquées permettent d'engager des étudiants dans des problématiques d'actualité en partenariat avec des acteurs divers (ACCOR, Sodexo, etc.). Les partenariats internationaux conclus au niveau de l'UFR sont nombreux et semblent bien fonctionner (133 universités réparties dans 43 pays et quatre doubles-diplômes). L'institut Franco-Chinois du Tourisme, de la Géographie et de la mode permet de former et d'accueillir des étudiants chinois. Néanmoins, il n'est pas possible d'évaluer les retombées au niveau de la mention de ces partenariats en l'absence d'informations.

### Organisation pédagogique de la formation

Le volume horaire total par parcours est de l'ordre de 850 heures par an (en moyenne) avec des répartitions entre cours et travaux dirigés très variables d'un parcours à l'autre non justifiées sur le plan pédagogique.

L'organisation des enseignements s'étale sur quatre semestres avec un stage de quatre semaines en M1 et de six mois en M2 permettant aux étudiants de transformer leurs connaissances en compétences. Les parcours partagent un tronc commun.

Les méthodes d'enseignement sont diversifiées (*business games*, classe inversée, etc.) et l'université est engagée dans un projet ambitieux de transformation pédagogique (pédagogie différenciée, développement du numérique). Les étudiants sont également impliqués dans différents projets en lien avec leur formation (Concours ACCOR, hackatons, contribution à des projets de développement locaux ou internationaux). Le numérique est mis en œuvre dans ses différents aspects : jeux de simulation, cours en ligne en petits groupes (SPOC), etc. La pédagogie inversée est en cours de déploiement et des classes virtuelles sont possibles.

Les étudiants bénéficient d'un bilan d'expérience à la fin du M1 et du M2, et sont accompagnés individuellement sur leur projet personnel et professionnel. Une année de césure est possible pour mener à bien un projet personnel (aucune information sur l'effectivité du dispositif), huit étudiants sont en formation tout au long de la vie et des projets de validation des acquis de l'expérience (VAE) sont évalués régulièrement. L'offre de formation peut s'adapter à des contraintes spécifiques (sportifs de haut niveau par exemple), et une mise à niveau peut être proposée aux nouveaux entrants en fonction de leurs besoins.

La place de la recherche est clairement identifiée dans les maquettes avec des cours liés à cet univers sur les quatre semestres, cours qui viennent alimenter le mémoire qui est soutenu en fin de M2. Il n'y a pas à proprement parler de parcours recherche, mais un DU Epistémologie et méthodologie de la recherche en tourisme doit être validé pour ouvrir l'accès au doctorat.

Les compétences transversales du diplôme facilitent une intégration dans l'environnement professionnel et la recherche d'emploi.

Les équipes et les étudiants sont sensibilisés à la problématique du plagiat et à la question des droits d'auteur.

### **Pilotage de la formation**

L'équipe enseignante regroupe des profils variés (enseignants, enseignants-chercheurs, professionnels associés et vacataires). On peut souligner l'intérêt de la multidisciplinarité de l'équipe enseignante (9 disciplines), un choix adapté aux thématiques enseignées et particulièrement rare en France. Néanmoins, étant donné le nombre conséquent de parcours et d'étudiants, l'équipe d'enseignants permanents est relativement faible (26 enseignants-chercheurs contre 52 intervenants vacataires du monde socio-professionnel et 37 intervenants d'autres UFR). Les responsabilités se répartissent entre plusieurs personnes : un responsable du master, deux co-responsables de "départements" (Tourisme d'une part, Hôtellerie restauration événementiel d'autre part), un ou deux responsables par parcours. Là encore, la démultiplication des responsabilités n'est pas explicitée. La gestion des intervenants extérieurs est présentée comme un point faible du fait de leur disponibilité incertaine qui nécessite des recalages fréquents des cours qu'ils assurent.

Le conseil de perfectionnement, qui comprend des étudiants, des anciens étudiants et des personnalités extérieures à la formation, se réunit une fois à mi-contrat, rythme de réunion inférieur aux exigences de la réglementation (*a minima* une réunion par an). Les modalités de contrôles des connaissances et des compétences ne sont pas explicitées en détail, ce qui ne permet pas là encore de juger de l'adéquation de ces dernières par rapports aux objectifs poursuivis par le diplôme.

### **Dispositif d'assurance qualité**

La Direction du pilotage et de l'Évaluation (DPE) de l'université d'Angers réalise un suivi de l'évaluation de la formation, l'évolution des étudiants et leur insertion dans le monde professionnel.

La procédure de recrutement des étudiants est formalisée et les résultats rendus publics. Les étudiants évaluent les enseignements, la périodicité de cette enquête n'est pas indiquée. Le suivi de l'insertion des diplômés est organisé à six mois puis à trente mois. Un réseau des anciens dynamique constitue un atout de la formation par l'organisation de conférences thématiques, un gala des anciens, etc.

L'auto-évaluation est confiée au conseil de perfectionnement dont la périodicité de réunion est bien trop faible.

### **Résultats constatés**

La mention *Tourisme* reçoit chaque année un nombre croissant de candidatures (496 dossiers en 2017 et 730 en 2019). En 2019/2020, 417 étudiants étaient inscrits en M1 et 374 en M2 pour un total de 785 étudiants. Entre 2015 et 2019, les effectifs inscrits en M1 ont augmenté de 55 % et ceux de M2 de quasiment 30 %. On observe donc une augmentation importante du recrutement des étudiants à partir de 2018. Cette évolution rejaille sur le nombre de stages à suivre, qui s'établissait à 580 en 2018-9 (330 en M1 et 250 en M2). En revanche, le dossier ne précise pas la répartition des effectifs entre parcours, ce qui ne permet pas de conclure à une pression généralisée ou concentrée sur une partie de la formation. On ignore également la part des étudiants non présents sur les campus de l'Université (doubles diplômes).

Le taux de réussite, à l'exception de l'année 2016/17, oscille entre 82 et 90 %. Ce résultat s'inscrit dans la fourchette haute pour une formation de master, et il est obtenu avec des effectifs d'étudiants très importants.

Le taux de satisfaction des étudiants n'est pas très élevé et tend à décroître au fil des années en M1 (3,3/5 en 2015 à 3,1 en 2018) alors qu'il augmente légèrement en M2 (de 3,3 à 3,4 pour les mêmes années).

