



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 de Lorraine

Vague C 2013-2017

Campagne d'évaluation 2011-2012



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

Section des Formations et des diplômes

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des Formations
et des diplômes

Le Directeur

Jean-Marc Geib



Evaluation des diplômes Masters – Vague C

Académie : Nancy-Metz

Etablissement déposant : Université de Lorraine

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Mention : Psychologie

Domaine : Sciences humaines et sociales

Demande n° S3MA130004954

Périmètre de la formation

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

Metz et Nancy.

- Délocalisation(s) : /

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

Présentation de la mention

Si les formations en psychologie des universités de Metz et Nancy 2 sont installées depuis longtemps dans le paysage académique national, la mention *Psychologie* a récemment fédéré l'offre académique de Metz et Nancy. La mention, sans concurrence au plan régional, prépare aux métiers de la recherche en psychologie et ergonomie, aux métiers du champ sanitaire et social (psychologie clinique et pathologique, psychologie de la santé, psychologie développementale), du champ des organisations et des entreprises (psychologie du travail, psychologie sociale, ergonomie), ou à l'interface.

La mention comporte six spécialités. Cinq spécialités, présentes dans le précédent contrat (*Psychologie clinique du développement et de l'éducation* ; *Psychologie clinique et psychopathologie* ; *Psychologie de la santé, psychologie clinique* ; *Psychologie du travail* ; *Psychologie, ergonomie et ingénierie des facteurs humains*), ont aménagé leurs enseignements et proposent de nouveaux parcours. Le projet propose l'ouverture d'une nouvelle spécialité (*Psychologie de l'intervention : travail et vie sociale*). Celle-ci enrichit le spectre des métiers préparés dans le cadre de la mention. Ces propositions sont en cohérence avec les ressources académiques et le bassin d'emploi. La participation des professionnels non universitaires est importante comme plus généralement les liens avec les réseaux professionnels sont pérennes (stages longs bien encadrés).

Le projet reste basé sur une admission non sélective en M1 et une sélection en M2. Le recrutement est principalement local issu de la licence de psychologie, avec des ouvertures à des étudiants internationaux. La maquette proposée mutualise partiellement les enseignements entre les spécialités de M1, ce qui permet une orientation progressive des étudiants.



Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

La mention couvre de manière large, les champs professionnels des métiers de psychologue et d'ergonome. L'inscription régionale est solide. L'insertion professionnelle des étudiants de M2 est quantitativement et qualitativement à la hauteur de ce qui est attendu pour une formation universitaire de ce niveau. De ce point de vue les indicateurs (trajectoires professionnelles jusqu'à deux ans après la formation) sont favorables.

Le projet est globalement bien argumenté et répond aux observations de l'AERES du contrat précédent notamment en termes de mutualisation et d'orientation.

Les évolutions proposées (ouverture d'une nouvelle spécialité et de parcours dans les spécialités ; changements pédagogiques) répondent au contexte local et national. Les six spécialités sont en phase avec les thématiques des trois équipes locales de recherche (équipes d'accueil) auxquelles appartiennent la majorité des enseignants de la formation et qui y recrutent leurs doctorants grâce à des parcours « recherche » intégrés.

Le caractère récent de la fusion des sites Nancy et Metz dans l'Université de Lorraine explique sans doute que la cohérence d'ensemble de l'offre de formation pourrait être mieux mise en valeur. Le recouvrement des intitulés (« clinique », « travail ») masque le fait que chaque spécialité présente un segment professionnel spécifique qui ne met pas en concurrence les spécialités.

Malgré une baisse conjoncturelle des effectifs en M1, la mention reste attractive. Des perspectives positives de développement se présentent du côté de la formation continue, de l'ouverture internationale et de la coopération avec les autres domaines de formation. Par ailleurs, les secteurs professionnels impliqués dans la mention ont tissé un réseau de relations solide avec les spécialités et la recherche.

Avec des enseignements dédiés et mutualisés, l'adossement à la recherche est significatif, même s'il est inégalement intégré dans la formation selon les spécialités.

- Points forts :

- La mention couvre un spectre large d'emplois depuis le secteur sanitaire et social, jusqu'au secteur industriel, et les résultats en termes d'emploi sont favorables à l'issue du M2.
- La structure mutualisée des enseignements en M1 rend possibles des réorientations en fin de M1.
- L'offre de formation propose l'ouverture d'une spécialité nouvelle sur un segment professionnel complémentaire et des parcours innovants et cohérents avec l'ensemble.
- La diversité des orientations épistémologiques en formation est significative.
- L'offre de formation est en cohérence avec les objectifs et ajustée à son environnement socio-géographique.
- Le recrutement des étudiants est ouvert aux niveaux local, national et international.
- Le travail d'accréditation auprès de réseaux de psychologues professionnels en Europe est opérant.

- Points faibles :

- Intitulés des spécialités et des parcours peu différenciés.
- Disparité excessive du poids en ECTS du stage de deuxième année dans l'évaluation selon les spécialités.
- L'ouverture internationale, en formation comme en recherche, reste globalement modeste dans un contexte frontalier.

Recommandations pour l'établissement

La mention gagnerait à présenter son offre de formation en psychologie et ergonomie de manière plus ordonnée à l'échelle de l'Université de Lorraine. Si les spécialités issues des logiques de site et d'équipes de recherche locales (Metz vs Nancy) ont une légitimité pragmatique, l'intégration dans l'Université de Lorraine (UDL) devrait se traduire plus explicitement dans le contrat 2013-2017. Le pilotage de la mention à l'échelle de l'Université de Lorraine implique une réflexion plus avancée sur les intitulés des spécialités et des parcours et, plus largement, un travail sur la lisibilité de l'offre globale de formation en psychologie et ergonomie.

