



HAL
open science

Master Psychologie

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'un master. Master Psychologie. 2014, Université Paul-Valéry Montpellier 3. hceres-02040772

HAL Id: hceres-02040772

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02040772>

Submitted on 20 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation du master



Psychologie

de l'Université Paul-Valéry
Montpellier 3

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

En vertu du décret du 3 novembre 2006¹,

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

¹ Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).



Evaluation des diplômes Masters – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Montpellier

Etablissement déposant : Université Paul-Valéry Montpellier 3

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) au niveau de la mention : /

Mention : Psychologie

Domaine : Sciences humaines et sociales

Demande n° S3MA150009332

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : Université Paul-Valéry Montpellier 3.
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

Présentation de la mention

La mention de master *Psychologie* forme des professionnels de la psychologie dans différents domaines, pouvant prétendre au titre de psychologue comme régit par l'arrêté du 19 mai 2006. Elle se compose d'un M1 commun à tous les étudiants (pour 50% des enseignements) et de six spécialités en M2 : *Psychologie du travail et des organisations*, *Psychologie clinique*, *psychopathologie et santé mentale*, *Psychologie clinique et psychopathologie du sportif* et *Psychopathologie clinique et neuropsychologie du vieillissement* sont quatre spécialités à finalité professionnelle, *Psychologie du développement, éducation, handicap* est une spécialité indifférenciée et *Capacités humaines et conduites de santé : approche dynamique* est une spécialité à finalité recherche. Elle s'appuie sur un tissu professionnel varié en fonction des spécialités et sur le laboratoire EPSYLON (EA 4556) pour la recherche. Les six spécialités permettent une formation dans l'ensemble des domaines classiques de la psychologie (entreprise ou fonction publique hospitalière par exemple) et si quatre d'entre elles sont classiques, deux spécialités (*Psychologie clinique et psychopathologie du sportif* et *Psychopathologie clinique et neuropsychologie du vieillissement*) apportent une originalité à la mention. Les effectifs sont en moyenne de 450 étudiants en M1 et 120 en M2.



Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Les objectifs de la formation sont clairement exposés et varient en fonction des spécialités allant de psychologue du travail à psychothérapeute en passant par psychologue clinicien généraliste ou spécialisé pour les personnes âgées ou les sportifs. Les contenus des enseignements, les travaux de recherche et les stages effectués par les étudiants sont globalement en adéquation avec les objectifs. La structure de la formation avec un M1 comprenant 50% de tronc commun et des M2 complètement différenciés est cohérente et permet une spécialisation progressive des étudiants. Les volumes horaires sont de 332 heures en présentiel en M1 et sont plus importants pour les M2 à finalité professionnelle (425 heures en présentiel) que pour la spécialité à finalité recherche (160 heures en présentiel). Tous les étudiants prétendant à l'obtention du titre de psychologue doivent, en plus des heures d'enseignement, effectuer au moins deux stages professionnels pour un total d'au moins 500 heures. Les stages sont inclus dans la formation et se font en alternance avec les enseignements (en M2). Si l'accès en M1 est de droit pour tous les titulaires d'une licence de psychologie, l'accès en M2 est sur dossier puis audition éventuelle. À l'exception de la spécialité à finalité recherche, toutes les spécialités accueillent 3 à 5 étudiants par an en formation continue (dont certaines financées par la région).

La mention de master *Psychologie* est la poursuite naturelle de la licence de psychologie de l'établissement. Elle est la seule mention de ce type dans la région Languedoc-Roussillon (il existe une formation en psychologie à l'Université de Nîmes, mais uniquement en licence). Quatre de ses spécialités ont de nombreux équivalents au niveau national mais deux d'entre elles sont particulièrement originales : *Psychologie clinique et psychopathologie du sportif* et *Psychopathologie clinique et neuropsychologie du vieillissement*. La plupart des enseignants-chercheurs intervenant dans cette formation (environ 50) sont membres du laboratoire EPSYLON (EA 4556 : Laboratoire en sciences humaines et santé, dynamique des capacités humaines et des conduites de santé) offrant ainsi un environnement recherche de qualité. Ils sont majoritairement de la section CNU 16 (psychologie), mais également de la section CNU 74 (STAPS) ou en médecine. Le nombre d'intervenants professionnels est très important (environ 140). Ils sont majoritairement psychologues et permettent un adossement à des milieux socio-professionnels variés, correspondant aux différentes spécialités : entreprises, CHU, institutions sanitaires, sportives, organismes de formation, etc.