L'insertion à 30 mois est très bonne (83,5 % des diplômés ont un emploi - les dernières statistiques disponibles concernent la promotion 2015). Ces informations ne permettent cependant pas d'apprécier la qualité de l'insertion professionnelle (niveau des emplois en adéquation avec le niveau d'étude, postes en adéquation avec la finalité de la mention).

## Conclusion

### Principaux points forts :

- Un rayonnement particulièrement important du master via des partenariats professionnels et internationaux forts.
- Une poursuite d'étude en doctorat facilitée par l'obtention d'un DU spécifique.
- Une attractivité internationale forte, matérialisée par de nombreux flux entrants.

### Principaux points faibles :

- Une équipe enseignante sous pression au vu de l'importance des effectifs étudiants et de leur croissance soutenue.
- Un grand nombre d'intervenants issus des milieux professionnels générant des difficultés de gestion.
- Un conseil de perfectionnement dont la périodicité de réunion est trop faible alors que son rôle est important.

### Analyse des perspectives et recommandations :

L'ESTHUA a développé une expertise indéniable en recherche et enseignement du tourisme au sens large, qui s'appuie à la fois sur une forte concentration de chercheurs en tourisme et sur des partenariats de qualité. Le master *Tourisme* offre à ses étudiants une forte ouverture à l'international, une intégration de la recherche dans les enseignements (avec une passerelle vers le doctorat grâce à un DU), le tout reposant sur une équipe d'enseignants multidisciplinaire et professionnalisée. De ce fait, le master *Tourisme* est reconnu aussi bien nationalement qu'au niveau européen.

Cette dynamique est cependant portée par une équipe sous-dimensionnée par rapport au nombre d'étudiants et aux ambitions de l'ESTHUA. Cette faiblesse peut, à terme, poser des difficultés dans la gestion des nombreux parcours, le suivi des étudiants et l'investissement des équipes dans des projets de recherche.

Si le dialogue avec les milieux professionnels semble régulier, le conseil de perfectionnement qui devrait en constituer la matérialisation, a une périodicité de réunion singulièrement faible. Il importe d'en renforcer le rôle, de formaliser davantage ses avis et de le réunir a minima annuellement conformément à la réglementation.

La création d'un nouveau parcours *Management des métiers de l'hospitalité*, distinct d'une spécialisation en gestion de l'évènementiel, dans un souci d'amélioration de la lisibilité pourrait renforcer l'attractivité du master.

## Observations de l'établissement

Angers le 27 septembre 2021

**Christian ROBLEDO**  
**Président de l'Université Angers**  
Direction des enseignements,  
de la vie étudiante et des campus  
DEVEC2021N8

**HCERES**  
**Lynne Franjié**  
**Directrice**  
**Département d'évaluation des**  
**formations**

**Objet : Observations au rapport d'évaluation des formations du second cycle /  
Champ Sciences humaines et sociales**

Madame la Directrice,

Nous avons pris connaissance avec grand intérêt du rapport d'évaluation produit par votre comité. Nous tenons à remercier sincèrement l'ensemble des membres du comité pour la lecture de nos documents d'auto-évaluation et leur rapport.

Le comité s'étonne à plusieurs reprises, que ce soit dans l'évaluation du champ, ou dans celui des différents masters, des relations entre l'université d'Angers et les facultés libres de l'ouest (UCO-Angers).

Depuis 2012, conformément à la législation, la délivrance des diplômes des Facultés libres de l'Ouest (UCO-Angers) est confiée aux universités publiques et notamment, à l'Université d'Angers qui en tant qu'organisme public porte ces formations près du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en l'intégrant à son architecture de formation.

Depuis le contrat précédent, les liens ont été clarifiés par convention pour :

- la délivrance des diplômes (Facultés libres de l'Ouest UCO-Angers, Ecole Supérieure d'Agricultures, IRCOM) ;
- l'accès à différents services de l'UA (bibliothèque universitaire, activités sportives, service de santé universitaire, service d'orientation, entrepreneuriat, CAP Europe, ...)

Les conventions avec les établissements d'enseignement supérieur privés sont des conventions cadre fixant les organisations pédagogique et administrative, les modalités de suivi des formations, les procédures de VAE, VAPP, validation d'études, et les dispositions financières.

Les jurys sont composés paritairement d'EEC de l'UA et de l'établissement partenaire, le président est un EEC de l'UA, les MCC respectent la charte des examens de l'UA...

Des échanges sur les maquettes ont lieu entre équipes pédagogiques lors des jurys, sur l'ensemble des formations lors du comité de pilotage annuel entre équipes de direction des 2 établissements se réunit au moins une fois par an.

A la différence des co-accréditations avec d'autres établissements universitaires publiques, dans le cas de mentions communes de master, aucun parcours n'est porté en commun et il n'est jamais prévu de mutualisation de cours. Dans quelques rares cas, sur la base du volontariat, les EEC d'un établissement peuvent intervenir comme vacataires dans l'autre établissement. Pour toutes les formations, la liste des équipes pédagogiques est fournie par établissement et non par mention.

Le comité regrette que le champ ne soit pas doté d'instance de coordination particulière, ou que les échanges entre les directions des 2 composantes du champ ne soient pas formalisés dans un dispositif opérationnel. Effectivement, les échanges entre composantes ont lieu dans les instances de pilotage de l'établissement (conseil de gouvernance (équipe de direction de l'UA et directeurs de composante auxquels sont associés une fois par mois les directeurs de services communs), comité licence master, bureau CFVU, CFVU). Le calendrier de ces instances est précis et cadré : 1 conseil de gouvernance par semaine, 1 CLM, 1 bureau CFVU, 1 CFVU par mois. Des séminaires, auxquels peuvent être conviés les responsables de formation, sont aussi organisés plusieurs fois par an sur des sujets tels que l'attractivité des masters, l'internationalisation des formations, le développement de l'alternance...

En ce qui concerne la démarche qualité, nous souhaitons préciser que l'ensemble des données relatives à la formation issues de notre système d'information et des enquêtes réalisées sont organisées par la direction du pilotage et de l'évaluation (DPE) et disponibles dans un entrepôt de données disposant d'une interface interactive (pap'UA). Ces données concernent notamment les enquêtes d'insertion professionnelle : celles-ci fournissent des données détaillées (taux d'insertion, poursuite d'études, durée de recherche d'emploi, salaires, postes occupés, adéquation emploi/formation...) relatives aux 2 enquêtes à 6 mois et à 30 mois. Les taux de participation concernant les enquêtes d'insertion professionnelle sont très élevés à l'UA, et notamment à l'UFR LLSH avec un taux supérieur à 79% pour l'enquête 2019 à 30 mois et 75% pour l'enquête 2019 à 6 mois...