L'observatoire des sorties professionnelles devrait fournir des indicateurs homogènes pour les sites de Metz et Nancy. Avec le choix d'une sélection au niveau de la deuxième année, le suivi des étudiants de M1 non admis en M2 devrait être documenté.



Un travail prospectif sur les flux attendus serait souhaitable. L'ouverture accrue envers les étudiants internationaux, les publics en formation continue, ou encore la coopération avec d'autres domaines (droit, informatique, etc.) devrait être soutenue.

Les spécialités comme la mention devraient être encouragées à mettre en place un conseil de perfectionnement.

Notation

- Note de la mention (A+, A, B ou C) : A

Indicateurs

TABLEAU DES INDICATEURS DE LA MENTION (rempli par l'établissement) Nancy					
	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre d'inscrits pédagogiques en M1	225	202	206	130	119
Nombre d'inscrits pédagogiques en M2	113	111	108	101	96
Taux de réussite en M1 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant réussi le passage en M2)	53,3%	51,0%	50%	54,6%	NR
Taux d'inscrits pédagogiques sortant de M1 pour intégrer une autre formation que le M2 correspondant	0,4%	1,0%	1,5%	1,5%	NR
Taux d'inscrits pédagogiques entrant en M2 venant d'une autre formation que le M1 correspondant	36,3%	43,2%	42,6%	36,6%	NR
Taux d'abandon en M1 (est considéré comme abandon l'absence de note à tous les examens et/ou au contrôle continu) (*)	NR	NR	NR	NR	NR
Taux de réussite en M2 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant obtenu leur diplôme)	93,2%	98,1%	100%	100%	100%
Taux de poursuite en doctorat	12%	8%	9%	NR	NR
Taux d'insertion professionnelle à 2 ans (taux d'inscrits en M2 ayant obtenu leur diplôme et s'étant insérés dans la vie professionnelle, y compris en doctorat, selon enquête de l'établissement). On indiquera également le taux de réponse à l'enquête.	88%	91%	NR	NR	NR
	86%	84%	NR	NR	NR
Taux d'intervenants professionnels extérieurs dans l'équipe pédagogique	NR	NR	NR	NR	NR

NR : Non Renseigné par les services centraux

*Il n'est pas possible de répondre à cette rubrique car beaucoup d'étudiants font leur 1^{ère} année en 2 ans (l'absence aux examens ne préjuge pas de l'abandon)

	M1 (2010-2011)	M2 (2010/2011)
Volume horaire (nombre d'heures de présence d'un étudiant hors stage et projet tuteuré)	424	Nancy : 442
Taux des enseignements d'ouverture et de préparation à la vie professionnelle	38%	90%
Nombre d'enseignants-chercheurs intervenant dans la mention	27	37
Nombre global d'heures assurées par ces enseignants-chercheurs	339	221
Nombre global d'heures assurées par des intervenants professionnels extérieurs	85	221



TABLEAU DES INDICATEURS DE LA MENTION
(rempli par l'établissement)
Metz

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre d'inscrits pédagogiques en M1	152	240	229	155	144
Nombre d'inscrits pédagogiques en M2	49	54	61	64	64
Taux de réussite en M1 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant réussi le passage en M2)	28%	21%	23%	32%	NR
Taux d'inscrits pédagogiques sortant de M1 pour intégrer une autre formation que le M2 correspondant	0%	2%	4%	2%	NR
Taux d'inscrits pédagogiques entrant en M2 venant d'une autre formation que le M1 correspondant					
Taux d'abandon en M1 (est considéré comme abandon l'absence de note à tous les examens et/ou au contrôle continu)	22%	10%	10%	3%	NR
Taux de réussite en M2 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant obtenu leur diplôme)	34	16	18	27	NR
Taux de poursuite en doctorat	NR	NR	NR	NR	NR
Taux d'insertion professionnelle à 2 ans (taux d'inscrits en M2 ayant obtenu leur diplôme et s'étant insérés dans la vie professionnelle, y compris en doctorat, selon enquête de l'établissement). On indiquera également le taux de réponse à l'enquête.	NR	NR	NR	NR	NR
	NR	NR	NR	NR	NR
Taux d'intervenants professionnels extérieurs dans l'équipe pédagogique	NR	11%	11%	9%	NR

NR : Non Renseigné par les services centraux

	M1 (2010-2011)	M2 (2010/2011)
Volume horaire (nombre d'heures de présence d'un étudiant hors stage et projet tuteuré)	NR	NR
Taux des enseignements d'ouverture et de préparation à la vie professionnelle	NR	NR
Nombre d'enseignants-chercheurs intervenant dans la mention	NR	NR
Nombre global d'heures assurées par ces enseignants-chercheurs	NR	NR
Nombre global d'heures assurées par des intervenants professionnels extérieurs	NR	NR

NR : Non Renseigné par les services centraux



Appréciation par spécialité

Psychologie clinique du développement et de l'éducation

- Périmètre de la spécialité :

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

Nancy.

Etablissement(s) co-habilitation(s) : /

Délocalisation(s) : /

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

- Présentation de la spécialité :

L'objectif de la spécialité *Psychologie clinique du développement et de l'éducation* est de former des psychologues sur la base d'une approche développementale tous-âges-de-la-vie (« *life span* »). La formation prépare à des insertions, d'orientation clinique, dans le champ éducatif, sanitaire et social en soutien à des populations fragiles ou en difficulté.