La description de l'origine des étudiants est particulièrement détaillée : par sexe, par bac, par nationalité, par provenance de l'Université de Montpellier 3 (UM3) ou non et ce par année depuis 2008 et en moyenne sur les quatre dernières années. En M1 les étudiants étrangers sont en moyenne de 8% et les étudiants ne provenant pas l'UM3 sont de 26%. Ces pourcentages montent à 7% et 44% en M2 ce qui révèle la grande attractivité de la formation tant en M1 qu'en M2. Les effectifs de M1 sont en moyenne de 448 étudiants sur les cinq dernières années (en augmentation constante car passant de 419 à 524). Les effectifs de M2 sont stables et autour de 118 étudiants. Si les taux d'abandon sont quasi nuls, les taux de réussite en M1 sont assez faibles : 35% en moyenne. Ils s'expliquent en partie par de nombreux étudiants qui optent pour une stratégie en deux ans. En revanche, les taux de réussite en M2 sont excellents puisque que la moyenne est de 96,5%. Les emplois occupés par les diplômés sont de niveau cadre (la très grande majorité occupant des postes de psychologues) et donc en adéquation avec les objectifs annoncés. Le taux de poursuite en doctorat est de 13% en moyenne sur toutes les spécialités mais uniquement de 2% pour les spécialités professionnelles. Il concerne donc essentiellement la spécialité recherche, ce qui est cohérent. Le taux moyen de répondants à l'enquête d'insertion professionnelle est de 94%, ce qui est excellent, et le taux moyen d'insertion est de 95% (sur les répondants), ce qui est également excellent.

La composition de l'équipe pédagogique est en adéquation avec la formation et le soutien administratif est important (une dizaine de personnes). Un conseil de perfectionnement composé du responsable du département de psychologie, des responsables de spécialités, des responsables des quatre grandes sections d'enseignements, d'un PAST par spécialité et d'un représentant étudiant par spécialité, se réunit au moins une fois par an. Son rôle est décrit en détail et pourrait se résumer en gestion et évolution de la mention. Il se base sur les évaluations des étudiants, par les étudiants... L'évaluation des enseignements par les étudiants est mise en place par l'établissement et secondé par la majorité des responsables de spécialité. Les étudiants sortants sont également interrogés (pour certaines spécialités) et se disent *a posteriori* satisfaits de la formation. La procédure d'autoévaluation a été faite au niveau de l'établissement. Pour ce qui concerne la mention de psychologie, l'analyse qui en est faite est précise. Le dossier est d'une qualité et d'une précision exceptionnelles révélant un pilotage remarquable. Non seulement tous les indicateurs demandés sont fournis, mais ils sont analysés et commentés avec soin. Les fiches RNCP et les ADD sont correctement remplies et retranscrivent précisément l'ensemble des compétences attendues, ainsi que les métiers visés à l'issue de la formation. Les perspectives proposées sont judicieuses.



- Points forts :
 - Excellente insertion professionnelle des diplômés.
 - Originalité des spécialités (*Psychologie clinique et psychopathologie du sportif* et *Psychopathologie clinique et neuropsychologie du vieillissement*).
 - Excellent pilotage de la mention.
 - Une équipe enseignante avec un très grand nombre de professionnels en adéquation avec la formation.
 - Attractivité de la formation.

- Point faible :
 - Faible taux de réussite en M1.

- Recommandations pour l'établissement :

Au niveau de la mention, les recommandations ne sont pas nombreuses car le dossier est exceptionnel. Le taux de réussite en M1 pourrait toutefois être amélioré. Une réflexion pourrait également être menée, au niveau de la mention et/ou de l'établissement sur le devenir des étudiants de M1 ne poursuivant pas dans un M2 de la mention.



Evaluation par spécialité

Psychologie du travail et des organisations

- Périmètre de la spécialité :

Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) :

Université Paul-Valéry Montpellier 3.

Etablissement(s) en co-habilitation(s) au niveau de la spécialité : /

Délocalisation(s) : /

Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

- Présentation de la spécialité :

La spécialité *Psychologie du travail et des organisations* est une spécialité à finalité professionnelle. Elle vise à former des psychologues intervenant surtout dans le monde de l'entreprise où ils seront capables d'analyser des situations de travail et des individus, faire des bilans de compétences et accompagner des projets professionnels, analyser et prévenir les risques psychosociaux. Le M1 est commun avec les autres spécialités pour 50% des enseignements et spécifique pour les 50% restants. Le M2 ne comporte ni tronc commun, ni parcours.

- Appréciation :

Les contenus des UE sont clairement exposés et sont en adéquation avec les attendus de la formation. La politique de stage est claire : deux stages sont obligatoires, le premier de 150 heures en S2 et le second de 500 heures en S4. Outre les enseignements théoriques faits par des enseignants-chercheurs (notamment en méthodologie de la recherche), le stage de M2 est l'occasion de mener une recherche sur le terrain qui sera validée par un mémoire. La formation est clairement professionnalisante au travers de l'intervention de nombreux professionnels (pour 50% des enseignements de M2) et des 650 heures de stages en entreprise. La formation est par ailleurs ouverte à la formation continue et est dispensée en apprentissage depuis 2011.