L'évaluation des formations par les étudiants est menée depuis plus de 10 ans à l'UA avec des taux de réponse très satisfaisants, notamment en master. Toutes les données détaillées, à la fois sur les questions fermées et sur les questions ouvertes (via le directeur), sont disponibles sur Pap'UA. S'agissant de l'évaluation des enseignements par les étudiants, l'UA dispose depuis peu d'un outil institutionnel répondant totalement aux exigences réglementaires. Il est accessible à l'ensemble des équipes enseignantes, y compris les vacataires, à travers l'ENT. Cette plateforme a été développée par Le Mans Université il y a une dizaine d'années. La DPE a proposé aux composantes d'en faire une présentation aux enseignants, ce qui a déjà pu être réalisé, pour la moitié des composantes.

La principale faiblesse restante de l'ensemble de ce dispositif est l'absence d'une boucle complète d'amélioration de la qualité des formations. En effet, si chaque formation d'une part, et la direction du pilotage et de l'évaluation d'autre part disposent d'indicateurs (résultats d'enquête, conclusion des comités de perfectionnement) qui devraient alimenter les décisions concernant l'évolution de l'offre, ces informations sont parfois insuffisamment partagées, et les responsables de formations, comme les membres du CLM ont des difficultés à se les approprier et à en tirer des indications quant aux évolutions souhaitables.

Le principal enjeu du prochain contrat est ainsi

- De mieux structurer les tableaux de bords fournis aux responsables de formations pour qu'ils puissent réellement alimenter les comités de perfectionnement ;
- De mieux structurer les comptes rendus des conseils de perfectionnement pour qu'ils puissent réellement éclairer les responsables de formation et le CLM quant aux évolutions souhaitables.

Le comité s'étonne de trouver peu d'informations sur la poursuite en doctorat. Dans les données mises à disposition des équipes pédagogiques figurent le tableau de bord « Suivi de cohorte » qui donne des informations sur la poursuite d'études à l'UA des étudiants de master sur l'ensemble de chaque composante de ; s'y ajoute le tableau

de flux des étudiants qui intègre le suivi d'études hors UA sur la base des données nationales.

Par ailleurs, les enquêtes d'insertion professionnelles en master, à 6 et 30 mois, présentent des données sur la poursuite d'études, et notamment les chiffres de poursuite d'études en doctorat.

Une analyse plus détaillée sur la poursuite en doctorat pourrait être menée en fonction de réels besoins internes, notamment à travers les fiches diplômes ou le tableau de bord Suivi de cohortes.

Les formations de master de ce champ sont adossées à l'Ecole doctorale Sociétés, Temps, Territoires (STT) et Gestion Economie (EDGE). Les laboratoires sont intégrés à la SFR Confluences.

Les notes de cadrage votées en CFVU et CA pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> cycles, présentent la politique de l'établissement sur les conseils de perfectionnement, l'approche par compétences, l'accompagnement des étudiants en régime spécifique d'études.

Les conseils de perfectionnement ne sont pas encore tous formalisés, de nombreux échanges ont lieu lors des délibérations des jurys, en conseil de département. La systématisation de ces instances est un des enjeux du prochain contrat.

Il en est de même de l'approche par compétences. Nous inscrivons cette démarche dans un temps long, avec pour objectifs des résultats qualitatifs. A la fin du contrat, toutes les formations seront décrites et déployées en compétences.

Dans le contrat actuel, la majorité des formations proposent des dispositifs d'accompagnement pour les étudiants en situation de handicap, ou sportifs de haut niveau. Mais dans certaines formations de master, les dispenses d'assiduité ne sont pas autorisées.



## Réponses Master Archives

Les effectifs du master Archives ne sont pas passés de 70 à 21. L'effectif de 70 (M1) et 55 (M2) correspondait au master Histoire et document qui regroupait 3 parcours, à savoir aujourd'hui les actuels masters Archives / Sciences de l'information et des bibliothèques / Histoire, civilisation, patrimoine parcours Pratique de la recherche historique. Si on compare l'ancien parcours archives du master Histoire et document et l'actuel master Archives (M1 et M2), les effectifs sont globalement stables. Il faut en effet additionner les effectifs des 3 masters actuels (Archives / Sciences de l'information et des bibliothèques / Histoire, civilisation, patrimoine parcours Pratique de la recherche historique) pour effectuer la comparaison avec l'ancien master Histoire et document. Il existe bien dans le tronc commun au sein de l'unité d'enseignement "Information électronique" (UE3) un cours de "Gestion des corpus numériques" à côté du cours « Archivage électronique ». L'option "Gestion des corpus numériques" (UE9) est un approfondissement de ce cours commun proposé en UE3.

## Réponses Master Etudes sur le genre

### Sur le volume d'heures réalisé par des professionnel·les

*En réponse à la remarque p. 6 du document général sur la place « très insuffisante » des professionnel·les dans le master, reprise p. 2 du document sur la formation : « 28h ».*

Le dossier d'autoévaluation (p. 12) mentionne bien **49h** (CM) – et non 28h – d'enseignement réalisées par des professionnel·les : soit un total de 23% des heures d'enseignement de la formation.

### Sur l'adossement du master à des unités de recherche

*En réponse à la remarque p. 6 du document général indiquant qu'« aucun lien explicite » n'est fait avec une unité de recherche, et à la p. 8 concluant à une « place de la recherche insuffisante » (toutefois en contradiction avec l'appréciation p. 2 du document spécifique au master)*

Le master Etudes sur le genre est adossé à **6 laboratoires principaux** qui ont œuvré activement à la création de la formation par le biais d'enseignant·es-chercheur·es travaillant déjà dans une dynamique interuniversitaire. La plupart de ces laboratoires comprennent effectivement des sites dans différentes universités co-accréditrices. Des programmes régionaux, comme GEDI (Genre et discriminations sexistes et homophobes, 90 enseignant·es-chercheur·es impliquées), ont également initié des collaborations scientifiques que le master est venu pérenniser.

