



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'Institut Catholique de Lille

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 2006<sup>1</sup>,*

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

---

<sup>1</sup> 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 : Lille

Etablissement déposant : Institut Catholique de Lille

Académie(s) : /

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

Mention : Psychologie

Domaine : Sciences humaines et sociales

Demande n° S3MA150008229

## Périmètre de la formation :

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) :  
Institut Catholique de Lille.
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

## Présentation de la mention

La formation vise à former des étudiants à la profession de psychologue, laquelle est protégée par un titre. Les conditions de reconnaissance du titre (présence d'un stage de 500 heures au minimum, participation de professionnels à l'enseignement) sont respectés. Seuls, deux champs de la psychologie sont couverts par la mention, liés au travail d'une part et aux pathologies d'autre part. Les étudiants peuvent s'inscrire en master s'ils sont titulaires de la licence de psychologie. Deux spécialités sont proposées : *Travail et santé : Psychologie de l'intervention et du conseil dans les organisations*, d'une part, et *Psychopathologie clinique : psychopathologie de la vie quotidienne et du contemporain*, d'autre part. Ces spécialités présentent des enseignements mutualisés à la fois en M1 et en M2. La sélection se fait sur dossier à l'entrée du M2. Cette mention n'est pas adossée à une équipe de recherche labellisée, mais il a été mis en place récemment une équipe de recherche locale (OCeS : Organisation, Clinique et Sujets) qui réunit les enseignants de cet institut. L'équipe pédagogique regroupe 20 « docteurs » (16<sup>ième</sup> section) dont 2 professeurs, auxquels s'ajoutent 2 « docteurs » d'autres sections. Il est fait état de 4 postes de secrétariat. Le périmètre de la mention est uniquement professionnel.



## Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Les objectifs de la formation - accéder au titre de psychologue - sont clairs. La formation se fait sur deux ans, avec un tronc commun d'une centaine d'heures en M1 comme en M2. Si la recherche de mutualisation est une bonne chose (en particulier pour l'enseignement des compétences transversales (anglais)), des outils (statistiques, informatique, méthodologie de la recherche), et de la déontologie de la profession, il se trouve que, dans le cas présent, certaines UE mutualisées en M1 et en M2 posent question. Par exemple, positionner comme UE une participation aux séminaires de recherche de l'équipe locale (3 sous-équipes, qui regroupent chacune 4 ou 5 axes de recherche) ne donne pas l'assurance d'une transmission de connaissances disposant d'une grande cohérence interne, et que l'on puisse valider facilement. Comme UE « recherche », il serait plus adapté de faire de la méthodologie de la recherche. D'autres UE proposées en tronc commun sont nettement hors champ disciplinaire pour une des deux spécialités, ce point sera développé dans les fiches relatives aux spécialités. On peut regretter également que des UE-outils soient faiblement dotées en volume horaire (le temps habituellement consacré aux statistiques est pratiquement divisé par deux par exemple), alors que la précédente évaluation AERES avait déjà noté ce point. On peut aussi souligner le temps insuffisant consacré à certaines UE disciplinaires dans la maquette des deux spécialités.

Les professionnels interviennent dans la formation à la fois en M1 (30 % des enseignements) et en M2. La présence d'un stage supervisé d'au moins 500 heures permet l'accès au titre. Un enseignement d'anglais est mis en place au niveau des compétences transversales. Un mémoire de recherche soutenu devant un jury est présent en M1, et un compte-rendu de stage existe en M2.

L'institut Catholique de Lille propose une mention et deux spécialités qui sont par ailleurs présentes à l'Université de Lille 3. L'adossement professionnel est assuré par le groupe hospitalier de l'Institut Catholique, pour la spécialité *Psychopathologie clinique : psychopathologie de la vie quotidienne et du contemporain*. Par contre, les adossements professionnels pour la spécialité *Travail et santé : Psychologie de l'intervention et du conseil dans les organisations*, centraux pour les stages, ne sont pas clairement identifiés. Des liens avec d'autres instituts catholiques sont soulignés, mais on ignore leur nature exacte, et on ne sait s'ils ont un impact sur la pédagogie. On peut reconnaître dès à présent que l'ouverture à l'international devrait être envisagée.