L'effectif moyen en M1 est de 69 étudiants (fluctuant de 57 en 2010 à 87 en 2012 avec 10 à 15% d'étudiants étrangers). Il est stable et autour de 22 en M2 (avec 0 à 8% d'étudiants étrangers). Le nombre d'inscrits en M1 est en augmentation sur les trois dernières années, ce qui traduit une bonne attractivité de la formation. Le taux moyen de réussite en M1 est de 66%. Il monte à 100% en M2, ce qui est excellent. La nature des emplois occupés par les diplômés est en adéquation avec la formation. Entre 80 et 100% des diplômés ont répondu à l'enquête menée par l'OVE. Elle montre un taux d'insertion allant de 86,7% à 90,5% (sur les répondants). Ce taux est stable et bon. Peu d'étudiants poursuivent en doctorat, mais on en compte deux par an sur les deux dernières années (en contrat CIFRE).

L'équipe pédagogique est importante. Elle est composée de 11 enseignants-chercheurs de l'établissement (6 PR, 5 MCF) majoritairement de la section 16 (CNU), de 10 PR d'autres universités (dont 8 hors de France), de 2 PAST et de 34 intervenants professionnels en adéquation avec la formation (psychologues du travail essentiellement). Un conseil pédagogique se réunit deux fois par semestre pour la gestion des questions pédagogiques (répartition des directions de stage notamment). Un conseil de perfectionnement se réunit annuellement pour faire évoluer la formation au plus près du monde professionnel. Les modalités de contrôle des connaissances sont détaillées ; elles sont variées et adaptées. L'évaluation par les étudiants se fait au cours de réunions avec les responsables à la fin de chaque semestre, ce qui pourrait ne pas offrir aux étudiants l'occasion de s'exprimer aussi librement que l'anonymat. Une association d'anciens étudiants organise une réunion annuelle qui permet de rencontrer les étudiants et les enseignants et de faire des retours sur les besoins d'évolution de la formation. Le pilotage de la spécialité est donc de bonne qualité.

- Points forts :

- Le très bon taux de réussite en M2 et le très bon taux et la qualité de l'insertion professionnelle des diplômés.



- La mise en place de contrats d'apprentissage depuis 2011.
- Une équipe pédagogique avec de nombreux professionnels.
- Un pilotage de qualité avec une organisation en conseils riche pour la réflexion et l'évolution de la formation.

- Point faible :

- Absence d'évaluation anonyme des enseignements par les étudiants.

- Recommandations pour l'établissement :

Il serait souhaitable de mettre en place une évaluation des enseignements par les étudiants qui soit anonyme.



Psychologie clinique, psychopathologie et santé mentale

- Périmètre de la spécialité :

Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômés délocalisés) :

Université Paul-Valéry Montpellier 3.

Etablissement(s) en co-habilitation(s) au niveau de la spécialité : /

Délocalisation(s) : /

Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

- Présentation de la spécialité :

La spécialité *Psychologie clinique, psychopathologie et santé mentale* est une spécialité à finalité professionnelle. Elle vise à former des psychologues cliniciens « généralistes » capables de prendre en charge des enfants, des adolescents ou des adultes. Les diplômés, formés aux différents courants théoriques de la psychopathologie à tous les âges de la vie, seront compétents en bilan et évaluation autant qu'en prise en charge thérapeutique. Le M1 est commun avec les autres spécialités pour 50% des enseignements et spécifique pour les 50% restants. Le M2 ne comporte ni tronc commun, ni parcours.

- Appréciation :

Le contenu des enseignements est détaillé et permet d'en apprécier la bonne adéquation avec les attendus de la formation. On notera que les champs théoriques enseignés sont divers permettant aux étudiants de choisir leur propre voie future sans les ancrer d'emblée dans des querelles idéologiques. Un stage de 250 heures est obligatoire en M1. Un deuxième stage de 500 heures est obligatoire en M2. Bien qu'à finalité professionnelle, cette spécialité n'oublie pas la recherche. Outre les enseignements théoriques et épistémologiques donnés par les enseignants-chercheurs, les étudiants ont un mémoire de recherche à produire en M1. Cette formation est par nature professionnalisante et de nombreux intervenants professionnels viennent apprendre aux étudiants les différents aspects du métier de psychologue clinicien. Les stages sont également supervisés par des professionnels.

