

• FORMATION CONTINUE • RECHERCHE APPLIQUÉE • OUTILS PÉDAGOGIQUES

Employabilité des diplômés issus du « *Master in Psychology Evaluation and Assessment* » de l'Université du Luxembourg



SOMMAIRE

Préambule	4
Rappel du contexte	4
Les objectifs de l'étude	4
La méthadologie et la répartition des rôles	5
1 Présentation succincte du MPEA	7
Historique de la création du Master	7
Prise en compte	7
Organisation du Master	7
Équipe enseignante	8
Stages	9
Learning outcomes	9
Principaux débouchés	9
Liste des inscrits, diplômés et décrocheurs du Master	10
2 L'enquête quantitative	12
2.1.1 Diplômes	12
2.1.2 Décrocheurs, étudiants en formation	14
2.2 Principaux enseignements - les diplômés, étudiants et décrocheurs	15
3 L'enquête qualitative	18
3.1 Précisions méthodologiques	19
3.1.1 Enseignants, intervenants	19
3.1.2 Employeurs	19
3.1.2.1 Employeurs n'ayant pas accueilli de stagiaire ou recruté de diplômé	20
3.1.2.2 Employeurs ayant accueilli un stagiaire ou recruté un diplômé	20
3.2 Principaux enseignements des entretiens conduits avec les employeurs	21
3.2.1 Employabilité dans le domaine de recrutement et de l'évaluation	21
3.2.1.1 Les compétences recherchées chez un candidat	21
3.2.1.2 Les forces et faiblesses du MPEA pour un stage /emploi dans le domaine de l'évolution/ assessment	23
3.2.2 Employabilité dans le domaine de la recherche	24
3.2.2.1 Les compétences recherchées chez un candidat	24
3.2.2.2 Les forces et faiblesses du MPEA pour un stage/emploi dans une unité de recherche	24
3.2.3 Employabilité dans un institut d'études/de sondages et d'analyse	25
3.2.3.1 Les compétences recherchées chez un candidat	25
3.2.3.2 Les forces et faiblesses du MPEA pour un stage ou un emploi dans un institut d'études/de sondages et d'analyses	26
3.2.4 Employabilité en milieu spécialisé (médical, scolaire)	26
3.3 Principaux enseignements - les enseignants et l'intervenant	28
4 Besoins et tendances du marché	30
5 Axes de réflexion pour l'évolution du MPEA	33
5.1 Réponse aux attentes du marché	33
5.2 Organisation interne	35
Conclusion	36
Contact	38

PRÉAMBULE

Ce document rend compte des travaux menés dans le cadre de l'étude portant sur l'employabilité des diplômés de l'Université du Luxembourg issus du Master en Psychology – Assessment & Evaluation entre avril 2011 et octobre 2012.

Cette étude est le fruit d'un partenariat entre l'Université du Luxembourg (UL) et l'Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL) et a été rendue possible grâce au soutien du Fonds Social Européen et du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

RAPPEL DU CONTEXTE

Pour l'ensemble des curricula de formation qu'elle propose, l'Université du Luxembourg souhaite davantage connaître l'employabilité de ses diplômés, la notoriété de ses formations auprès des recruteurs (cabinets de recrutement et employeurs), l'adéquation entre les contenus des cours, les besoins du marché, les attentes sociétales en matière de citoyenneté, le degré de satisfaction des diplômés et le niveau de recrutement auquel ils accèdent (salaire, degré de responsabilité, niveau hiérarchique, etc.).

De plus, l'Université du Luxembourg a déjà entrepris des démarches visant à intégrer le degré d'employabilité de ses diplômés dans la réalisation de ses objectifs et un certain nombre d'actions concrètes ont déjà été mises en place.

L'Université du Luxembourg a inscrit ce projet dans son plan quadriennal 2010-2013. Il fait partie du système d'indicateurs de performance et reflète à part entière la volonté politique « d'accroître le pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur et d'impliquer davantage les milieux professionnels dans la définition des objectifs de formation, permettant ainsi d'élargir et d'étoffer l'offre de formation initiale et continue ».

L'Université du Luxembourg (UL) et l'Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL) ont convenu de mettre en commun leurs ressources et leurs compétences dans une convention de coopération afin de réaliser des études portant sur l'employabilité des diplômés de l'UL.

LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Les travaux poursuivaient une double finalité. D'une part, analyser le taux d'employabilité des diplômés de l'Université du Luxembourg et leur parcours professionnel dans les entreprises et les administrations. D'autre part, détecter les forces et les faiblesses de la formation en lien avec l'estimation de son degré d'employabilité.

Sur un plan plus opérationnel, les objectifs ciblés étaient de :

- mesurer les bénéfices immédiats de la formation au niveau du recrutement des « jeunes » diplômés et de mesurer le degré d'insertion sur le marché du travail (par exemple le délai moyen pour trouver un emploi, le salaire à l'embauche, le nombre de diplômés recrutés, etc.)
- mesurer la valeur ajoutée de la formation pour les diplômés et leurs entreprises respectives dans le travail quotidien et par rapport au potentiel de développement des diplômés de l'UL à moyen terme et à long terme
- connaître l'éventail de perspectives de carrière offertes par la formation
- sonder l'indice de notoriété spécifique de la formation au niveau national, de la Grande Région et européen

LA MÉTHODOLOGIE ET LA RÉPARTITION DES RÔLES

Une double approche méthodologique a été retenue : quantitative et qualitative. L'IUIL a pris en charge le project management, y compris les aspects plus organisationnels et financiers en relation avec les financements européens de l'étude, et en mobilisant les compétences ad hoc pour sa conduite à bien.