L'attractivité de cette formation est inconnue (on ignore le nombre de dossiers déposés), mais paraît majoritairement locale. L'inscription d'étudiants étrangers n'est pas indiquée. Le taux de réussite est de l'ordre de 50 % en M1, et l'accès en M2 se fait sur dossier. Le taux de réussite en M2 est de plus de 90 %. Le taux d'insertion professionnel affiché des étudiants est bon, mais on manque de tableaux précis sur la nature des emplois (CDD, CDI, temps complet, temps partiel). Enfin, il n'y a aucune estimation du nombre des étudiants ayant réussi le M1, mais n'ayant pas eu accès à un M2, et il n'est pas précisé si des actions particulières sont engagées pour leur réorientation.

L'équipe pédagogique réunit 20 « docteurs » dont 2 professeurs pour l'ensemble de la mention (licence et master). Les autres « docteurs » sont-ils maîtres de conférences ? Le statut des enseignants serait à préciser. *Déséquilibre* est un mot faible pour caractériser la représentation des différents statuts d'enseignants du supérieur dans l'établissement. Il est fait appel à titre individuel à des PU extérieurs à l'Institut Catholique (Université Libre de Bruxelles, Université de Lille 3, Université de Nice) pour assurer les fonctions de responsables scientifiques de la mention ou assurer conférences et enseignements. Le sous-encadrement est donc patent dans certaines sous-disciplines de la psychologie, et on peut même le qualifier de dramatique au niveau des professeurs d'université. La mention est pilotée par un conseil de perfectionnement qui se réunit une fois l'an, avec des représentants des professionnels (en nombre inconnu) et des étudiants (en nombre inconnu). Aucun expert extérieur à l'établissement n'en fait partie. En ce qui concerne le suivi de la formation, elle est mise en place par le service « qualité » de l'établissement (structure et contenu des cours, contrôle des connaissances, compétences enseignées, etc...). Un tableau des avis des étudiants est fourni, avec moyennes et écarts-types, mais l'échelle de mesure n'est pas indiquée.

En ce qui concerne les dernières recommandations faites par l'AERES, elles ont été suivies en partie (élargissement des recrutements par exemple à d'autres secteurs de la psychologie), mais les choses ne semblent pas avoir beaucoup évolué pour le contenu des UE : il s'agit plus, à cet égard, d'une justification des choix existants que d'une évolution. Par ailleurs, le dossier est souvent imprécis, et lacunaire sur certaines rubriques.

- Points forts :

- Effectifs raisonnables.
- Participation de professionnels à l'enseignement.
- Débouchés professionnels satisfaisants, notamment en psychologie du travail.



- Points faibles :
  - Sous-encadrement dramatique au niveau des professeurs, pour la spécialité *Psychologie du travail* notamment.
  - Absence d'adossement recherche au sens strict (pas d'équipe de recherche reconnue).
  - Absence d'ouverture à l'international.
  - Contenu des mutualisations à revoir.

- Recommandations pour l'établissement :

L'équipe pédagogique se caractérise par un sous-encadrement dramatique au niveau professeur d'une part, et un déséquilibre des recrutements entre les différentes composantes de la psychologie, avec une sur-représentation de la psychopathologie analytique par rapport aux autres domaines, parents pauvres des recrutements d'autre part. Il serait bon de continuer à corriger ce déséquilibre en faveur de recrutements d'enseignants-chercheurs en psychologie cognitive (*psychologie générale, sociale et du développement, psycho-pathologie cognitive*). Il serait aussi indispensable, si l'on veut vraiment pérenniser un enseignement de niveau master professionnel, de veiller à élargir les recrutements vers des postes de professeurs.

Le déséquilibre en enseignants-chercheurs selon les domaines a un effet direct sur les enseignements proposés en master pour chacune des spécialités. On assiste à une diminution du temps qu'il faudrait consacrer à des enseignements fondamentaux, pour voir apparaître dans l'emploi du temps des activités rendues obligatoires (et non plus incitatives), comme assister à des séminaires de recherche en M1, ou encore la présence de mutualisations incongrues (élargir des enseignements aux deux spécialités, alors qu'une seule est concernée sur le plan disciplinaire). A cet égard, une sérieuse refonte des enseignements fondamentaux et des outils serait nécessaire.