Les étudiants sont en moyenne 249 en M1 et 29 en M2. Ces chiffres sont stables sur les cinq dernières années. Le nombre très important d'étudiants en M1 est sans conteste une preuve de l'attractivité de la formation, mais on ne peut que s'interroger sur le devenir des 220 étudiants de M1 n'ayant pas accédé au M2. Le taux de réussite en M1 n'est pas renseigné. Il est de 100% en M2 ce qui est parfait. La nature des emplois occupés par les diplômés est détaillée et conforme aux objectifs : la majorité des diplômés occupent des postes de psychologues cliniciens. Le taux de réponse à l'enquête OVE varie de 70 à 93%. Le taux d'insertion sur les répondants varie de 92 à 100%, ce qui est excellent. Les poursuites en doctorat sont rares (1 en 2010 et 1 en 2012), mais ce n'est pas la finalité de la spécialité. L'analyse qui est faite dans le dossier est détaillée.

L'équipe pédagogique est composée de 5 enseignants-chercheurs (2 PR, 3 MCF) tous de section 16 (CNU), de 2 enseignants-chercheurs extérieurs à l'université, de 2 PAST et de 27 professionnels (dont on ignore malheureusement la profession). Le conseil pédagogique rassemble l'ensemble des enseignants-chercheurs et PAST de l'université investis dans la spécialité. Il travaille sur l'évolution de la formation sans plus de précision. Le jury est composé des membres du conseil pédagogique. La sélection des dossiers pour l'entrée en M2 se fait sur dossier puis audition. L'évaluation des enseignements par les étudiants est faite chaque année sur la base d'un questionnaire anonyme.

- Points forts :

- Le très bon taux de réussite en M2.
- Le très bon taux et la qualité de l'insertion professionnelle des diplômés.
- La diversité des courants abordés tant au niveau théorique que thérapeutique.
- La qualité de l'accompagnement au projet professionnel.

- Points faibles :

- Le manque de précision sur le devenir des étudiants en M1.
- Le pilotage non formalisé.



- Recommandations pour l'établissement :

Le pilotage de la spécialité devrait être renforcé ce qui permettrait notamment aux responsables de disposer de plus d'indicateurs et ainsi de mieux connaître le public étudiant, notamment en M1. Car si l'on sait que la filière psychologie est très attractive et que la sélection ne se faisant qu'entre le M1 et le M2, de nombreux étudiants ne sont pas d'assez bon niveau pour obtenir le titre de psychologue, le différentiel très important dans cette spécialité entre le nombre d'inscrits en M1 et en M2 devrait alerter les responsables.



Psychologie clinique et psychopathologie du sportif

- Périmètre de la spécialité :

Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômés délocalisés) :

Université Paul-Valéry Montpellier 3.

Etablissement(s) en co-habilitation(s) au niveau de la spécialité : /

Délocalisation(s) : /

Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

- Présentation de la spécialité :

La spécialité *Psychologie clinique et psychopathologie du sportif* est une spécialité à finalité professionnelle unique en France. Elle vise à former des psychologues cliniciens spécialistes de la psychopathologie du sport. Les diplômés sont compétents en bilan à visée diagnostique ainsi qu'en prise en charge psychothérapeutique de souffrances psychiques et corporelles dans le champ du sport. Le M1 est commun avec les autres spécialités pour 50% des enseignements et spécifique pour les 50% restants. Le M2 ne comporte ni tronc commun, ni parcours.

- Appréciation :

Les contenus des enseignements sont décrits avec précision et sont en adéquation avec les attendus de la formation. On notera des enseignements particulièrement originaux en psychologie comme les groupes Balint de réflexion sur la pratique thérapeutique et plus généralement une réflexion sur le corps, si souvent oublié en psychologie. La politique des stages est claire, avec 250 heures de stages en M1 et 380 heures de stage en M2. Des enseignements de méthodologie de la recherche, de méthodologie de la production scientifique, des enseignements théoriques en lien avec les travaux de recherche des enseignants-chercheurs membres de l'EA 4556 EPSYLON, la réalisation d'un travail d'étude et de recherche, sont autant de formations à et par la recherche. La formation est toutefois clairement professionnalisante : de nombreux intervenants professionnels sont impliqués dans la formation (surtout en M2) et les stages sont dans les futurs milieux professionnels des étudiants. La formation est dispensée en alternance entre les enseignements et les stages.

La formation n'ayant pas été ouverte pendant plusieurs années, les différents indicateurs sont donnés sur les deux dernières années. On constate alors que 31% des étudiants de M1 ne proviennent pas de l'établissement. Ce pourcentage monte à 51% en M2, ce qui révèle une grande attractivité de la formation. Les effectifs sont en moyenne de 32 étudiants en M1 (une augmentation de 23 à 41 montrant une attractivité croissante de la spécialité) et de 20 étudiants en M2. Le taux de réussite en M1 est de 43% pour les étudiants en formation initiale, ce qui est faible, et monte à 86% pour les étudiants en formation continue. En M2, le taux de réussite est stable à 100%. La nature des emplois occupés est décrite et commentée : elle est globalement conforme aux objectifs professionnels de la spécialité (les diplômés déclarent à 80% que leur formation est en adéquation avec leur emploi). La poursuite en doctorat est rare (un étudiant par an), ce qui n'est pas surprenant étant donné la finalité professionnelle de la spécialité.