Le laboratoire **ESO** (UMR 6590) regroupe cinq sites dont Angers, Nantes, Le Mans et Rennes, et apporte à la formation un ancrage scientifique fort en géographie, mais aussi en sociologie du genre. Le laboratoire **TEMOS** (UMR 9016) compte des enseignant·es-chercheur·es des universités d'Angers, de Bretagne Sud et du Mans. Il a développé un axe Enfance, genre et traces de soi regroupant des spécialistes de l'histoire du genre. Le **3L.AM**, rattaché aux universités d'Angers et du Mans, rassemble des spécialistes des perspectives de genre en littérature, en arts et en études filmiques ; un projet COMUE Angers/Le Mans « Analyse des porosités dans le genre 16<sup>e</sup>-18<sup>e</sup> siècles » structure les échanges. Le laboratoire **Arènes** (UMR 6051) réunit des chercheur·es de Rennes 1 et Rennes 2 en science politique, en sciences de l'information-communication, en sociologie, en anthropologie et est spécialisé dans les thématiques de la santé sous le prisme du genre, de la jeunesse et des publics vulnérables. Le **LABERS** (EA 3149) regroupe des sociologues des universités de Bretagne Occidentale et Université Bretagne-Sud, travaillant notamment la question des violences de genre. Enfin, le master est adossé au laboratoire nantais **DCS** (UMR 6297) comportant des spécialistes des analyses juridiques au prisme du genre.



Outre ces 6 laboratoires principaux, le master peut s'appuyer sur l'expertise d'enseignant·es-chercheur·es et de laboratoires des universités partenaires sur des champs déterminants pour la formation. Le laboratoire manceau **VIPS2** comporte par exemple des spécialistes des questions de genre en STAPS, le **CRN** (Nantes) des spécialistes en sciences de l'éducation. Les perspectives économiques et de management au prisme du genre sont représentées par le **LEMNA** (Nantes) et le **GRANEM** (Angers). La recherche juridique et politique est portée par l'**IRD** (Nantes), le **Centre Jean Bodin** (Angers) et le **Lab-LEX** (UBO). Les approches littéraires, artistiques et culturelles liées au genre sont représentées par le **CELLAM** (Rennes 2), le **CRINI** (Nantes), le **CECJI** (UBO), le **PREFICS** (Rennes 2) et le **CIRPaLL** (Angers). Le master est également adossé à des laboratoires d'histoire et de sciences sociales comme **Tempora** et **ERIMIT** (Rennes 2), au **CENS** (Nantes), ou encore à **LP3C** comportant des spécialistes de la psychologie sociale (Rennes 2/UBO).

### **Sur les données relatives à la réussite des étudiant·es**

*En réponse à la remarque p. 8 du document général précisant que les « taux de réussite pour le master Études sur le genre sont trop faibles et les taux de redoublement et d'abandon trop élevés »*

Comme le rapport le stipule, les taux de redoublement et d'abandon, jugés trop élevés, sont en constante amélioration depuis la sortie de la 1<sup>ère</sup> promotion en septembre 2019 (pour rappel, la première année de fonctionnement complet du master a donc été l'année 2019-2020).

Les réflexions et ajustements menés par l'équipe pédagogique sur les informations relatives au suivi de la formation dispensées lors des candidatures (exigences de l'EAD notamment) et sur les critères de sélection ont permis de **limiter fortement les abandons** dès les premières semaines. Dans une démarche d'amélioration continue, nous avons, dès la 2<sup>e</sup> année, **renforcé notre accompagnement** par des permanences hebdomadaires, proposé un deuxième temps de rencontre en présentiel avant le début du 2<sup>e</sup> semestre et organisé l'élection de délégué·es avec qui les échanges sont nombreux.

Nous souhaitons cependant signaler qu'une grande part des abandons ou échecs sont liés à des problèmes médicaux et/ou plus particulièrement psychologiques plus fréquents chez les **étudiant·es concernés par des inégalités et discriminations liées au genre** (orientation sexuelle, intersexuation, transidentités), fortement représenté·es dans notre formation. Nous nous sommes donc rapproché·es du SSU pour une meilleure prise en charge des difficultés spécifiques de nos étudiant·es.

Enfin, si les redoublements sont généralement dus à la précarité des étudiant·es qui doivent conjuguer études et travail, nous travaillons à une meilleure prise en compte du volume de travail attendu afin d'organiser dès les inscriptions des **aménagements d'études** pour les personnes travaillant à plein temps notamment. Dans le dossier de candidature, il est par exemple demandé de remplir un agenda hebdomadaire type comportant les heures dévolues au master et celles dévolues aux activités personnelles et professionnelles.

### **Sur le volume horaire de la formation**

*En réponse à la remarque p. 8 du document général indiquant un « volume horaire trop faible » en M2*

Les **enseignements dispensés à distance sont habituellement plus denses** que les enseignements en présentiel, c'est pourquoi nous n'avons pas envisagé, en M2, un volume d'enseignement trop important. En dehors d'une utilisation raisonnée de l'outil numérique, ceci permet à nos étudiant·es de dégager du temps de travail en autonomie, particulièrement valorisé à cette étape de la formation.



Les heures indiquées en **M2 Corps et biopolitique** (268h) ne comprennent que les heures d'enseignements (CM et TD), et non le temps de travail étudiant dévolu à la recherche (mémoire de recherche) estimé à **375h**.

UE	Matière	CM	TD	ECTS	travail étudiant
UE12	Discours scientifiques : sexes, sexualités, âges	12	12	6	150
UE13	Violences et genre	12	12	6	150
UE14	Ateliers méthodologiques		24	5	125
UE15	Langue : Textes théoriques	12	12	6	150
UE16	Séminaire transversal		50	7	175
UE17	Biopolitiques et santé	12	12	4	100
UE18	Discriminations sexistes et LGBTphobes	12	12	4	100
UE19	Langue : Imaginaires et films	12	12	3	75
UE20	Séminaire transversal		50	4	100
UE21	Mémoire de recherche			15	375
				60	1500

Les heures indiquées en **M2 Discriminations** (215h) ne comprennent que les heures d'enseignements (CM et TD), et non le temps de travail étudiant dévolu à la recherche (mémoire professionnel) estimé à **375h** et à la réalisation du stage de 3 à 4 mois (**462h à 616h**).