Deux parcours partiellement mutualisés sont proposés : *Psychogérontologie* et *Enfance & adolescence*.

Cette spécialité, centrée sur les métiers de « psychologue praticien », est celle qui implique le plus d'intervenants extérieurs dans l'équipe pédagogique. L'accent mis sur les pratiques de terrain est renforcé par le poids important du stage dans l'évaluation de la spécialité.

- Appréciation :

Cette spécialité en psychologie clinique développementale prépare sérieusement à des métiers de soutien à l'éducation, à la parentalité, au handicap et aux déficits de l'âge. Bien reliée au tissu professionnel local, la spécialité apparaît fondée sur une orientation épistémologique plus qu'elle ne débouche sur une gamme véritablement distincte de métiers. Hormis le parcours *recherche*, les liens opérationnels avec la recherche sont peu évidents.

- Points forts :

- Un positionnement épistémologique et professionnel original.
- Une analyse pragmatique des insertions professionnelles.
- Un encadrement bien structuré des stages.
- Un enseignement de la déontologie professionnelle bien intégré à la formation.

- Points faibles :

- Proportion insuffisante d'emplois stables à l'issue de la formation.
- Poids trop élevé du stage dans la validation de la spécialité (30 ECTS ; à mettre en cohérence avec l'ensemble de la mention).

Recommandations pour l'établissement

L'enseignement est très focalisé sur le « psychologue-praticien » en exercice. Une contextualisation sur les grands enjeux en termes de santé publique et de politiques éducatives serait bienvenue. Du point de vue de la recherche, il serait utile de soutenir les programmes de recherche à dimension internationale susceptibles de renforcer la spécialité dans son rôle d'interface avec les milieux professionnels.

Notation

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : A

Indicateurs

TABLEAU DES INDICATEURS DE LA SPECIALITE (fourni par l'établissement)					
	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre d'inscrits pédagogiques en M1 (*)					
Nombre d'inscrits pédagogiques en M2	32	34	32	33	28
Taux de réussite en M1 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant réussi le passage en M2)					
Taux d'inscrits pédagogiques sortant de M1 pour intégrer une autre formation que le M2 correspondant					
Taux d'inscrits pédagogiques entrant en M2 venant d'une autre formation que le M1 correspondant	NR	NR	NR	NR	NR
Taux d'abandon en M1 (est considéré comme abandon l'absence de note à tous les examens et/ou au contrôle continu)					
Taux de réussite en M2 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant obtenu leur diplôme)	84,4%	91,2%	87,5%	100%	NR
Taux de poursuite en doctorat	4,3%	3,7%	0%	NR	NR
Taux d'insertion professionnelle à 2 ans (taux d'inscrits en M2 ayant obtenu leur diplôme et s'étant insérés dans la vie professionnelle, y compris en doctorat, selon enquête de l'établissement). On indiquera également le taux de réponse à l'enquête.	87%	96,3%	92,3%	NR	NR
	85%	87%	93%	NR	NR
Taux d'intervenants professionnels extérieurs dans l'équipe pédagogique (**)	NR	NR	NR	NR	53%

NR : non renseigné par les services centraux

(*) M1 généraliste

(**) : en % volume horaire

	M1 (2010-2011)	M2 (2010/2011)
Volume horaire (nombre d'heures de présence d'un étudiant hors stage et projet tuteuré)		NR
Taux des enseignements d'ouverture et de préparation à la vie professionnelle		NR
Nombre d'enseignants-chercheurs intervenant dans la mention		NR
Nombre global d'heures assurées par ces enseignants-chercheurs		NR
Nombre global d'heures assurées par des intervenants professionnels extérieurs		NR



Psychologie clinique et psychopathologie

- Périmètre de la spécialité :

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

Nancy.

Etablissement(s) co-habilitation(s) : /

Délocalisation(s) : /

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

- Présentation de la spécialité :

La spécialité *Psychologie clinique et psychopathologie* forme des psychologues cliniciens susceptibles de mobiliser un portefeuille large de compétences (diagnostic clinique, relation d'aide, bases théoriques et pragmatiques des psychothérapies, diagnostic neuropsychologique et outils de remédiation, approches des déviances, expertise judiciaire, victimologie, etc.). Les options théoriques et méthodologiques plurielles permettent des choix professionnels raisonnés.

Le M2, très sélectif, est organisé autour d'un tronc commun et de trois parcours : *Psychologie et psychopathologie cliniques*, *Psychopathologie de la cognition et des interactions*, *Psychologie légale, clinique et sociale* (nouveau parcours). Les parcours mutualisent une UE « recherche » qui relaie les travaux de l'équipe d'accueil spécialisée et ouvre sur la recherche doctorale.

- Appréciation :

Bien référencée dans le champ sanitaire et social, la spécialité est installée clairement dans le contexte régional avec une forte attractivité en M2. L'ouverture d'un parcours supplémentaire dans le domaine judiciaire demandera à être validée par le suivi quantitatif et qualitatif des sorties professionnelles. La participation de professionnels non universitaires est importante et structurante, associée à un stage long. Les trajectoires professionnelles à l'issue du M2 ont été positives et stables sur le quadriennal.

- Points forts :

- Pluralité des références conceptuelles et praxéologiques.
- Organisation en parcours différenciés associés à des champs d'intervention bien identifiés.
- Insertion professionnelle de bonne qualité dans les métiers de psychologue clinicien.