L'équipe pédagogique de la spécialité comporte 10 enseignants-chercheurs (5 PR, 5 MCF essentiellement de la section 16 (CNU)), 1 ATER, 1 PAST, 1 enseignant-chercheur d'une autre université (section 74 (CNU)), un personnel CNRS (dont on ignore la fonction) et 40 professionnels. L'équipe est numériquement importante, mais il est difficile d'apprécier l'adéquation des professionnels à la spécialité dès lors que l'on ne dispose pas d'information sur leurs professions. Un conseil pédagogique de 6 membres (3 EC et 2 professionnels et 1 étudiant élu) a pour rôle d'organiser et de faire évoluer la formation. La commission de sélection (5 EC et 5 professionnels) procède à la sélection des candidats au M2 sur dossier puis audition. L'évaluation des enseignements par les étudiants est faite sur la base d'une échelle de satisfaction et d'un entretien semi-directif en groupe. Une analyse détaillée en est présentée ce qui révèle un pilotage de qualité.

- Points forts :

- Originalité de la formation.
- Les très bons taux de réussite en M2.



- Les très bons taux et la qualité de l'insertion professionnelle des diplômés.
- Une bonne attractivité de la formation.
- L'évaluation des enseignements par les étudiants.

- Point faible :
 - Le faible taux de réussite en M1 pour les étudiants n'étant pas en formation continue.

- Recommandations pour l'établissement :

Il n'est pas aisé de comprendre la différence de taux de réussite en M1 entre les étudiants en formation initiale et ceux en formation continue : il est du simple au double. Il conviendrait de faire en sorte que les étudiants en formation initiale réussissent aussi bien que les autres.



Psychopathologie clinique et neuropsychologie du vieillissement

- Périmètre de la spécialité :

Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômés délocalisés) :

Université Paul-Valéry Montpellier 3.

Etablissement(s) en co-habilitation(s) au niveau de la spécialité : /

Délocalisation(s) : /

Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

- Présentation de la spécialité :

La spécialité *Psychopathologie clinique et neuropsychologie du vieillissement* est une spécialité à finalité professionnelle unique en France. Elle vise à former des psychologues cliniciens spécialistes de la psychopathologie et de la neuropsychologie des personnes âgées et des patients déments. La formation est transversale permettant ainsi une compréhension du sujet à la fois sur les aspects cognitifs, biologiques, sociaux et environnementaux. Elle vise les métiers de la santé mentale et du bien-être des sujets âgés. Le M1 est commun avec les autres spécialités pour 50% des enseignements et spécifique pour les 50% restants. Le M2 ne comporte ni tronc commun, ni parcours.

- Appréciation :

L'orientation scientifique majeure est celle de l'approche globale du sujet ce qui est à la fois pertinent et original. Les contenus des enseignements sont particulièrement détaillés et on peut donc apprécier leur adéquation aux objectifs de la formation. La politique de stage est très détaillée : 200 heures de stage en M1, obligatoirement en gérontologie. En M2, un premier stage de 300 heures, encadré par un psychologue et un second stage de 100 heures, dans une structure sans psychologue (et donc en autonomie) avec supervision à l'université par le maître de stage. Ce second stage, particulièrement original, permet non seulement aux étudiants d'être confrontés à la « solitude du débutant » mais les amènent également à l'autonomie. De plus, il permet souvent à la structure de se rendre compte de l'utilité de la présence d'un psychologue et 15 à 20% des étudiants créent ainsi leur propre poste. Bien que professionnelle, cette spécialité forme à et par la recherche. Les enseignements sont forcément fondés sur les travaux de recherche les plus récents compte tenu de la récence de la discipline. Le métier de neuropsychologue du vieillissement étant souvent situé dans la fonction publique hospitalière, les psychologues y ont un temps Formation information recherche (FIR) durant lequel ils doivent mener des travaux de recherche. Cela fait donc partie intégrante de leur professionnalisation. Outre les stages, le nombre d'heures réservées à la préparation à la vie professionnelle représente 47% des heures en M1 et 58% des heures en M2, ce qui est considérable. Le nombre d'intervenants professionnels est important (30% des cours en M1 et 58% en M2). La formation est en alternance avec une semaine de cours et deux semaines de stage toutes les quatre semaines de septembre à juin. Il existe deux conventions avec des établissements étrangers : l'Université de Sherbrooke, Canada (5 étudiants au total), l'Institut de gériatrie de Sherbrooke, Canada (3 étudiants au total) et l'Institut de gériatrie de Montréal, Québec, Canada (3 étudiants et 1 enseignant), ce qui révèle un dynamisme international rare en psychologie.