Unité d'enseignement	Matière	CM	TD	ECTS	travail étudiant
UE13	Violences et genre	12	12	6	120
UE15	Langue : Textes théoriques	12	12	6	120
UE17	Biopolitiques et santé	12	12	6	120
UE18	Discriminations sexistes et LGBTphobes	12	12	6	120
UE22	Métiers de l'égalité (1)	25		6	120
UE23	Métiers de l'égalité (2)	24		6	120
UE24	Stage et insertion professionnelle		40	9	180
UE25	Mémoire professionnel		30	15	375
		268		60	1500

### Sur la professionnalisation

*En réponse à la remarque p. 2 du document spécifique à la formation : « le choix d'un stage obligatoire de 15 jours en première année n'est pas justifié et seul le parcours Discriminations semble tenir compte des enjeux de la professionnalisation »*

Les **stages de 1<sup>ère</sup> année** requièrent toute notre attention dans le processus de professionnalisation, et peuvent durer de 2 à 4 semaines en fonction des opportunités des étudiant·es et en tenant compte de la lourdeur d'un master de 350h en EAD



nécessitant la réalisation d'un mémoire de recherche. Les étudiant·es sont invité·es à mutualiser leur carnet d'adresses à l'issue des stages afin de **créer un réseau à l'échelle de la formation**. Des présentations des rapports de stage sont également organisées en ce sens. Diverses propositions de stages émanent par ailleurs des milieux universitaires (laboratoires, missions égalité, Mois du genre organisé par l'Université d'Angers...) afin de permettre une découverte des métiers de l'enseignement et de la recherche.

Le **M2 Corps et biopolitique** ne contient pas de stage obligatoire, mais les enjeux liés à la professionnalisation sont traités dans le cadre de l'**UE14 Ateliers méthodologiques et Préparation à l'insertion professionnelle** qui propose une initiation aux métiers de l'enseignement et de la recherche du monde universitaire (24h TD, 125h travail étudiant). A partir de l'année 2021-2022, les étudiant·es de ce parcours seront par ailleurs sollicité·es pour l'organisation du Mois du Genre par l'université d'Angers et la Quinzaine du genre de l'Université du Mans.

### **Sur le pilotage de la formation**

*En réponse à la remarque p. 3 du document spécifique à la formation indiquant un « faible pilotage de la formation et une appropriation faible de la démarche d'amélioration continue » et au paragraphe relatif au « Pilotage de la formation » p. 2*

La co-accréditation n'est pas en soi « lourde à gérer », c'est le délai de signature de la convention par l'ensemble des universités partenaires qui a pu causer divers blocages administratifs. La coordination se fait avec beaucoup de fluidité en dépit de l'éloignement géographique.

Le **pilotage de la formation est assuré par un comité** composé de la responsable de la mention, des responsables de parcours et des coordinateur·ices locales (2 par université). Il est en relation avec les responsables d'UE qui se chargent des échanges avec les enseignant·es.

Le **comité de pilotage** a pour mission la coordination fonctionnelle des ressources et des services support impliqués par la formation dans les établissements partenaires. Il se réunit au moins une fois par semestre et est chargé :

- de veiller à la cohérence des modalités d'admission des étudiant·es ;
- de coordonner l'utilisation des moyens spécifiques alloués à la formation par les établissements partenaires et de veiller à leur mutualisation ;
- de veiller à la cohérence des tarifs d'inscription hors formation initiale ;
- d'harmoniser les modalités de contrôle des connaissances et des aptitudes ;
- de s'assurer de l'égalité de traitement (accès à l'information ... ) pour tous les étudiant·es ;
- d'organiser les conseils de perfectionnement

La **responsable de mention** anime le comité de pilotage et est la correspondante de l'ensemble de la formation auprès des chef·fes des établissements partenaires. Elle partage les tâches suivantes avec les **responsables de parcours** :

- L'animation de l'équipe pédagogique du parcours ;
- L'organisation pédagogique du parcours ;
- La préparation du budget de fonctionnement du parcours et de son suivi ;
- La réalisation des évaluations des enseignements ;

En outre, chaque établissement partenaire désigne deux **coordinateur·ices locales** pour assurer la coordination de la formation sur le site.

Le comité de pilotage veille à la **démarche d'amélioration continue** qu'il met en œuvre via le **conseil de perfectionnement** constitué des membres du comité de pilotage et de représentant·es des milieux socio-professionnels concerné·es par la formation, d'étudiant·es (délégué·es) et d'enseignant·es de la mention.

Le conseil de perfectionnement favorise le dialogue entre l'équipe pédagogique, les étudiant·es et les représentant·es du monde socioprofessionnel. Il éclaire les objectifs de la formation, contribue à en faire évoluer les contenus ainsi que les méthodes



d'enseignement, afin de faciliter l'appropriation des connaissances et des compétences et de permettre d'en améliorer la qualité. Il se réunit chaque année en présentiel en janvier.

La démarche d'amélioration continue s'appuie également sur une **initiative d'évaluation systématique des UE** à la fin des semestres. Celle-ci est réalisée par les étudiant·es anonymement sur la plateforme Moodle et discutée ensuite en réunion pédagogique.

Tout au long de l'année, la responsable de la mention et les responsables d'année proposent en complément des **permanences hebdomadaires** pour répondre aux questions ou besoins éventuels des délégué·es et étudiant·es. Des **réunions pédagogiques** fréquentes (au moins 2 par semestre) permettent ainsi des améliorations, en termes de contenus et de modalités, au fil de l'année. Ce dispositif a été particulièrement important pour accompagner au mieux les étudiant·es depuis mars 2020.



**1) Absence de conformité du conseil de perfectionnement (composition et périmètre)**

Une nouvelle organisation du Conseil de perfectionnement est prévue dès cette année, qui sera reprise pour la nouvelle offre de formation, afin de favoriser l'évaluation de la cohérence pédagogique et des axes de progression du master dans sa globalité. Outre les étudiants (6 au total : 1 par parcours et par année) et les responsables de parcours (6), des professionnels intervenant dans la formation (6 au total : 1 par parcours et par année) seront associés dans une réunion commune aux 3 parcours et intégrant à la fois le M1 et le M2, à l'issue de chaque année (soit un conseil de perfectionnement composé de 18 personnes). De plus, un compte rendu systématique sera réalisé et communiqué à l'ensemble de l'équipe pédagogique. Il est enfin prévu, de manière complémentaire, que l'évaluation des enseignements, jusque-là marginale, soit systématisée pour tous les parcours, pour chacun des 4 semestres de la formation.

