

# HCERES

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

Formations et diplômes



## Rapport d'évaluation

### Master Psychologie

- Université de Bordeaux

Campagne d'évaluation 2014-2015 (Vague A)

# HCERES

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

Formations et diplômes

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Didier Houssin, président

---

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

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

Évaluation réalisée en 2014-2015

## Présentation de la formation

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

Établissement déposant : Université de Bordeaux

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La mention de master *Psychologie* a pour premier objectif la formation de psychologues en accord avec l'arrêté régissant le titre national de psychologue. La formation est organisée avec, en première année (M1), un premier semestre de tronc commun et un second semestre comprenant six parcours types. En deuxième année (M2), les étudiants se spécialisent dans l'une des quatre spécialités proposées : la spécialité *Psychologie clinique* à finalité professionnelle qui comprend quatre parcours (*Psychopathologie*, *Neuropsychologie*, *Psychogérontologie* et *Psychologie de la santé*), la spécialité *Psychologie du travail et de la vie sociale* à finalité professionnelle qui comprend deux parcours (*Psychologie du travail et des organisations*, et *Psychologie sociale, conseil et études appliquées*), la spécialité *Éducation, développement et handicap de la petite enfance à l'adolescence* à finalité professionnelle et la spécialité *Recherches en psychologie* à finalité recherche. Cette formation conduit à de nombreux débouchés. L'obtention du diplôme permet aux étudiants d'occuper un emploi avec le titre professionnel de psychologue et, plus généralement, donne accès au statut de cadre. Le secteur cible est celui de la psychologie et de ses multiples champs d'application (santé, insertion sociale et professionnelle, orientation, accompagnement scolaire, secteur de la recherche, etc.). Les effectifs moyens sur les trois dernières années sont de 461 étudiants en M1 et 137 en M2 (allant de 12 à 30 en fonction des parcours ou spécialités).

## Avis du comité d'experts

Les compétences et connaissances, répondant aux problématiques sociétales, sont clairement listées et cohérentes avec les attendus de la formation. Elles sont bien différenciées en fonction des quatre spécialités. Les métiers envisagés sont bien renseignés et, là encore, en cohérence avec les différentes spécialités, allant de l'accompagnement en milieu scolaire d'enfants présentant un handicap pour la spécialité *Éducation, développement et handicap de la petite enfance à l'adolescence* à l'évaluation des troubles mentaux et cognitifs des personnes âgées pour le parcours *Psychogérontologie* de la spécialité *Psychologie clinique*. La formation est construite selon une logique de spécialisation progressive avec un premier semestre commun à tous les étudiants et 6 parcours type au second semestre. L'existence de quatre spécialités en M2 finalise la spécialisation puisque les spécialités ne semblent comporter aucun tronc commun. L'ensemble est bien lisible. En revanche, il n'est pas possible d'apprécier la cohérence et la pertinence des contenus des enseignements car, en dehors des intitulés souvent très généraux, lesdits contenus ne sont pas donnés dans le dossier. De plus, les enseignements des différentes options de la spécialité *Psychologie clinique* sont présentés sous les mêmes labels et il est difficile de se rendre compte de leur pertinence respective et spécifique. On peut se demander si ce sont simplement les labels qui sont identiques mais si la formation est tout de même différente ou si les deux ne diffèrent pas, et dans ce cas, l'utilité de distinguer ces quatre options devrait être argumentée.

Le master *Psychologie* de l'Université de Bordeaux est le seul dispensé au niveau de la région. De plus, l'approche pluridisciplinaire de la psychologie (les spécialités et leurs options respectives) constitue un atout en termes d'attractivité. La formation est principalement adossée sur le laboratoire de psychologie Santé et qualité de vie (EA 4139) mais s'appuie également sur l'équipe Vieillesse cérébrale de l'unité INSERM « ISPED U 897 », ainsi que sur l'école doctorale SP2 (Sociétés, Politique, Santé Publique). L'adossement de l'offre de formation aux milieux socio-professionnels est concret et fort. En effet, elle bénéficie de nombreux partenariats dans le monde socio-économique allant du Centre Hospitalier Universitaire de Bordeaux aux collectivités locales et territoriales en passant par de plus ou moins grandes entreprises publiques ou privées (SNCF, Lyonnaise des eaux, France Telecom...) ou des institutions (Caisse d'allocations familiales, Caisse primaire d'assurance maladie, Maison départementale des personnes handicapées...). Ces différents partenaires peuvent intervenir dans les enseignements ou « simplement » accueillir des

stagiaires. Ce maillage professionnel est dense et varié comme le sont les différentes professions des psychologues (santé, éducation, travail...). Au niveau européen et international, la formation fait partie du réseau Europsy qui entérine une reconnaissance européenne du titre français de psychologue.