En moyenne sur les deux dernières années, 6% des étudiants proviennent d'une université étrangère en M1. En M2, en moyenne sur les cinq dernières années, 38,5% des étudiants ne viennent pas de l'établissement et 3,5% proviennent d'une université étrangère. Ces chiffres indiquent une bonne attractivité de la formation. Le nombre moyen d'inscrits en M1 est de 54 (en hausse allant de 47 à 70). Il est stable et de 22 en M2. Le taux de réussite en M1 est faible, 30% ; de nombreux étudiants choisissant de faire leur M1 en deux ans. Il monte à 100% en M2. La nature des emplois est détaillée et analysée : 95% des diplômés en emploi déclarent qu'il y a adéquation entre la formation et leur emploi (100% exercent un emploi de psychologue et 97% dans le champ de la gérontologie). De plus, et c'est suffisamment rare pour être signalé, 82% sont en CDI, 94% sur des emplois de niveau A et 69% en temps plein (certains cumulent plusieurs temps partiels comme c'est souvent le cas en psychologie afin d'intervenir dans plusieurs structures). Les taux de réponse aux enquêtes d'insertion sont de 80% quand elle est faite par l'OVE, mais de 100% quand elle est faite par la responsable des études. L'insertion moyenne est de 94%. On compte deux poursuites en doctorat pour le quadriennal, ce qui est cohérent avec la finalité de la spécialité.



L'équipe pédagogique ne comporte que deux enseignants-chercheurs de l'établissement (1 PR et 1 MCF de section 16 (CNU)), mais également huit enseignants-chercheurs d'autres établissements (2 PR, 3 PU-PH et 3 MCF), une PAST et 23 professionnels (majoritairement psychologues ou neuropsychologues). L'équipe enseignante est donc en adéquation avec la formation. Un conseil de pilotage composé de deux enseignants-chercheurs et d'une PAST gère l'organisation et le fonctionnement de la spécialité. Le conseil de perfectionnement composé du conseil de pilotage auquel s'ajoutent les responsables d'UE, des professionnels et des étudiants élus se réunit une fois par an, pour réfléchir sur les évolutions conjointes de la profession et de la spécialité, pour gérer la communication et travailler sur les données collectées par l'OVE et la responsable de la spécialité. Les autres instances de pilotage (jury de diplôme, de titre, de sélection) sont particulièrement détaillées. L'évaluation des enseignements par les étudiants se fait par le biais de questionnaires anonymes semi-ouverts : les résultats sont analysés par une personne extérieure à la formation et débattus en conseil de perfectionnement pour évolutions éventuelles. L'idée de faire analyser les résultats par une partie extérieure est originale et bienvenue. Les résultats sont globalement très bons. L'association des anciens étudiants reçoit chaque année un questionnaire, afin qu'ils indiquent les éventuelles évolutions de leur métier. Tout ceci est révélateur d'un pilotage d'une qualité exceptionnelle, au plus près des étudiants actuels et anciens, ainsi que des professionnels.

- Points forts :
 - La grande originalité et l'attractivité de la formation.
 - L'excellent pilotage de la spécialité.
 - L'excellent taux de réussite en M2.
 - Le très bon taux et la nature de l'insertion professionnelle en adéquation avec la formation.
 - La politique de stages innovante permettant à un nombre conséquent d'étudiants de créer leur poste.
 - Le très bon suivi des diplômés.

- Point faible :
 - Le faible taux de réussite en M1.

- Recommandations pour l'établissement :

Le seul point faible de cette spécialité est le taux de réussite en M1 qui n'est que de 30%. L'équipe pédagogique pourrait se pencher sur ce problème en favorisant notamment l'obtention du M1 en un an au lieu de deux.



Psychologie du développement, éducation, handicap

- Périmètre de la spécialité :

Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) :

Université Paul-Valéry Montpellier 3.

Etablissement(s) en co-habilitation(s) au niveau de la spécialité : /

Délocalisation(s) : /

Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

- Présentation de la spécialité :

La spécialité *Psychologie du développement, éducation, handicap* est une spécialité à finalité indifférenciée. Elle vise à former des psychologues spécialisés dans le développement normal et pathologique de l'enfant, de l'adolescent et de l'adulte, capables de s'insérer tant dans le secteur hospitalier que dans les institutions scolaires, les lieux d'accueil de la petite enfance, les organismes d'insertion ou les services de justice. Le M1 est commun avec les autres spécialités pour 50% des enseignements et spécifique pour les 50% restants. Le M2 ne comporte ni tronc commun, ni parcours.