## Evaluation par spécialité

### Travail et santé : psychologie de l'intervention et du conseil dans les organisations.

- Périmètre de la spécialité :

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

Institut Catholique de Lille.

*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 :

Cette spécialité a pour objectif de former des psychologues du travail, susceptibles d'intervenir dans les entreprises. Les étudiants doivent être capables d'analyser des demandes et des besoins, de construire un plan d'intervention, et de mettre en œuvre une méthodologie appropriée. La professionnalisation est assurée par un stage supervisé d'au moins 500 heures (de fait, 200 heures en M1, et 500 en M2), et l'intervention de professionnels dans la formation, qui assurent 25 % de l'enseignement, c'est-à-dire une centaine d'heures. La formation par la recherche est présente par la rédaction d'une mémoire de recherche en M1, dont on ignore cependant les exigences. Des enseignements sont mutualisés en M1 et en M2 avec la spécialité *Psychopathologie clinique*, y compris dans certains contenus sous-disciplinaires. L'équipe pédagogique est réduite et comprend notamment 4 « docteurs » en psychologie du travail, sans aucun professeur. Un professeur émérite de l'Université de Lille 3 assure l'expertise scientifique de la spécialité, et un professeur de l'Université Libre de Bruxelles vient dispenser des enseignements.

- Appréciation :

Les objectifs déclarés par rapport à la formation de psychologues du travail sont clairs. Les voies adoptées pour y parvenir sont un peu plus floues. Les contenus disciplinaires devraient être réexaminés au cas par cas. En M1, si l'on examine le tronc commun des enseignements avec l'autre spécialité, l'UE 1 sur les techniques et pratiques de l'évaluation individuelle devrait être recentrée sur les préoccupations disciplinaires ; l'UE 2 de clinique groupale devrait être retirée du tronc commun car son contenu n'est pas adapté aux objectifs de la spécialité. Le contenu de l'UE 3 (assistance aux séminaires) pourrait être uniquement incitatif (son évaluation doit d'ailleurs être difficile à mettre en place). Deux options devraient être rendues obligatoires pour la spécialité (*Psychosociologie des organisations*, et *Travail et santé*), et les 2 autres écartées (*Neurobiologie*, et *Psychopathologie de l'adulte*). Une analyse de même type peut être faite pour les UE libres. Pour le semestre 2, les UE optionnelles devraient également être rendues obligatoires (analyse des situations de travail ; principes et méthodologies d'intervention psycho-sociale et organisationnelle). Le temps dégagé devrait permettre de muscler les enseignements fondamentaux, qui sont souvent faibles en volume horaire. Une analyse de même type devrait être menée sur les enseignements du M2, de manière à privilégier une approche objective des faits liés à la gestion du travail et des ressources humaines. Par contre, les outils, la déontologie et les compétences transversales sont à préserver pour le tronc commun. Si les aspects professionnalisants sont bien présents dans cette formation, il est dommage de ne pouvoir identifier les entreprises, publiques ou privées, qui sont des lieux de stage.

On ne peut avoir une idée précise de l'attractivité de cette spécialité, les données étant absentes, mais elle semble essentiellement régionale. Les taux d'insertion professionnelle semblent tout à fait satisfaisants, il est dommage d'avoir des statistiques partielles qui n'indiquent pas les emplois à temps partiels.

L'équipe pédagogique est caractérisée par un encadrement suffisant au niveau des maîtres de conférences (4 « docteurs » en psychologie du travail), mais néanmoins problématique dans la mesure où aucun professeur n'est présent localement pour cette spécialité. Le recours à des professeurs extérieurs ne peut-être envisagé comme une solution pérenne à cette situation et des recrutements sont urgents. Il est mis en place des réunions régulières (mensuelles) entre les enseignants et des représentants des étudiants. Il est précisé que des co-directions de thèse



sont mises en place avec un professeur de l'Université libre de Bruxelles. Il est entendu que les inscriptions administratives de ces thèses doivent être faites à l'Université Bruxelloise, ce master ayant un périmètre limité à la formation de professionnels (absence d'équipe de recherche labellisée à l'Institut Catholique).