Il est impossible d’apprécier la composition de l’équipe pédagogique car la seule chose que l’on en connaît est qu’elle comporte des enseignants-chercheurs et des vacataires. On ignore jusqu’aux noms et qualifications des responsables de spécialités ! Les professionnels intervenants dans la formation ne sont pas non plus détaillés, pas plus que ne le sont les cours dans lesquels ils interviennent ou le volume horaire dont ils ont la charge. Il est toutefois précisé qu’il s’agit majoritairement de psychologues, ce qui paraît opportun. Le pilotage est assuré par de nombreuses instances : les assemblées générales plénières pour discuter de problèmes pédagogiques et d’organisation de la formation, le comité de pilotage, les conseils de perfectionnement (qui se réunissent annuellement par spécialité et qui incluent la participation de représentants étudiants), des commissions pédagogiques internes à chaque spécialité, une commission de politique de recrutement, une commission méthodologie et d’autres réunions pédagogiques selon les besoins. Le contenu des réunions est transmis à l’ensemble de l’équipe pédagogique. Pour chaque spécialité, les réunions sont thématiques et organisées entre deux à quatre fois par an. On a du mal à comprendre la pertinence de cette multiplicité d’instances car les rôles de chacune ne sont pas clairement expliqués.

Les effectifs moyens sur les trois dernières années sont de 461 étudiants en M1 et 137 en M2. Cette différence très importante, mais assez classique en psychologie, s’explique par les capacités d’accueil mises en place en M2 et par la sélection à l’entrée du M2. Le taux de réussite en M1 n’est que de 42%, chiffre calculé à partir des annexes mais non fourni et a fortiori non commenté dans le dossier. Ce chiffre pourrait laisser penser que les étudiants étalent leur M1 sur deux à trois ans afin de maximiser leurs chances d’intégrer un M2, mais on note que 92% des inscrits sont présents aux examens. Il ne s’agit donc pas d’une stratégie d’étalement (auquel cas les étudiants seraient absents à certaines épreuves) mais bien d’échecs. Le taux de réussite en M2 est de 93%, ce qui est satisfaisant. On notera toutefois, comme cela est indiqué dans le dossier champ, que le taux d’obtention du master en deux ans ne dépasse pas les 17% ce qui est extrêmement bas. Les taux d’étudiants provenant d’une autre université que Bordeaux sont de 17% en M1 et 24% en M2 ce qui révèle une certaine attractivité de la formation. Le taux moyen d’insertion à 30 mois est de 87% ce qui est satisfaisant, variant de 78% pour la spécialité *Psychologie du travail et de la vie sociale* à 98% pour la spécialité « Psychologie clinique » en passant par 92% pour la spécialité « Éducation, développement et handicap de la petite enfance à l’adolescence ». Ces précisions sont accessibles dans le dossier champ et rien n’est indiqué concernant la spécialité à finalité recherche *Recherches en psychologie*. On sait seulement que 5 à 6 étudiants par an poursuivent en doctorat, mais on ignore de quelle spécialité ils proviennent. Si aucun détail n’est fourni sur la nature des emplois occupés, on sait qu’il s’agit d’emplois de niveau cadre pour à peu près 80% d’entre eux. L’adéquation entre le contenu de la formation et l’emploi occupé est jugé satisfaisante par la plupart des diplômés.

## Éléments spécifiques de la mention

<p>Place de la recherche</p>	<p>En dehors de la présence d’enseignants-chercheurs dans la formation, il n’est pas aisé d’apprécier la place de la formation à et par la recherche tant le dossier est incomplet. En effet, la maquette des enseignements n’y est pas donnée et il faut aller rechercher dans les exemples d’annexes descriptives au diplôme (ADD) pour avoir les intitulés des enseignements. On constate alors que les étudiants de M1 doivent réaliser un TER (dont on suppose qu’il s’agit d’un travail d’étude et de recherche) et suivent une unité d’enseignement (UE) <i>Démarche de recherche et techniques d’enquêtes</i>. Ces éléments sont positifs et révèlent une sensibilisation à la recherche pour tous les étudiants. Quelle que soit leur spécialité, les étudiants sont amenés à suivre des cycles de conférences faites par des chercheurs invités (français et internationaux), les étudiants de M1 et du M2 recherche ont à leur disposition des équipements du CERUP (Centre d’études et de recherche en psychologie) sur le site de l’Université. Dans certaines spécialités, les étudiants participent à des colloques et des congrès nationaux et internationaux. Des ingénieurs de recherche et d’études de l’EA 4139 proposent des enseignements de méthodologie et un accompagnement des étudiants. Certains étudiants de M2 participent également à des recherches avec des partenaires extérieurs. L’adossement à la recherche, que ce soit</p>
------------------------------	---