- Point faible :

- Si le parcours recherche est clairement adossé à une équipe reconnue, le lien avec la recherche est peu lisible dans la formation elle-même en dehors de la préparation des mémoires.

Recommandations pour l'établissement

Les insertions professionnelles du nouveau parcours *Psychologie légale, clinique et sociale* demanderaient à être surveillées qualitativement, l'attraction du domaine, ou son intérêt scientifique, n'étant pas nécessairement en phase avec des emplois à court et moyen terme.

Notation

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : A

TABLEAU DES INDICATEURS DE LA SPECIALITE
(fourni par l'établissement)

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre d'inscrits pédagogiques en M1 (*)					
Nombre d'inscrits pédagogiques en M2	31	28	34	34	34
Taux de réussite en M1 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant réussi le passage en M2)					
Taux d'inscrits pédagogiques sortant de M1 pour intégrer une autre formation que le M2 correspondant					
Taux d'inscrits pédagogiques entrant en M2 venant d'une autre formation que le M1 correspondant	NR	NR	NR	NR	NR
Taux d'abandon en M1 (est considéré comme abandon l'absence de note à tous les examens et/ou au contrôle continu)					
Taux de réussite en M2 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant obtenu leur diplôme)	90,3%	92,9%	97,1%	86,4%	NR
Taux de poursuite en doctorat	4,5%	0,0%	7,1%	NR	NR
Taux d'insertion professionnelle à 2 ans (taux d'inscrits en M2 ayant obtenu leur diplôme et s'étant insérés dans la vie professionnelle, y compris en doctorat, selon enquête de l'établissement). On indiquera également le taux de réponse à l'enquête.	90,9%	90%	92,3%	NR	NR
	79%	77%	85%	/	/
Taux d'intervenants professionnels extérieurs dans l'équipe pédagogique (**)	NR	NR	NR	NR	47%

NR : non renseigné par les services centraux

(*) : M1 généraliste

(**) : en % volume horaire

	M1 (2010-2011)	M2 (2010/2011)
Volume horaire (nombre d'heures de présence d'un étudiant hors stage et projet tuteuré)		NR
Taux des enseignements d'ouverture et de préparation à la vie professionnelle		NR
Nombre d'enseignants-chercheurs intervenant dans la mention		NR
Nombre global d'heures assurées par ces enseignants-chercheurs		NR
Nombre global d'heures assurées par des intervenants professionnels extérieurs		NR

NR : non renseigné par les services centraux



Psychologie de l'intervention : travail et vie sociale

- Périmètre de la spécialité :

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

Metz.

Etablissement(s) co-habilitation(s) : /

Délocalisation(s) : /

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

- Présentation de la spécialité :

L'objectif de cette nouvelle spécialité proposée en création pour le contrat 2013-2017 est de former des psychologues aux métiers associés au développement des entreprises et des organisations (ressources humaines, conseil, prévention/sécurité, etc.).

- Appréciation :

Cette spécialité présente une proposition originale de formation dans les secteurs investis classiquement par la psychologie sociale, la psychologie des organisations et la psychologie du travail. Les compétences sont déclinées sous l'angle de l'intervention dans les situations où des mutations sont en cours, des problèmes à résoudre, des adaptations à mettre en place. Les unités d'enseignement sont organisées en quatre blocs relatifs aux méthodologies, contextes, pratiques, et théories de l'intervention. Un stage long (700 heures) et fortement supervisé est prévu. La formation professionnelle est relayée par un réseau important de professionnels et d'organisations (parrainage, formation, stages, etc.) cohérent avec les domaines investis. Les compétences transversales, indispensables dans le type de métier visé, sont assurées dans un module d'accompagnement. La structuration des enseignements autour du thème de l'intervention présente un équilibre intéressant entre l'exigence académique et le pragmatisme des demandes de terrains. La spécialité élargit la gamme de métiers déjà préparés dans le cadre de la mention.

L'inscription en recherche doctorale est intégrée dans l'offre globale de formation avec notamment une UE recherche soutenue par les équipes d'accueil de Metz et Nancy.

- Points forts :

- Approche originale de l'intervention comme cadre intégratif.
- Potentiel d'ouverture à des champs professionnels nouveaux non couverts par la mention.
- Réseau professionnel fort en appui.

- Point faible :

- Risque de dispersion lié à la multiplicité des intervenants et des champs applicatifs. Ce point est à surveiller.

Recommandations pour l'établissement

Cette formation originale en création devrait être soutenue dans la mesure où elle élargit les sorties professionnelles de la mention vers des champs nouveaux. La formation gagnerait à coupler avec une recherche structurante du côté des sciences de l'action et de l'intervention (psychologie du changement, évaluation de programmes, etc.) y compris en coopérant avec d'autres domaines de l'Université de Lorraine.

Notation

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : A



Indicateurs

La spécialité est en création, il n'y a donc pas de bilan.



Psychologie de la santé, psychologie clinique

- Périmètre de la spécialité :

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

Metz.

Etablissement(s) co-habilitation(s) : /

Délocalisation(s) : /

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

- Présentation de la spécialité :

L'objectif de la spécialité *Psychologie de la santé, psychologie clinique* est de former des psychologues susceptibles de travailler en milieu sanitaire et social depuis la prévention primaire jusqu'aux prises en charge.

- Appréciation :

La spécialité présente une proposition originale dans le domaine des interventions en santé au sens large (de la prévention primaire à l'intervention). Elle équilibre formation par la recherche et formation à des pratiques professionnelles en contexte institutionnel. L'appui d'une équipe de recherche multidisciplinaire (épidémiologie, psychologie de la santé) de haut niveau permet une contextualisation internationale. Les compétences transversales sont exprimées en termes de capacité à mettre en œuvre des projets. En M2, deux parcours mutualisés sont ouverts : *Psychologie de la santé, psychologie clinique et prise en charge* et *Prévention, éducation, environnement, risques et intervention*.