- Points forts :
  - Débouchés professionnels satisfaisants.
  - Effectif réduit.
  
- Points faibles :
  - De réels manques s'agissant des enseignements fondamentaux (en M1 et en M2).
  - L'absence de professeurs dans l'encadrement.
  
- Recommandations pour l'établissement :

Il serait opportun d'examiner pour l'avenir la stratégie que l'établissement compte mettre en œuvre pour assurer les bases pédagogiques de cette formation. Des recrutements seraient nécessaires, dont notamment et en priorité un professeur de psychologie sociale cognitive et un professeur en psychologie du travail. Il serait essentiel de dissocier davantage cette spécialité de l'autre sur le plan des enseignements, de manière à revenir à plus de pertinence disciplinaire. En récupérant du temps sur les enseignements hors champs disciplinaires qui sont proposés, il serait bien d'étoffer les enseignements fondamentaux. Cela est valable également pour les outils (les statistiques par exemple), qu'il faudrait renforcer.



## Psychopathologie clinique : psychopathologie de la vie quotidienne et du contemporain

- Périmètre de la spécialité :

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

Institut Catholique de Lille.

*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 a pour objectif la formation de psychologues cliniciens autour de deux axes essentiels : la connaissance des configurations cliniques d'une part, la connaissance des différents champs de la pratique clinique d'autre part (lien à l'autre, lien au produit et handicap). Le référentiel théorique sous-jacent est essentiellement la psychanalyse. Les UE de connaissances générales sont centrées sur les concepts psychanalytiques, à l'exception de 10 heures dévolues aux techniques comportementales et cognitives. Au niveau des techniques et outils, les connaissances méthodologiques sont centrées sur la pratique de l'entretien clinique et la psychométrie. Un mémoire de recherche doit être rédigé et soutenu devant un jury en M1. Un enseignement d'éthique et un stage de 500 heures (qui s'ajoute au stage du M1) sont placés en M2. Une partie des enseignements - de l'ordre de 20 % - est assurée par des professionnels. La capacité d'accueil est de l'ordre de 30 étudiants, avec approximativement le ¼ hors région. *L'équipe pédagogique est de 8 « docteurs » et de 2 professeurs (dont 1 professeur de neuropsychologie). Le responsable scientifique de cette formation est professeur de l'Université de Nice.*

- Appréciation :

Les objectifs de la formation sont clairs. Les enseignements sont majoritairement liés au référentiel théorique de la psychanalyse. Quelques « incursions » existent cependant pour des volumes horaires réduits (10 heures) qu'il conviendrait d'augmenter. Il serait important, dans un esprit d'ouverture aux autres approches de la psychopathologie clinique, esprit d'ouverture qui semble accepté en principe, de le traduire en heures d'enseignement : les enseignements de neurosciences et de neuropsychologie devraient devenir obligatoires et non plus optionnels ; des enseignements de psychopathologie cognitive pourraient être introduits. Des heures pourraient être récupérées sur l'UE « assistance aux séminaires de recherche », assistance qui pourrait être seulement incitative. La formation des étudiants, plus large, ne pourrait qu'en tirer profit. Les aspects professionnalisants de la formation (stage notamment), et donc l'accès au titre sont en place. Il n'y a pas de dispositif de formation continue mis en place, et pas d'ouverture internationale à des formations de même type.

L'attractivité réelle de cette formation n'est guère appréciable, faute d'information sur le nombre de dossiers déposés. Les réussites au diplôme atteignent plus de 90 % en M2. Les débouchés professionnels semblent présents (mais encore un tiers de diplômés sans emploi un an après l'obtention du diplôme). Les informations sur les débouchés sont incomplètes au sens où les tableaux ne distinguent pas les emplois à temps complet, des emplois à temps partiel. Par expérience, ceux-ci sont en nombre équivalents aux emplois à temps complet. Tout cela laisse penser, si ces informations sont confirmées, qu'il conviendrait de limiter les effectifs à une vingtaine d'étudiants, pour s'adapter au marché de l'emploi. Il faut rappeler ici que l'Université de Lille 3 propose une formation de même type.