	pour les spécialités professionnelles ou pour la spécialité recherche, paraît donc de qualité.
Place de la professionnalisation	Les objectifs de la formation en termes de compétences professionnelles sont tellement détaillés que l'établissement a fourni une fiche RNCP par parcours et non par spécialité ! Cela révèle une contradiction : une place de la professionnalisation suffisamment importante pour discriminer les différents métiers de la psychologie mais insuffisante pour savoir que le diplôme est délivré par spécialité et non par parcours. On pourrait imaginer que les compétences nécessaires à faire un bon neuropsychologue ne sont pas si différentes de celles d'un bon psychogérontologue et qu'il n'est pas nécessaire d'hyperspécialiser les étudiants à ce point. Le dossier indique que certaines spécialités accompagnent les étudiants dans leur insertion professionnelle mais on ignore lesquelles et de quelle façon. Des UE spécifiques de préparation à l'insertion professionnelle selon la spécialité sont proposées (mais pas d'information sur le fait que ces UE sont optionnelles ou obligatoires).
Place des projets et stages	Selon les parcours type en M1, le stage est obligatoire ou facultatif. Cette disposition est très inhabituelle, pour ne pas dire contreproductive, quand on sait que l'entrée en M2 est sélective sur tout le territoire national et que la réalisation de stages en représente un point crucial. Il est urgent pour la formation de rendre obligatoire un stage en M1. Pour les M2 à finalité professionnelle, il existe un stage obligatoire de 300 à 500 heures. Sachant que le titre de psychologue nécessite un stage d'au moins 500 heures, on s'étonne qu'il ne s'agisse pas de la durée minimale du stage en M2 (d'autant qu'il n'est pas systématiquement obligatoire en M1). On suppose alors que les spécialités imposant un stage de 300 heures en M2 correspondent aux parcours type imposant un stage de 200 heures en M1, mais la précision aurait été appréciée. On notera toutefois que les compétences des étudiants de M1 n'étant pas aussi abouties que celles des étudiants de M2, la nature du stage ne peut être tout à fait comparable, notamment en termes d'autonomie, et qu'il serait bon de privilégier un stage long en M2 en plus d'un stage plus court en M1. Le dossier indique que la supervision de stage est faite par des enseignants : il paraîtrait opportun de réserver cette supervision à des professionnels n'intervenant pas dans l'évaluation des étudiants, offrant ainsi un espace de supervision avec une liberté de parole plus importante. Rien n'est indiqué s'agissant de la spécialité à finalité recherche. L'OPE (Observatoire des parcours étudiants) fournit chaque année une évaluation des stages par les étudiants et par les tuteurs montrant que dans l'ensemble, les stages sont jugés très satisfaisants en termes d'insertion professionnelle.
Place de l'international	Des enseignements en anglais sont dispensés durant les deux premiers semestres (M1), mais on n'a pas d'information sur leur fréquence ou sur la nature des enseignements (il est simplement indiqué qu'ils comptent pour moins de 25% de crédits ECTS). Il n'y a pas d'enseignement de langue en M2 quelle que soit la spécialité. Le dossier ne donne aucune indication précise concernant les échanges internationaux. Seul le dossier champ fait état de 24 conventions avec des universités étrangères et comptabilise 33 mobilités entrantes et 27 sortantes, mais on ignore si elles ont lieu au niveau licence ou master. Outre l'accréditation Europsey obtenue en 2010, mais dont les avantages sont présentés au futur révélant ainsi l'absence de bénéfices actuels, le dossier mentionne l'existence d'un parcours européen sans aucune autre précision. Seule l'équipe pédagogique de la spécialité <i>Psychologie du travail et de la vie sociale</i> a commencé la mise en œuvre de l'internationalisation de son diplôme (projet Fidex accepté fin 2013).