**2) Faible lisibilité des spécificités des deux parcours Neuropsychologie et Neuropsychologie de l'enfant et troubles d'apprentissage.**

Nous convenons de ce manque de lisibilité et de l'ambiguïté qu'elle suscite, ce qui rejoint certains commentaires récurrents issus des étudiants de ces parcours lors des conseils de perfectionnement. Dans l'évolution de notre offre de formation, il est envisagé de restreindre très significativement les mutualisations et options entre les deux parcours afin de différencier les deux offres de formation et d'être en cohérence avec les domaines d'expertise particuliers requis pour ces deux types de population sur le terrain. En ce sens, le parcours Neuropsychologie sera intitulé Neuropsychologie de l'adulte et le parcours neuropsychologie de l'enfant et troubles d'apprentissage sera intitulé Neuropsychologie de l'enfant, ce qui va dans le sens des recommandations des experts. Enfin, les stages professionnalisants devront être désormais respectivement réalisés de manière prépondérante voire exclusive chez l'enfant ou chez l'adulte, selon le parcours de spécialité choisi par l'étudiant.

S'agissant des autres commentaires, qui ne sont pas repris dans la conclusion, nous pouvons apporter les précisions suivantes :

**- Manque d'analyse des offres concurrentes au niveau régional voire interrégional pour la mention, et en particulier le parcours Neuropsychologie de l'enfant et troubles d'apprentissage (première partie générale du rapport)**

A notre connaissance, il s'agit du seul master à l'échelle nationale qui propose une approche intégrative basée sur les modèles biopsychosociaux couvrant les différents âges de la vie, avec une spécialisation par parcours en fonction de ces populations (de l'enfant à l'adulte âgé).

S'agissant des deux parcours de neuropsychologie, ils s'inscrivent dans le cadre des définitions contemporaines et intégratives de l'approche clinique en neuropsychologie : « *Clinical Neuropsychology is a specialty dedicated to understanding brain-behavior relationships, applying such knowledge to the assessment of cognitive, affective, and behavioral functioning associated with brain disorders, and designing and implementing effective treatments* » (Hokkanen et al. Clinical neuropsychology as a specialist profession, Front. Psychol., 06 october 2020).

Sur le plan régional, il existe à Nantes une Mention Psychologie avec un parcours Psychologie des perturbations cognitives : évaluations cognitives et cliniques, qui comprend en partie une formation à la neuropsychologie comme le parcours Neuropsychologie de l'université d'Angers. Ce parcours est cependant nettement moins spécialisé dans ce domaine et exclusivement centré sur l'évaluation. La mention nantaise propose également un parcours Psychologie de l'enfant et de l'adolescent : développement, interactions, dysfonctionnements, qui propose de manière très partielle des bases en neuropsychologie de l'enfant mais qui n'est ni spécialisé ni construit autour de cette discipline comme le propose le parcours Neuropsychologie de l'enfant et troubles d'apprentissage. Il est essentiel de préciser ici que les contenus en neurosciences cliniques comme en neuropsychopathologie ne sont pas les mêmes entre

ces deux universités, que les exigences en termes de compétences professionnelles ne sont pas non plus superposables tant en termes de connaissances que de méthodologie d'évaluation ou des modalités de traitement non médicamenteux. Il est en outre prévu que ces différenciations soient encore renforcées dans la future maquette du master.

A l'échelle interrégionale, une mention similaire à la nôtre est proposée à Rennes, mais est déclinée en deux parcours un peu différents. Le premier, intitulé Handicap et troubles neurodéveloppementaux est focalisé sur la notion de handicap, de l'enfant à l'adulte, et n'est pas organisée de manière spécifique autour de la neuropsychologie de l'enfant (une discussion a d'ailleurs été engagée lors de l'élaboration de ces formations afin qu'elles ne soient pas concurrentielles), ou autour de la neuropsychologie adulte, par contraste avec les deux parcours angevins. Le second, centré sur la psychologie criminologique et victimologique, s'éloigne de l'offre de nos parcours. Les Universités de Poitiers et de Tours, enfin, proposent des formations de master incluant de manière plus ou moins spécifique la neuropsychologie mais restent généralistes (de l'enfant à l'adulte), et non centrées sur la neuropsychologie de l'enfant ou de l'adulte.

Concernant le parcours PVNP, la dimension inter-régionale a été considérée à travers la co-accréditation avec l'UBO. Cependant, comme souligné dans le rapport, la co-accréditation prendra fin pour la prochaine maquette. Nous avons été attentifs durant l'élaboration de la prochaine maquette à ce que ces deux formations ne soient pas concurrentielles.

**- La répartition des heures d'enseignement entre cours magistraux et travaux dirigés n'est pas connue. (...) L'absence de précision relative à la répartition entre cours et travaux dirigés ne permet d'apprécier de façon juste la place des mises en situations dans les enseignements (présentation de la formation)**

Cette information n'avait en effet pas été précisée. Compte tenu des effectifs et des directives de l'UFR de structurer l'offre de formation des masters en heures TD, toutes les heures sont au format TD. La mise en situation occupe une place importante dans le master et se traduit par de nombreuses études de cas cliniques présentées par les étudiants eux-mêmes (pédagogie inversée), format que l'on retrouve dans la méthodologie des interventions pour la présentation de tests psychométriques et les stratégies de prise en charge. La mise en situation est également favorisée lors des enseignements de professionnalisation (séances d'analyse de la pratique, management, contextes professionnels) et dans les enseignements de recherche (séminaires de recherche, communication scientifique).

**- Alors que la formation est co-accréditée avec l'UBO, aucune structure de recherche universitaire ou hospitalo-universitaire relevant de cette université n'est associée. On regrette l'absence de structures finistériennes en lien avec la co-accréditation du parcours NETA avec l'UBO (positionnement dans l'environnement).**

La co-accréditation avec l'UBO ne concerne que le parcours PVNP. L'objectif initial lors de la mise en place de cette co-accréditation était d'aller au-delà d'une simple mutualisation de certains enseignements, en développant des axes de recherche communs, par l'intermédiaire notamment de co-directions des mémoires de recherche. Cet objectif n'a pas pu être atteint, en raison notamment de l'éloignement géographique. En plus des éléments mentionnés dans le rapport, la démutualisation proposée pour la prochaine maquette s'explique aussi par ces difficultés de mise en oeuvre d'une réelle dynamique de recherche.