- Appréciation :

Si les objectifs scientifiques annoncés sont relativement clairs, ils sont tellement larges que l'on a du mal à se faire une représentation fine du métier auquel les étudiants sont formés. Les contenus des enseignements sont détaillés et conformes aux attendus de la formation. On s'étonnera toutefois que les échelles d'intelligence de l'enfant présentées dans les enseignements soient des versions déjà anciennes (on aurait attendu WISC-IV et K-ABC-II). La politique des stages n'est pas spécifiée : on ignore la durée du stage en M2 et les lieux privilégiés où les stages ont lieu. On ne dispose pas plus de renseignements sur les enseignements de préparation à la vie professionnelle. La formation à et par la recherche est conforme aux attendus et peuvent correspondre aussi bien à une finalité recherche qu'à une finalité professionnelle (même si un stage en laboratoire serait le bienvenu pour de futurs doctorants). Trois places sur 15 sont réservées en M2 à la formation continue. Les candidats ne sont alors pas recrutés selon les mêmes critères que les autres mais on en ignore le pourquoi et le comment.

On ne dispose pas de données sur l'origine des étudiants de M1. Il est dit que 50% des M2 provenaient d'une autre université que l'UM3 et que ce chiffre descend depuis ces trois dernières années (car les étudiants changent de plus en plus d'université à l'entrée du master), mais on ne dispose pas des indicateurs. Les effectifs sont de 54 étudiants en moyenne en M1 et 14 en M2 (ils sont relativement stables sur les cinq dernières années). Le taux de réussite en M1 n'est pas donné. Il est de 100% en M2. Les tableaux donnés en annexe et dans le dossier sont parfois contradictoires ce qui ne permet pas de se faire une idée claire sur le devenir des diplômés. Le taux de réponse à l'OVE varie de 78 à 92% (100% dans le tableau du dossier) avec 100% des répondants en emploi ou doctorat (2 par an).

La nature des emplois est décrite en annexe. Si l'adéquation à la formation est bonne, on notera toutefois que la majorité des emplois sont précaires (CDD) ou à temps partiel (à l'exception de la promotion 2009 majoritairement en CDI ETP). L'analyse faite dans le dossier tente d'éviter les points faibles de l'insertion en ne mettant en avant que les points positifs.

L'équipe pédagogique se compose de 7 enseignants-chercheurs (3 PR, 4 MCF) de l'établissement (probablement de section 16 (CNU) mais on l'ignore), d'un ATER, d'un formateur, d'un PAST, de 4 enseignants d'autres universités et de 24 professionnels (dont on ignore la profession ce qui rend difficile le jugement sur l'adéquation avec la formation). On ne connaît pas la composition du conseil de perfectionnement. Il est en charge de l'amélioration de la formation, sans plus de précision. L'évaluation des enseignements est faite par les enseignants, ce qui est très surprenant. Le dossier est globalement d'une qualité assez médiocre, comportant de nombreuses fautes d'orthographe, certaines incohérences et de nombreux indicateurs sont manquants. Le pilotage de cette spécialité est largement perfectible.



- Points forts :
 - Le très bon taux de réussite en M2.
 - Le taux d'insertion professionnelle élevé.

- Points faibles :
 - Les objectifs professionnels de la formation ne sont pas clairs.
 - Le pilotage de la spécialité n'est pas formalisé.
 - La politique des stages n'est pas explicite.
 - L'évaluation des enseignements faite par les enseignants.
 - Le taux de poursuite en doctorat est faible s'agissant d'une spécialité indifférenciée.

- Recommandations pour l'établissement :

Il serait souhaitable que la spécialité *Psychologie du développement, éducation, handicap* explicite ses objectifs professionnels : à quel-s métier-s permet-elle d'aboutir ? Cette question est d'autant plus importante que la spécialité souhaite être transformée en spécialité à finalité professionnelle. Le pilotage de la spécialité devrait être renforcé et la politique des stages explicitée.



Capacités humaines et conduites de santé : Approche dynamique

- Périmètre de la spécialité :

Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) :

Université Paul-Valéry Montpellier 3.

Etablissement(s) en co-habilitation(s) au niveau de la spécialité : /

Délocalisation(s) : /

Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

- Présentation de la spécialité :

La spécialité *Capacités humaines et conduites de santé : Approche dynamique* est une spécialité à finalité recherche. Elle vise à former des futurs chercheurs en psychologie, capables de mener une recherche expérimentale, de soumettre un article dans une revue qualifiante, de faire une proposition de communication et de rédiger un projet de thèse. Le M1 est commun avec les autres spécialités pour 50% des enseignements et spécifique pour les 50% restants. Le M2 ne comporte ni tronc commun, ni parcours.