L'équipe pédagogique est en nombre de huit « docteurs » et de deux professeurs, la responsabilité scientifique de la spécialité étant confiée à un professeur de l'Université de Nice. Une réunion annuelle a lieu entre enseignants, professionnels et un représentant étudiant. En ce qui concerne le suivi de la formation, elle est mise en place par le service « qualité » de l'établissement.

- Point fort :

- Aspects professionnalisants.





- Points faibles :
  - Déséquilibre de l'équipe pédagogique en professeurs.
  - Aucune ouverture à l'international.
  
- Recommandations pour l'établissement :

Il serait sans doute nécessaire pour l'établissement d'engager une stratégie de recrutement de professeurs pour cette spécialité. Une réduction de la capacité d'accueil pourrait s'avérer nécessaire pour ajuster les effectifs au nombre d'emplois : cette spécialité -traditionnellement - forme beaucoup plus d'étudiants que le marché du travail ne peut en absorber. D'autre part, les contenus des enseignements sont trop massivement centrés sur le référentiel psychanalytique : il serait bien d'ouvrir la psychopathologie à d'autres courants.



# Observations de l'établissement

## Evaluation des diplômes - Master-Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Lille

Etablissement déposant : Institut Catholique de Lille

Mention : Psychologie

Domaine : Sciences Humaines et Sociales

Demande n° S3MA150008229

En réponse à l'évaluation réalisée par l'AERES, nous prenons en considération les points forts, les points faibles et les recommandations.

### Appréciation globale :

Nous notons les points forts suivants :

- « *Effectifs raisonnables.*
- *Participation de professionnels à l'enseignement.*
- *Débouchés professionnels satisfaisants, notamment en psychologie du travail. »*

En réponses aux points faibles suivants :

- « *Sous-encadrement dramatique au niveau des professeurs, pour la spécialité Psychologie du travail notamment.*
- *Absence d'adossement recherche au sens strict (pas d'équipe de recherche reconnue).*
- *Absence d'ouverture à l'international.*
- *Contenu des mutualisations à revoir ».*

Concernant le sous-encadrement au niveau des professeurs pour la mention,

Nous rappelons que 4 professeurs titulaires d'une habilitation à diriger les recherches participent d'une part, à l'enseignement et d'autre part, à l'encadrement des mémoires.

Toutefois, nous avons bien noté le manque de professeurs encadrant des spécialités de niveau master. Aussi, l'équipe va continuer le travail de recherche déjà amorcé afin d'aboutir à la soutenance d'au-moins deux habilitations à diriger les recherches au cours du prochain quinquennal.

Concernant l'adossement à la recherche,

Des changements et évolutions sont à noter relativement à la précédente évaluation :

1) Une évolution du nombre de membres de chercheurs dans l'équipe

- En 2008 : L'équipe comptait 10 membres, à savoir 2 HDR, 5 docteurs et 3 doctorants
- En 2013 : L'équipe compte 17 membres, à savoir 2 HDR, 13 docteurs et 2 doctorants

2) Une évolution relative aux publications (suivant la nomenclature des publications de l'AERES) :

- En 2008 : 110 publications pour 10 membres publiants, à savoir 2,75 publications par personne et par an.

-En 2013 : 243 publications pour 13 membres publiants<sup>1</sup>, à savoir 3,74 publications par personne et par an

3) Une Chaire Universitaire de psychologie en Santé au travail, projet de l'Université qui s'est vu doter d'un financement par des mécènes sur une période de 5 ans. Ce projet, dont l'objet est l'étude et la réflexion sur les questions contemporaines de santé au travail, inscrit sa dynamique autour de 3 axes/actions complémentaires et convergents : (i) LA RECHERCHE avec l'équipe de recherche universitaire Travail, Organisation, Santé (TOS), (ii) LA FORMATION avec la spécialité du master *Travail et Santé : Psychologie de l'intervention et du conseil dans les organisations (PSICO)* et le DU *Conseiller en prévention-santé au travail* et (iii) LE RESEAU avec l'association étudiants/professionnels « TravaillonsPSY ». Ce financement permet, entre autres, le développement de la recherche par des projets de doctorats et le financement d'un poste d'un professeur en psychologie du travail et des organisations.