Les effectifs sont stables et les insertions professionnelles ont été de bonne qualité dans le contrat précédent.

- Points forts :

- Des parcours clairement identifiés en termes de métiers.
- Un des rares masters de psychologie dans le champ de la prévention en France.
- Qualité de l'adossement recherche en adéquation avec la spécialité.
- Partenariats internationaux.
- Ouverture à la formation continue.

- Point faible :

- Faible effectif par parcours.

Recommandations pour l'établissement

Cette spécialité pourrait être encouragée à jouer un rôle structurant dans le cadre de l'offre globale de formation de l'Université de Lorraine au delà du site de Metz.

Notation

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : A

Indicateurs

TABLEAU DES INDICATEURS DE LA SPECIALITE
(fourni par l'établissement)

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre d'inscrits pédagogiques en M1					
Nombre d'inscrits pédagogiques en M2	22	22	22	25	23
Taux de réussite en M1 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant réussi le passage en M2)					
Taux d'inscrits pédagogiques sortant de M1 pour intégrer une autre formation que le M2 correspondant					
Taux d'inscrits pédagogiques entrant en M2 venant d'une autre formation que le M1 correspondant	50%	77%	21%	32%	NR
Taux d'abandon en M1 (est considéré comme abandon l'absence de note à tous les examens et/ou au contrôle continu)					
Taux de réussite en M2 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant obtenu leur diplôme)	100 %	91 %	95 %	88 %	NR
Taux de poursuite en doctorat	0%	0%	0%	5%	NR
Taux d'insertion professionnelle à 2 ans (taux d'inscrits en M2 ayant obtenu leur diplôme et s'étant insérés dans la vie professionnelle, y compris en doctorat, selon enquête de l'établissement). On indiquera également le taux de réponse à l'enquête.	85%	100%	92%	NR	NR
	100%	75%	100%	NR	NR
Taux d'intervenants professionnels extérieurs dans l'équipe pédagogique	NR	24%	19%	16%	NR

NR : Non Renseigné par services centraux

	M1 (2010-2011)	M2 (2010/2011)
Volume horaire (nombre d'heures de présence d'un étudiant hors stage et projet tuteuré)		NR
Taux des enseignements d'ouverture et de préparation à la vie professionnelle		NR
Nombre d'enseignants-chercheurs intervenant dans la mention		NR
Nombre global d'heures assurées par ces enseignants-chercheurs		NR
Nombre global d'heures assurées par des intervenants professionnels extérieurs		NR

NR : Non Renseigné par services centraux



Psychologie du travail

- Périmètre de la spécialité :

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

Nancy.

Etablissement(s) co-habilitation(s) : /

Délocalisation(s) : /

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

- Présentation de la spécialité :

La spécialité *Psychologie du travail* est organisée en M2 autour d'un tronc commun et trois parcours représentatifs du domaine académique et professionnel au niveau national : *Evaluation et gestion des personnes* (accompagnement et évaluation des compétences, formation et GRH, psychométrie, santé/sécurité), *Communication et gestion des organisations* (communication et RH, communication et gestion des connaissances), et *Recherche*.

Co-habilitée entre Nancy et Metz dans le contrat 2009-2012, la spécialité est installée à Nancy et s'appuie sur le laboratoire nancéen de recherche (Interpsy).

- Appréciation :

Une spécialité installée dans les domaines classiques de la psychologie du travail en gestion des ressources humaines avec une ouverture vers les métiers de la communication dans les organisations. Avec un stage long (4 à 6 mois), les compétences transversales (communication, expression écrite et orale, conduite de réunion, recherche d'emploi, anglais) sont travaillées pour permettre une insertion de niveau cadre. La professionnalisation a été de très bon niveau au cours du contrat précédent avec un taux de élevé de contrats à durée indéterminée.

- Points forts :

- Un taux d'insertion élevé et des débouchés stables.
- Ouverture vers des métiers en émergence.
- Compétences transversales valorisées.
- Echanges internationaux (dont *Erasmus*) bien encadrés.
- Stage à temps plein bien supervisé qui se présente comme une alternative à l'alternance difficile à mettre en place dans ce domaine.

- Point faible :

- L'articulation avec la recherche est présente (parcours recherche adossé à une équipe d'accueil), mais peu explicite dans la formation en dehors des enseignements dédiés.

Recommandations pour l'établissement

La spécialité pourrait être encouragée, d'un côté, à renforcer la participation de professionnels non universitaires à la formation en cohérence avec les autres spécialités et, d'un autre côté, à étayer son rôle d'interface entre recherche et milieux professionnels.