**- Il semble que pour le parcours Neuropsychologie, certains groupes de supervision de stage soient assurés par des médecins, ce qui est un problème au regard de l'analyse de la pratique et du caractère professionnalisant de l'enseignement (organisation pédagogique).**

Tous les groupes de supervision de stage, quel que soit le parcours, sont bien assurés par des psychologues expérimentés, spécialisés chez l'enfant, l'adulte ou la personne âgée en fonction des spécialités des parcours. Aucun médecin n'intervient à ce niveau.



**- Il n'est pas fait mention de la participation des étudiants aux séminaires de recherche du laboratoire d'adossement (organisation pédagogique)**

En effet, les séminaires de recherche organisés par le laboratoire d'adossement ne sont pas proposés aux étudiants du Master, essentiellement pour des raisons pratiques : ils sont prévus mensuellement sur des créneaux qui sont difficiles à faire coïncider avec les emplois du temps de la formation. Les enseignements des étudiants de M1 et de M2 se succèdent par quinzaine tout au long du semestre, sans compter les contraintes dépendant des nombreux intervenants professionnels et des différentes mutualisations. Pour autant, les étudiants de la mention sont systématiquement invités aux différentes manifestations scientifiques organisées par le LPPL (par exemple Journées Internationales des Lobes Frontaux et des Fonctions exécutives organisées à Angers). Le plus souvent il est aussi proposé aux étudiants d'intégrer les comités d'organisation de ces manifestations.

**- Il n'est rien dit quant à la poursuite du recrutement en M2, comme il est possible de le pratiquer à la marge sur la base des abandons notamment et en fonction des capacités d'accueil (dispositif d'assurance qualité)**

Le taux d'abandon étant habituellement faible, il n'est pas prévu de poursuite du recrutement en M2. Il n'est en revanche pas rare que certains étudiants aient besoin d'une année supplémentaire pour améliorer leur niveau, ce qui nous amène à prioriser des redoublements à l'issue de la deuxième année, plutôt qu'un nouveau recrutement. Par ailleurs, la formation a été pensée, pour chaque parcours, comme un ensemble cohérent et progressif (mise à niveau des étudiants et notions fondamentales en M1, approfondissement et élargissement théoriques et cliniques, préparation à l'insertion professionnelle en M2). De fait, il apparaît difficile d'intégrer des étudiants directement en deuxième année, sans que les prérequis de la première année aient été validés.

**- Absence de précision sur l'origine académique des étudiants recrutés (pourcentage d'étudiants ayant fait leur licence dans l'une des universités co-accréditées) (résultats constatés)**

Ces informations n'ont pas été précisées en effet lors de la réalisation du dossier. Sur les premières années de la formation, en moyenne 66% des étudiants du Master provenaient de l'université d'Angers ou de l'UCO ou de l'UBO (pour le parcours PVNP). Par parcours, ce taux est en moyenne de 65% pour le parcours Neuropsychologie, 74% pour le parcours NETA, et 58% pour le parcours PVNP.



## Réponses Master Psychologie sociale, du travail et des organisations

1. Les maquettes ont bien été déposées dans le dossier.
2. **Politique de stage** : la politique de stage est bien rodée avec sur chaque site et durant chaque semestre un suivi « analyse de la pratique » en M1 et M2 (p.8 dossier). Par ailleurs la structure des parcours UA et UCO en alternance (p7 dossier) favorise la politique de stage. Enfin le point 3.5 (p.9 dossier) informe que chaque parcours propose des modules de connaissance de l'environnement professionnel. En PSTO on recommande aux étudiants de diversifier les expériences ; chaque étudiant a en moyenne 2 stages par année d'étude.
3. **Pilotage défaillant : absence de conseil de perfectionnement commun aux 3 parcours** : un conseil de perfectionnement commun aux 3 parcours (qui pour rappel, se situent sur 3 sites différents), suppose : -des représentants délégués des étudiants par promo ; -des professionnels qui participent aux formations ; -les EC de chaque formation. Pour les 3 parcours cela demande de réunir une trentaine de personnes. Actuellement ces conseils durent entre 2 et 3h. Un conseil de perfectionnement à 30 personnes demanderait une journée et nécessiterait que tout le monde soit disponible en même temps. Ce qui n'est pas possible. Il faut aussi préciser que l'UA ne travaille pas avec la même plateforme que l'UN (p.9 dossier).  
Les mutualisations 2X2 : UA-UN et UA-UCO attestent que les EC de chaque site impliqué assurent des cours aux étudiants des 2 promos (p.7 dossier). En plus au niveau de l'UA et de l'UCO, il y a des jurys (p.5 dossier) et des soutenances de mémoire en commun ; la collaboration est donc effective.
4. **Doctorat** : Il est précisé que le Master a une double vocation, recherche et professionnelle (UA et UN) (p.4). Les parcours s'appuient sur l'EA 4638, et l'UA, en complément, sur les compétences de 3 autres laboratoires angevins (p.5 dossier). Les travaux de recherche des étudiants sont encadrés par des séminaires chaque semestre (cf maquette). Il est aussi précisé que les étudiants effectuent des stages recherche (p.5 dossier) et que des actions de recherche de type « workshop » se déroulent chaque année intégrant les travaux des étudiants (p.8 dossier). Il est mentionné dans les insertions, par exemple à l'UA, que chaque année 1 ou 2 étudiants poursuivent en doctorat. Des thèses en convention Cifre (actuellement 3 à l'UA, p.6 dossier) sont mentionnées.
5. **Effectifs** : Le parcours de l'UA n'existe que depuis 2017-2018 et la spécialité est unique en France. Il connaît une augmentation de ses effectifs depuis 2017. Les parcours de l'UN et de l'UCO sont plus anciens. Si l'on prend le nombre d'inscrits pédagogiques M1 de 2019-2020, les chiffres sont de 16 (UA), 18 (UCO) et 21 (UN). L'insertion des étudiants PSTO est bonne.
6. Les 3 années à l'UCO constituent un choix pédagogique permettant aux étudiants une année supplémentaire de stages.