Concernant *l'absence d'ouverture à l'international* :

Au sein du master, l'ouverture à l'international se concrétise de la manière suivante :

- 1) Au niveau des échanges d'enseignants et d'étudiants dans le cadre du programme ERASMUS, un échange régulier à lieu avec l'université Comillas de Madrid.
- 2) L'unité facultaire de psychologie, depuis 2007, est membre du groupe sectoriel de psychologie de la FIUC (Fédération Internationale des Universités Catholiques) et membre du comité exécutif de ce groupe. Elle est impliquée dans un réseau international comprenant 25 nations participantes (continents américains, asiatique et européen). En plus de l'organisation de congrès internationaux, ayant lieu tous les 2-3 ans (Madrid en 2007 ; Porto-Rico en 2008 ; Lille en 2010 ; Buenos Aires en 2013 ; Los Angeles pour 2015), elle participe à des recherches internationales. L'unité facultaire de psychologie est notamment mobilisée dans une recherche ayant débuté en 2013 sur les perspectives psycho-sociales et cliniques sur les addictions. Cette recherche, à ce jour débutée, réunit les universités de Lille, de Porto, de Madrid, de Barcelone et de Rome.
- 3) De plus, l'unité facultaire de psychologie est membre de l'AIPTLF (Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française). En cette qualité, l'équipe publie régulièrement dans la revue PTO (Psychologie du Travail et des Organisation), participe aux congrès biennaux, parfois en tant que membre des comités d'organisation et scientifiques. Rappelons que le 16<sup>ème</sup> congrès de l'AIPTLF s'est tenu dans les locaux de l'Institut Catholique de Lille en 2010.
- 4) L'ouverture à l'international s'inscrit également dans une optique de professionnalisation. En effet, notre université accueille régulièrement, au sein de son partenariat étroit avec le GHICL (Groupement des Hôpitaux de l'Institut Catholique de Lille) et l'EPSM (Etablissement Public de Santé Mentale), des étudiants en psychologie d'un niveau Master pour un stage professionnalisant d'une durée minimale d'un mois.

---

<sup>1</sup> Les 4 chercheurs non publiants ont rejoint l'équipe en 2012

Enfin, d'autres recherches sont en train de se mettre en place avec l'université de La Plata (Argentine), sur le thème de l'autisme d'une part, et sur celui de l'urgence et de la crise, d'autre part.

Concernant le *contenu des mutualisations à revoir*,

Les mutualisations des contenus (compétences transversales, anglais, outils et déontologie) sont effectivement significatives mais ne concernent pas les séminaires (M1S1 -UE 3). Ceux-ci correspondent à des temps d'accompagnement des étudiants dans la production de leur mémoire de recherche (M1S2, UE5). Ainsi, par champ disciplinaire, les étudiants sont amenés à travailler en groupe sur leur problématique, leurs outils et méthodologies, etc. Pour cela, des temps de travaux collectifs, des exposés ou autres sont proposés. Ces séminaires complètent ainsi l'accompagnement individuel proposé par les directeurs de mémoires.

### **Spécialité : Travail et santé : psychologie de l'intervention et du conseil dans les organisations.**

Les points forts retenus sont :

- *Débouchés professionnels satisfaisants*
- *Effectif réduit*

En réponses aux points faibles suivants :

Concernant « *de réels manques s'agissant des enseignements fondamentaux (en M1 et en M2) »* et « *Plus de pertinence disciplinaire »*,

La maquette présentée dans le dossier appelle à une précision importante.