<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>Le dossier est vide à ce sujet. S'agissant du dossier champ, plusieurs chiffres sont donnés. On sait d'un côté que 70% des diplômés de licence de psychologie poursuivent en master. D'un autre côté, il est indiqué que 80% des diplômés de licence poursuivent leurs études dans l'établissement. Si l'on rapproche ces deux chiffres, on pourrait en déduire que 56% des licenciés en psychologie poursuivent dans un master de l'établissement, mais il peut s'agir d'un master MEEF aussi bien que du master de psychologie, réduisant encore la proportion de licenciés de psychologie poursuivant en master de psychologie. Ce chiffre peut paraître bien faible. On aurait aimé plus de précisions sur la population étudiante en master de psychologie. S'agissant de la sélection à l'entrée du M2, rien n'est précisé non plus (critères de sélection, nombre de candidatures...).</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>La formation a lieu exclusivement en présentiel et semble avoir développé l'utilisation du numérique par le biais d'outils collaboratifs (cours en ligne, forums de discussion, entraînement aux examens...). Les étudiants présentant un handicap et les sportifs de haut de niveau bénéficient d'aménagements spécifiques. Ce n'est pas le cas des étudiants salariés. La procédure VAE n'est pas évoquée.</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>Les modalités de contrôle de connaissance (MCC) ne sont pas données dans le dossier, pas plus que ne l'est la répartition des crédits ECTS. Cette dernière est disponible dans les ADD mais de façon approximative puisque le total est rarement de 120 pour l'intégralité du master ! Les compositions et rôles des jurys sont indiqués et semblent fonctionner « par option », sans que l'on sache si cette appellation renvoie aux parcours ou aux spécialités. Les règles de compensation sont données et l'on s'étonne que le stage professionnel puisse être compensé par les UE théoriques ce qui paraîtrait inhabituel pour un master de psychologie où il représente la plupart du temps un élément essentiel non compensable.</p>
<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>Un portefeuille de compétences est proposé aux étudiants par le biais du SUIO (Service universitaire d'information et d'orientation). Les enseignants-chercheurs semblent avoir été sensibilisés, voire participent, à son élaboration. Les ADD sont à reprendre car elles comportent de nombreuses imperfections (notamment le nombre d'ECTS qui n'est pas toujours de 120 pour le master).</p>
<p>Suivi des diplômés</p>	<p>Le suivi des diplômés est assuré par l'établissement et les résultats sont en partie donnés dans le dossier. Certains « détails », comme la nature des emplois occupés et les structures dans lesquelles ces emplois sont insérés auraient été les bienvenus. Il paraîtrait opportun que les différents responsables de spécialités s'emparent de cette question, ce qui permettrait par exemple d'avoir des données par parcours.</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p>	<p>Les enseignements et la formation sont évalués par les étudiants. Il semble exister autant de conseils de perfectionnement que de parcours, chacun comprenant des enseignants-chercheurs, des professionnels et des étudiants. Il existe également un comité de pilotage de la formation, composé du directeur d'UFR, du responsable de la mention et des responsables de spécialités, chargé de synthétiser les apports des différents conseils de perfectionnement. On s'étonne que de telles structures de pilotage n'aient pas donné lieu à la rédaction d'un dossier de meilleure qualité.</p>

# Synthèse de l'évaluation de la formation

## Points forts :

- Bon adossement à la recherche et aux milieux socioprofessionnels.
- Taux élevé d'insertion professionnelle des spécialités à finalité professionnelle.
- Bonne diversité de l'offre de formation.

## Points faibles :

- Faible taux de réussite en M1 et très faible taux de réussite du master en deux ans.
- Absence d'un stage obligatoire en M1 dans tous les parcours type.
- Aucune indication quant à la professionnalisation et les poursuites en doctorat des étudiants de la spécialité à finalité recherche.
- Faible ouverture internationale.
- Dossier extrêmement incomplet (pas de maquettes des enseignements, de MCC, de listes des intervenants enseignants et extérieurs, de différenciation par spécialité...) avec des ADD incomplètes et des fiches RNCP établies par parcours.

## Conclusions :

La mention de master *Psychologie* est peut-être une bonne formation mais le dossier fourni est trop incomplet pour en juger. S'il est vrai que la bonne insertion professionnelle est souvent le signe d'une formation de bonne qualité, cela ne saurait suffire. Il est urgent que les responsables se saisissent de la question de la réussite en M1, la proposition consistant à sélectionner à l'entrée du master est une idée qui ne répondrait que partiellement au problème. On aurait aimé connaître le devenir des étudiants diplômés de la spécialité *Recherches en psychologie*.

# Observations de l'établissement

L'établissement n'a pas formulé d'observation.