## Réponses Master Sciences de l'information et des bibliothèques

Le Master d'Angers n'est ni un master d'Histoire, ni dévolu à être un Master en Infocom. Comme le souligne le rapport de l'HCERES, l'originalité de ce Master et sa rareté dans le tissu français de l'Enseignement supérieur, tiennent à son positionnement *Bibliothèques*. L'ambiguïté relevée entre l'intitulé du Master et son contenu découle du cadre strict de la nomenclature nationale. Nous regrettons qu'il n'existe pas une mention Bibliothèques comme il existe une mention Archives.

La **gouvernance** du Master est très clairement établie : la maîtresse de conférences en bibliothéconomie a la responsabilité du M1, et la maîtresse de conférences en humanités numériques a la responsabilité du M2. Ces 2 responsables pédagogiques possèdent effectivement des formations et compétences en Histoire. Ce n'est toutefois pas à ce titre principal qu'elles ont été recrutées par l'université : elles sont toutes les deux conservatrices des bibliothèques, titulaires du diplôme de Conservateur des bibliothèques (DCB), et d'une formation à l'ENSSIB, ce qui leur confère des compétences avancées dans les champs des Sciences de l'information.

En ce qui concerne **les effectifs** en M1 et M2, les chiffres bruts ne reflètent pas la réalité des choix individuels, ni de la réussite des étudiants. En effet, on ne peut comptabiliser comme échec en fin de M1 la réussite à des concours (conservateur, bibliothécaire, assistant...) : certains étudiants de haut niveau intègrent la fonction publique d'Etat, territoriale ou Ville de Paris directement entre les deux années de Master. D'autres étudiants font le choix de profiter d'années de césure pour aller à l'étranger ou se réorientent. Nous constatons parallèlement une fragilité psychologique, psychiatrique et économique grandissante parmi les étudiants, fragilité qui conduit à certains abandons ou redoublements, malgré les dispositifs de soutien mis en place par l'équipe pédagogique et l'Université.

**Préparation aux concours.** Le Master SIB n'est pas positionné comme un Master de préparation aux concours. Toutefois son UE 2 intègre une méthodologie de préparation aux concours, ainsi qu'un renforcement en culture générale. Le nombre d'heures dévolu à ces enseignements pourra être revu à la hausse car nous avons constaté l'efficacité d'un tel dispositif.

**Le numérique et les projets pédagogiques innovants.** Le libellé des UE ne révèle pas directement le contenu pédagogique innovant. Parmi les différents exemples que nous pouvons produire, rappelons pour mémoire la création corpus numériques dédiés à la recherche ou à la valorisation numérique des documents patrimoniaux (programme de recherche EnjeuX, archives du féminisme, base Commulyss, campagnes de Numérithon et de Transcripthon, en association avec l'Université de Grenoble et le SCD d'Angers, Comité d'Histoire de la BnF, etc.)

**Les sujets des mémoires.** Le mémoire de M1, tout comme celui de M2 n'est pas du tout cantonné à l'histoire des bibliothèques contrairement à ce que le rapport de l'HCERES indique. Bien au contraire, la majorité des sujets concerne la bibliothéconomie contemporaine. La variété des sujets peut être appréciée en se reportant à l'archive ouverte DUNE.

**Poursuite en doctorat.** Pas de PU spécialité Bibliothèques à l'université d'Angers mais HDR en cours pour la maîtresse de conférences en charge du M2, ce qui pourrait fluidifier la poursuite des étudiants vers le doctorat (demande récurrente). La poursuite vers le doctorat sera favorisée dans la prochaine maquette par la création d'un EC d'initiation à la recherche.

**Partenariats.** La liste des bibliothèques partenaires peut recouper celle des lieux de stage. Le maillage se fait à l'échelle nationale. Cependant, le cadre administratif des bibliothèques ne permet l'établissement de partenariats plus formalisés.

**Stages.** Les stages sont conçus comme la première immersion des étudiants dans le monde du travail : 4 semaines en M1, et 16 semaines en M2.

**Options et non parcours.** Pour le M2 : il ne s'agit pas de deux parcours contrairement à ce que le rapport de l'HCERES mais de simples options.

**Alternance.** L'alternance ne semble pas être possible pour des raisons structurelles au Master : une partie des enseignements étant mutualisés avec le Master Archives et le



master PRH. Par ailleurs, le milieu professionnel ne paraît pas être demandeur d'une telle formule.

**Mutualisations avec le Master Archives.** L'UE 1, représente un socle important dans la formation des étudiants des deux Masters. Les convergences entre ces deux métiers que sont les métiers de bibliothécaire ou d'archivistes, pourtant très différents, portent non seulement sur les aspects managériaux, communicationnels ou juridiques mais principalement sur la création et la gestion des corpus numériques. Cette convergence des métiers est prise en compte dans l'option corpus numériques présente dans les deux Masters.

**Capacité d'accueil de la formation.** Chaque année de Master propose 20 places. Cette capacité d'accueil est pensée en adéquation avec la possibilité d'insertion des étudiants dans le champ professionnel qui les concerne.

**Modalités de recrutement.** L'admission en M1 se fait sur dossier, la commission d'admission réunissant les deux responsables pédagogiques ainsi qu'un professionnel des bibliothèques. La commission est attentive aux résultats académiques mais aussi à la définition d'un projet professionnel clair conforté par un premier stage.

**Conseil de perfectionnement.** Une meilleure synchronisation des dates de tenu des conseils permettra de réactiver la présence régulière de professionnels.

Nous espérons, Madame la directrice, que ces quelques éléments complémentaires permettront de mieux appréhender les forces et axes d'améliorations à envisager pour notre université.

A blue ink signature consisting of a large, stylized loop on the left, a vertical line extending upwards from the top of the loop, and a horizontal line extending to the right from the bottom of the vertical line.

**Christian ROBLEDO**

*Président de l'Université d'Angers*



Les rapports d'évaluation du Hcéres  
sont consultables en ligne : [www.hceres.fr](http://www.hceres.fr)

Évaluation des coordinations territoriales

Évaluation des établissements

Évaluation de la recherche

Évaluation des écoles doctorales

Évaluation des formations

Évaluation à l'étranger



2 rue Albert Einstein  
75013 Paris, France  
T. 33 (0)1 55 55 60 10

[hceres.fr](http://hceres.fr)

[@Hceres\\_](https://twitter.com/Hceres_)

[Hcéres](https://www.youtube.com/Hceres)