Notation

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : A

Indicateurs

TABLEAU DES INDICATEURS DE LA SPECIALITE
(fourni par l'établissement)

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre d'inscrits pédagogiques en M1 (*)					
Nombre d'inscrits pédagogiques en M2	29	27	28	24	29
Taux de réussite en M1 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant réussi le passage en M2)					
Taux d'inscrits pédagogiques sortant de M1 pour intégrer une autre formation que le M2 correspondant					
Taux d'inscrits pédagogiques entrant en M2 venant d'une autre formation que le M1 correspondant	NR	NR	NR	NR	NR
Taux d'abandon en M1 (est considéré comme abandon l'absence de note à tous les examens et/ou au contrôle continu)					
Taux de réussite en M2 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant obtenu leur diplôme)	86,2%	92,6%	96,4%	95,8%	NR
Taux de poursuite en doctorat	4,3%	5%	4,2%	NR	NR
Taux d'insertion professionnelle à 2 ans (taux d'inscrits en M2 ayant obtenu leur diplôme et s'étant insérés dans la vie professionnelle, y compris en doctorat, selon enquête de l'établissement). On indiquera également le taux de réponse à l'enquête.	82,6%	95%	91,7%	NR	NR
	92%	80%	89%	NR	NR
Taux d'intervenants professionnels extérieurs dans l'équipe pédagogique (**)	NR	NR	NR	NR	32%

NR : non renseigné par les services centraux

(*) : M1 généraliste

(**) : en % volume horaire

	M1 (2010-2011)	M2 (2010/2011)
Volume horaire (nombre d'heures de présence d'un étudiant hors stage et projet tuteuré)		NR
Taux des enseignements d'ouverture et de préparation à la vie professionnelle		NR
Nombre d'enseignants-chercheurs intervenant dans la mention		NR
Nombre global d'heures assurées par ces enseignants-chercheurs		NR
Nombre global d'heures assurées par des intervenants professionnels extérieurs		NR

NR : non renseigné par les services centraux



Psychologie, ergonomie et ingénierie des facteurs humains

- Périmètre de la spécialité :

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

Metz.

Etablissement(s) co-habilitation(s) : /

Délocalisation(s) : /

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

- Présentation de la spécialité :

L'objectif de la spécialité *Psychologie, ergonomie et ingénierie des facteurs humains* est de former des spécialistes en ergonomie (cognitive, physique et organisationnelle) capables de poser des diagnostics et d'élaborer des solutions dans des contextes professionnels variés.

- Appréciation :

Cette formation de spécialité en ergonomie est en phase avec une recherche dynamique ouverte sur des perspectives professionnelles en développement à l'interface des sciences de l'ingénieur. La formation est organisée autour d'un tronc commun (240 heures) centré sur une formation large en ergonomie et psychologie. Deux parcours (120 heures) sont ouverts : *Psychologie, ergonomie, facteurs et technologies* et *Ergonomie, hygiène et sécurité*. Un stage long (en France ou à l'étranger) complète la formation. Les compétences transversales sont travaillées (anglais, professionnalisation, connaissance du monde du travail, etc.). La recherche est bien intégrée aux enseignements avec une ouverture sur les études doctorales.

- Points forts :

- Bon équilibre entre compétences techniques et compétences générales.
- Adossement à une recherche dynamique en phase avec la spécialité.
- Réseau professionnel et intervention de professionnels non universitaires.
- Bonne ouverture internationale.

- Point faible :

- Des effectifs limités pour des parcours séparés.

Recommandations pour l'établissement

La spécialité pourrait être encouragée à développer les interfaces avec d'autres domaines de l'Université de Lorraine pour renforcer la notoriété de la discipline « ergonomie » et les flux d'étudiants. La qualité des indicateurs de professionnalisation devrait être améliorée, d'autant qu'il faut surveiller si le champ professionnel susceptible d'employer les étudiants est en cohérence avec le dynamisme de la recherche.

Notation

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : A

Indicateurs

TABLEAU DES INDICATEURS DE LA SPECIALITE
(fourni par l'établissement)

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre d'inscrits pédagogiques en M1					
Nombre d'inscrits pédagogiques en M2	NO	5	11	14	12
Taux de réussite en M1 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant réussi le passage en M2)					
Taux d'inscrits pédagogiques sortant de M1 pour intégrer une autre formation que le M2 correspondant					
Taux d'inscrits pédagogiques entrant en M2 venant d'une autre formation que le M1 correspondant	NO	80%	36%	29%	NR
Taux d'abandon en M1 (est considéré comme abandon l'absence de note à tous les examens et/ou au contrôle continu)					
Taux de réussite en M2 (nombre d'inscrits pédagogiques ayant obtenu leur diplôme)	NO	80%	100%	86%	NR
Taux de poursuite en doctorat	NO	0%	10%	25%	NR
Taux d'insertion professionnelle à 2 ans (taux d'inscrits en M2 ayant obtenu leur diplôme et s'étant insérés dans la vie professionnelle, y compris en doctorat, selon enquête de l'établissement). On indiquera également le taux de réponse à l'enquête.	NO	50%	100%	NR	NR
	NO	100%	63%	NR	NR
Taux d'intervenants professionnels extérieurs dans l'équipe pédagogique	NO	7%	15%	39%	NR

NO : Spécialité Non Ouverte

NR : Non Renseigné par services centraux

	M1 (2010-2011)	M2 (2010/2011)
Volume horaire (nombre d'heures de présence d'un étudiant hors stage et projet tuteuré)		NR
Taux des enseignements d'ouverture et de préparation à la vie professionnelle		NR
Nombre d'enseignants-chercheurs intervenant dans la mention		NR
Nombre global d'heures assurées par ces enseignants-chercheurs		NR
Nombre global d'heures assurées par des intervenants professionnels extérieurs		NR

NR : Non Renseigné par services centraux



Observations de l'établissement

EVALUATION DES MASTERS DE L'UNIVERSITE DE LORRAINE

REPONSE DE L'ETABLISSEMENT

LE PRESIDENT



Pierre Mutzenhardt

Evaluation des diplômes Masters – Vague C

Réponses au rapport d'évaluation de l'AERES

Académie : Nancy-Metz

Établissement déposant : Université de Lorraine

Mention : Psychologie

Domaine : Sciences humaines et sociales

Demande n° S3MA130004954

Commentaires sur l'appréciation globale

Note : A

Présentation de la mention :