- Appréciation :

Les connaissances et compétences attendues à l'issue de la formation sont celles d'un chercheur en psychologie scientifique avec une approche interactionniste sujet x environnement. Si les objectifs méthodologiques sont assez clairs, on ne comprend pas quel peut être l'objet d'étude. Les contenus des enseignements ne sont pas décrits en détail, mais on comprend à la lecture du dossier qu'il s'agit essentiellement d'enseignements de psychologie cognitive en M1. En M2, il y a une UE « Approches théoriques » pour 20 ECTS et dont on ignore tout. Cela mériterait plus d'explicitation. Le dossier parle d'un « fil conducteur » en termes de flexibilité et d'adaptation, mais le fil conducteur est surtout un peu flou. Un stage de 500 heures est possible en vue de l'obtention du titre de psychologue. Même si cela est conforme à l'arrêté de 2006, on est en droit de se demander à quels types d'emplois pourraient candidater des diplômés n'ayant aucune formation professionnalisante en psychologie, si ce n'est le stage qu'ils décident de faire en plus de leur formation à la recherche.

Le dossier est très succinct s'agissant de la description de la population étudiante. On sait que 15% des étudiants de M1 sont étrangers. On ne connaît pas le chiffre pour les M2. On ne connaît pas l'origine géographique des M1. En M2, 46% des étudiants ne proviennent pas du M1 correspondant. Mais ce chiffre est en baisse constante sur les cinq dernières années et passe de 63% en 2008-2009 à 20% en 2012-2013. Il se pourrait donc que la formation baisse en attractivité. Le nombre moyen d'étudiants est de 10 en M1 et 20 en M2. Le taux de réussite en M1 est de 100%, ce qui est excellent et étonnant à la fois ; il est de 90% en M2. En moyenne, 5 à 6 étudiants poursuivent en doctorat (dont un à trois avec une allocation doctorale), soit un taux de 32% en moyenne par an. Le dossier indique clairement que le nombre de thèses a été diminué volontairement afin d'en privilégier la qualité. On ne dispose d'aucune donnée concernant le devenir de tous les autres diplômés qui représentent tout de même plus des deux tiers des étudiants.

Le dossier indique que 9 enseignants-chercheurs interviennent en M1 et 17 en M2 (sans que l'on sache de qui il s'agit et donc s'il s'agit en partie des mêmes). Le dossier renvoie au dossier annexe qui ne contient pas l'information.

Il n'y a pas d'intervenant professionnel, mais la spécialité est à finalité recherche. Les étudiants sont recrutés sur dossier et notamment sur leur projet de recherche. Le conseil de master (dont on ignore la composition) statue sur les candidatures. Il n'y a pas d'évaluation des enseignements par les étudiants. Le dossier est si succinct que l'on se demande si la spécialité est réellement pilotée.

- Point fort :

- La formation à la recherche de très bonne qualité.



- Points faibles :
 - Les objectifs sont trop peu spécifiés.
 - Le devenir des diplômés qui ne poursuivent pas en doctorat n'est même pas évoqué.
 - L'attractivité est en baisse.

- Recommandations pour l'établissement :

Il conviendrait, comme le soulignait l'évaluation précédente, de mieux spécifier les objectifs de la formation. En effet, si les objectifs méthodologiques sont clairs car explicitement expérimentaux, le fil conducteur théorique est flou. Le projet de recentrer la spécialité sur une seule thématique qui est l'étude de la cognition humaine est une bonne idée. Reste à savoir si les effectifs seront suffisants. Il conviendrait également de renforcer le pilotage de la spécialité, le dossier ne permettant pas d'en apprécier l'existence. Enfin, il serait souhaitable de s'intéresser au devenir des diplômés ne poursuivant pas en doctorat car ils représentent plus des deux tiers des étudiants.



Observations de l'établissement



ARTS, LETTRES, LANGUES,
SCIENCES HUMAINES ET
SOCIALES

UNIVERSITÉ
PAUL-VALÉRY
MONTPELLIER 3

UNIVERSITÉ PAUL-VALÉRY MONTPELLIER 3

Route de Mende – 34199 Montpellier – CEDEX 5

Tel : 04 67 14 20 00 – Fax : 04 67 14 20 43

www.univ-montp3.fr

MONTPELLIER, le 02 juillet 2014

Affaire suivie par Matthieu Gayet
Directeur des études et de la scolarité
matthieu.gayet@univ-montp3.fr
0467142034

Anne Fraïsse
Présidente de l'université Paul-Valéry
Montpellier 3
A
Jean-Marc GEIB
Directeur de la section formation et
diplôme de l'AERES

Objet : Observation évaluation AERES

Monsieur le Directeur,

Pour donner suite à votre demande, je vous informe que nous n'avons pas d'observations particulières concernant cette Mention.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes respectueuses salutations.

La Présidente de l'Université

Anne Fraïsse