Dans le M1, hormis le tronc commun composé de 3 UE, il est indiqué un choix à effectuer parmi 4 UE (deux d'entre elles relevant du parcours psychopathologie – UE 4 et 6 -, et les deux autres relevant du parcours psychologie sociale et du travail – UE 5 et 6 -). Il est important de préciser que l'étudiant qui envisage la spécialité *Travail et Santé : Psychologie de l'intervention et du conseil dans les organisations*, doit nécessairement faire le choix des UE 5 et 6, tandis que celui s'engageant dans la spécialité *Psychopathologie clinique* doit nécessairement faire choix des UE 4 et 6.

Le choix porte donc sur le parcours et non sur les options, ce qui les rend obligatoires comme attendu.

Le choix est tout aussi déterminé par la spécialisation du parcours lorsqu'il s'agit des UE optionnelles et libres. Les UE 9 (Identités au travail), 10 (Gestion des Ressources Humaines) et 12 (psychologie systémique) concernent davantage le parcours de spécialisation *Travail et santé*, tandis que les UE 8 (Psychologie médicale), 11 (Psychologie de la personne âgée et du vieillissement) et 13 (Psychologie et neurosciences) concernent le parcours de spécialisation *Psychopathologie clinique*.

Concernant la remarque sur « *les enseignements hors champs disciplinaires »* (enseignements d'économie, de droit social et d'anthropologie, M2 S1 UE 2 et M2 S2 UE 1), l'équipe estime que ces enseignements doivent figurer dans la formation du psychologue du travail :

- Droit social : la connaissance du contexte juridique des entreprises est un cadre important pour la pratique du psychologue en entreprise, et notamment pour les préconisations qu'il sera amené à mettre en place,
- Economie : de la même manière que pour le point précédent, le système économique, dans lequel les entreprises sont immergées, apporte des informations importantes pour les interventions du psychologue du travail,

- Anthropologie : il s'agit ici d'appréhender la dimension interculturelle à travers notamment l'étude des systèmes hiérarchiques dans différentes sociétés. Nous veillerons à donner à ces enseignements un ancrage plus important dans les théories de psychologie interculturelle et de management interculturel.

### **Spécialité : Psychopathologie clinique : psychopathologie de la vie quotidienne et du contemporain**

Le point fort relevé est relatif aux « *aspects professionnalisants* ».

Des éléments complémentaires ont été fournis ci-dessus dans la partie concernant l'appréciation globale en réponse aux points faibles suivants :

- « *Déséquilibre de l'équipe pédagogique en professeurs,*
- *Aucune ouverture à l'international* ».

Relativement aux recommandations formulées par le comité d'experts de la section 3, à savoir : « *les contenus des enseignements sont trop massivement centrés sur le référentiel psychanalytique : il serait bien d'ouvrir la psychopathologie à d'autres courants* », nous apportons les éléments suivants.

La maquette pédagogique, dans certains intitulés de cours, évoque le référentiel psychanalytique dans la seule UE4 du semestre 1, où il est justement mis en débat avec les deux autres référentiels théoriques majeurs, ceux de la psychologie systémique et de la psychologie cognitivo-comportementale.

Ce référentiel permet d'interroger l'articulation entre les connaissances et la pratique clinique. Il figure dans certaines UE mais en aucun cas, il est tenu comme exclusif.

L'UE2 du semestre 1, par exemple, ne l'admet que partiellement puisqu'on y trouve un enseignement portant sur la pratique de la psychométrie. L'UE3 du semestre 1 ne l'admet qu'au titre de fond conceptuel permettant de poser les questions essentielles concernant la famille telle qu'elle interroge la pratique clinique. Plus largement, le référentiel psychanalytique, loin de se limiter à un apport de nature strictement théorique, est fondamentalement articulé avec la pratique clinique, que ce soit au niveau de l'adolescent (UE4 du semestre 2) ou du nourrisson (UE5 du semestre 2).

Il ne se trouve pas, en revanche, dans bon nombre d'UE (UE 1, 5 et 6 du semestre 1 ; UE2, 3 et 6 du semestre 2).

L'équipe pédagogique sera sensible aux recommandations formulées à l'établissement.

Fait à Lille, le 14 mars 2014.

Pierre Giorgini

Recteur de l'Institut Catholique de Lille