► « *Le projet reste basé sur une admission non sélective en M1 et une sélection en M2* » (page 1) et « *Avec le choix d'une sélection au niveau de la 2^{ème} année, le suivi des étudiants de M1 non admis en M2 devrait être mieux documenté* » (page 2) :

Nous souhaitons pouvoir effectivement être dotés d'outils d'analyse du devenir de nos étudiants en sortie de Master 1, mais nous relevons que les experts renvoient la décision du moment de la sélection à un « choix » (alors qu'à notre connaissance la réglementation ne l'autorise encore pas formellement, ce qui a contribué à ce « choix ») : cette question a été en débat lors de l'élaboration de la maquette et nous souhaitons examiner une évolution possible sur ce point en cours de quinquennat.

Points faibles :

► « *Intitulés des spécialités et des parcours à mieux différencier* » :

De façon générale nous souhaitons combiner deux logiques : marquer la spécificité de nos spécialités d'une part ; et éviter d'autre part la démultiplication des intitulés qui rendent le champ de la psychologie moins « lisible » du point de vue des employeurs, reproche qui est souvent adressé à nos dispositifs de formation.

► « *Disparité excessive du poids en ECTS du stage de 2^{ème} année dans l'évaluation selon les spécialités* » :
S'il s'agit de clinique du développement voir ci-dessous pour la spécialité.

► « *L'ouverture internationale, en formation comme en recherche, reste globalement modeste, dans un contexte frontalier* » :

L'Université de la Grande Région (UGR) vient précisément de mettre en œuvre un projet de coopérations transfrontalières concernant l'offre de formation et la recherche, projet pour lequel la psychologie a été retenue comme discipline-pilote (réunion prévue le 14 juin 2012).

Recommandations établissement :

► « *Une offre plus « ordonnée, une réflexion sur les intitulés* » :

Cf. remarque ci-dessus

► « *Indicateurs homogènes pour les sites Metz Nancy* » :

Nous souhaitons pouvoir disposer de ces indicateurs de la part de l'Observatoire

► « *... avec le choix d'une sélection à l'entrée en M2 le suivi des étudiants de M1 non admis en M2 devrait être documenté...* »

Cf. remarque initiale.

► « *Un travail prospectif sur les flux attendus serait souhaitable...* »

An niveau national, les étudiants de M1 sont passés de 10 482 en 2008/09 à 9398 en 2010/11, cette évolution reflétant la baisse d'effectifs faisant suite aux mouvements de grève des années 2006 à 2008. Mais le nombre d'étudiants de licence est passé durant la même période de 17 180 à 20 560, annonçant une ré-augmentation des flux en M1 à l'issue des deux années à venir. L'analyse comparative des universités montre des tendances homogènes dans la plupart des universités françaises et la Lorraine est un bon reflet de ces tendances (Schneider, B. « L'évolution des effectifs en psychologie : point d'actualité », Journées d'hiver de l'AEP, Paris, février 2012). Les demandes d'étudiants extérieurs à l'université de Lorraine pour l'entrée en M2 dans nos spécialités renforcent par ailleurs les effets nationaux sur les flux de l'université de Lorraine.

► « *Mettre en place un conseil de perfectionnement* »

Nous souscrivons à cette préconisation. Nous proposons donc d'inscrire la question de la sélection en M1 ou des stages comme points essentiels à traiter dans le cadre de ce conseil. La question des stages est cruciale, en particulier la question de leur rémunération possible (« gratification selon la réglementation ») même si ce point n'est pas relevé par les experts.

Commentaires par spécialités

Psychologie clinique du développement et de l'éducation

Note : A

Points faibles et recommandations :

► Les experts relèvent une « *proportion insuffisante d'emplois stables à l'issue de la formation* » : c'est l'analyse des emplois « exposés » qui nous a amenés à infléchir nos choix d'option en structure deux options au lieu de trois, et en nombre d'étudiants accueillis au sein de chacune de ces options (revu à la baisse).

► « *Poids élevé du stage dans la validation de la spécialité (30 ECTS)* » :

Chaque étudiant valide dans le modèle proposé :

2x3 ECTS dans les UE de tronc commun = 6

6x2,5 ECTS dans les UE de l'option choisie = 15

4x2,5 ECTS dans les UE de la seconde option = 10

1x1 ECTS dans l'UE de Parcours personnalisé = 1

1x1 ECTS dans l'UE Langue = 1

Total : 6+15+10+1+1=32 ECTS

Donc d'une part il y avait erreur dans le tableau puisque c'est 28 et non 30 ECTS qu'il faut affecter au stage pour parvenir à 60 ECTS...

Mais nous modifions les propositions de la façon suivante :

1x2ECTS dans l'UE de Parcours personnalisé = 2

1x2ECTS dans l'UE Langue = 2

Ce qui aboutit à :

Total : 6+15+10+2+2= 35 + 25 ECTS pour l'UE Stage

► « *Une contextualisation sur les grands enjeux en termes de santé publique et de politiques éducatives serait bienvenue* »

La suggestion est heureuse et nous proposons d'inclure un enseignement complémentaire de 6h sur ce thème en UE 901 « Cadres de référence de la psychologie du développement et de l'éducation ».

► « *Soutenir les programmes de recherche à dimension internationale susceptibles de renforcer la spécialité dans son rôle d'interface avec les milieux professionnels* »

Ces suggestions s'intègrent dans les orientations définies dans le cadre du projet Interpsy .

Psychologie clinique et psychopathologie

Note : A

Points faibles et recommandations :

► Concernant la lisibilité du parcours Recherche :

Il existe dans cette spécialité 3 UE spécifiques au parcours Recherche (cf Tableau p. 38 du dossier) : 1 UE Recherche associée à l'équipe du GREPSA, 1 UE Recherche associée à l'équipe du GRC + une UE Langue (anglais) mutualisée entre les spécialités. La formation à la recherche est dispensée par les enseignants appartenant à ces deux équipes, et elle est concrétisée par un mémoire de recherche spécifique. La dimension recherche peut également être présente dans le mémoire professionnel.

► Concernant les insertions professionnelles du nouveau parcours « Psychologie légale, clinique et sociale » :

L'insertion des diplômés de ce nouveau parcours sera surveillée attentivement de façon à ce que sa pertinence (pour rappel : capacité d'accueil maximale de 10 étudiants) soit effectivement en phase avec le marché de l'emploi.

Psychologie de l'intervention : travail et vie sociale

Note : A

Points faibles et recommandations :

Merci aux experts d'avoir apprécié cette formation comme originale, intégrative, ouverte et appuyé par un fort réseau professionnel. Nous veillerons particulièrement au choix des intervenants, à leurs compétences éprouvées, et à leur formation en psychologie du travail et de la vie sociale.

Psychologie de la santé, psychologie clinique

Note : A

Points faibles et recommandations :

► Le faible effectif des deux parcours (15 + 15) de cette spécialité est un choix délibéré et ajusté au marché de l'emploi en Lorraine. Ce nombre raisonné d'étudiants permettra un enseignement de qualité, mais aussi un suivi et un encadrement plus spécialisés, au plus près de l'étudiant dans sa démarche de professionnalisation.

Psychologie du travail

Note : A

Points faibles et recommandations :

► Concernant la dimension recherche

« L'articulation avec la recherche est présente mais peu explicite dans la formation en dehors des enseignements dédiés. » « ... étayer son rôle d'interface entre recherche et milieux professionnels » :

Il est à noter qu'au cours du présent quadriennal la psychologie du travail aura été fortement renforcée sur le site de Nancy : 1 Pr de psychologie du travail recruté en 2008, et 1 Pr de psychologie sociale des organisations en cours de recrutement. Si l'on ajoute à cela le Pr de psychologie sociale déjà en fonction (spécialisé dans les communications au travail), et le Pr de psychologie sociale en cours de recrutement à l'ISAM (IAE) *mais qui sera rattaché à InterPsy pour la recherche*, 4 Pr seront en fonction dès la rentrée prochaine, leurs enseignements et

leurs recherches recouvrant la plus grande partie des domaines d'activité de la psychologie du travail et des organisations.

De plus, la participation nancéenne au Réseau de Psychologie du Travail et des Organisations fédérant la recherche et la formation des jeunes chercheurs en psychologie du travail et des organisations en France, grâce à ses journées, juniors-colloques, etc., qui s'était estompée en raison des mouvements de personnel des années 2000, a été renouée récemment.

Plusieurs facteurs vont donc contribuer dès la prochaine année universitaire 2012-2013 à renforcer l'articulation avec la recherche dans cette formation :

- les recrutements mentionnés ci-dessus, en cohérence avec l'orientation de la spécialité ;
- des possibilités d'encadrement doctoral accrues du fait de ces implications ;
- des thématiques mieux ciblées sur l'évaluation soit des personnes soit des organisations ;
- la collaboration avec des instituts de recherche (Institut National de Recherche sur la sécurité), impliqués de longue date dans la formation, qui se voit renforcée dès cette année par des missions de stages ouvrant sur des projets de recherche appliquée.

► **Concernant la participation des professionnels non universitaires**

Grâce à ces changements, la recherche en psychologie du travail et des organisations devrait connaître un fort développement à l'université de Lorraine ces prochaines années.

► **Concernant la participation des professionnels non universitaires**

« ...renforcer la participation de professionnels non universitaires à la formation en cohérence avec les autres spécialités » :

Cette spécialité est clairement centrée sur la psychologie du travail. Cette identité lui assurera un vivier fiable de professionnels qui se reconnaîtront sans ambiguïté dans cette formation, et dont le nombre pourra s'élargir de façon durable et adaptée aux préoccupations actuelles (ex : problématiques au carrefour de la santé et du travail).

Psychologie, ergonomie et ingénierie des facteurs humains

Note : A

Points faibles et recommandations :

► Le point faible évoqué par les experts concerne les effectifs. Selon les experts en effet, les effectifs semblent « limités pour des parcours séparés ». Les effectifs des étudiants ont été limités à 15 étudiants par le Ministère. Nous croyons pour notre part qu'il serait possible, compte tenu de la demande des étudiants, d'augmenter ce nombre à un minimum de 20 ou 24 étudiants (nous avons 16 étudiants cette année), ce qui donnerait de 10 à 12 étudiants par parcours. Rappelons que ces deux parcours ont été distingués afin de parfaire la formation des étudiants dans les deux principaux secteurs d'embauche de l'ergonomie. De plus les deux parcours permettront de mieux préparer les étudiants au marché du travail. Nous avons mis l'accent, dans ces deux parcours sur les aspects pratiques. De nombreux industriels et constructeurs de matériels et outils qu'utilisent les ergonomes dans leur pratique quotidienne feront partie de l'équipe pédagogique.