L'approche quantitative avait pour objectifs d'identifier le taux d'employabilité et de récolter des informations chiffrées sur le parcours professionnel et le degré d'insertion des alumnis. Compte tenu de l'expérience et des compétences de l'UL, cette partie quantitative a été pilotée par l'UL, plus particulièrement par le biais de l'unité de recherche « Integrative Research Unit : Social and Individual Development » (INSIDE).

Des contacts ont été pris avec la Faculté des Lettres, des Sciences Humaines, des Arts et des Sciences de l'Education particulièrement avec la Direction des Etudes du Master en « Psychology - Assesment & Evaluation » (MPAE) afin de collecter les données relatives aux anciens étudiants, par le biais des chercheurs de l'unité de recherche INSIDE. Le Service de la Vie Estudiantine (SEVE) de l'Université du Luxembourg a aussi contribué à reconstituer les populations d'étudiants à sonder dans le cadre de cette étude.

Le questionnaire a été réalisé conjointement entre les chercheurs d'INSIDE, les collaborateurs de l'IUIL et la direction des études du MPAE. Afin d'accroître le taux de réponse aux questionnaires envoyés, une relance téléphonique a été réalisée. Cette relance téléphonique a donné lieu à une collecte d'informations plus riche que ne l'aurait procuré les seules réponses aux questionnaires.

A la demande expresse des responsables du MPAE, une attention particulière a été accordée aux décrocheurs. Les collaborateurs d'INSIDE ont pris cet aspect de l'étude en charge. Ces derniers ont aussi complété leurs informations en interrogeant des étudiants actuels.

Le traitement des données ainsi que le rapport de synthèse ont été réalisés par les chercheurs d'INSIDE.

Parallèlement, une enquête qualitative a été réalisée. Par le biais d'un appel d'offre, ces entretiens ont été confiés à PriceWaterhouse-Coopers (PWC).

Dans le contexte précédemment décrit, il a été convenu de centrer essentiellement les interviews de l'enquête qualitative sur les employeurs (17 interviews) et les professeurs du MPAE (5 interviews).

Enfin en octobre 2012, l'IUIL et ses partenaires ont organisé un workshop de restitution réunissant des collaborateurs de l'UL, des représentants du monde du travail ainsi que les autres parties prenantes de l'étude, à savoir, les collaborateurs d'INSIDE et de PWC.

Le rapport qui suit, aussi issu des travaux de rédaction de PWC, intègre ces différents aspects du projet.

1 PRÉSENTATION SUCCINTE DU MPEA

- Historique de la création du Master
 - Prise en compte
 - Organisation du Master
 - Équipe enseignante
 - Stages
 - Learning outcomes
 - Principaux débouchés
 - Liste des inscrits, diplômés et décrocheurs du Master
-

1 PRÉSENTATION SUCCINCTE DU MPEA¹

Ce Master académique aux débouchés multiples (ressources humaines, secteur médical et réhabilitation, services publics de l'emploi, etc.) permet aux étudiants d'acquérir des connaissances théoriques et méthodologiques nécessaires à la conception d'études scientifiques d'évaluation.

L'objectif académique du Master est de former des généralistes, capables de maîtriser les méthodes et outils applicables à plusieurs domaines d'évaluation (RH en entreprises, organismes publics, études internationales type PISA, etc.). Toutefois, une place prépondérante est accordée à la recherche.

Il convient de rappeler qu'un des objectifs de l'UL est d'être une université de recherche reconnue pour son excellence, les masters académiques devant permettre le recrutement de doctorants ou de chercheurs. Les étudiants du MPEA sont avant tout invités à s'orienter vers un cursus académique.

HISTORIQUE DE LA CRÉATION DU MASTER

Le professeur Houssemand, Directeur des études, est à l'origine de la création du Master, avec le Vice-recteur d'Académie ainsi que le professeur Martin.

Une analyse des programmes de cours existants, dans la Grande Région et au-delà, a été réalisée. Le constat a été fait qu'il existe un module ou un cours sur la thématique « Evaluation and Assessment » au sein d'un Master (sur un domaine particulier), mais pas de programme complet.

Sur base de ce constat, un programme a été conçu, qui a ensuite conduit à l'élaboration d'un ensemble de modules, incluant les enseignements, les travaux dirigés mais également les stages.

PRISE EN COMPTE DES ATTENTES DU MARCHÉ DANS LA CRÉATION DU MASTER

Les attentes du marché ont été prises en compte au travers des politiques européennes concernant l'apprentissage et l'orientation tout au long de la vie². Les cours évoluent par ailleurs systématiquement en fonction des recherches demandées par le marché ou identifiées par les étudiants/professeurs eux-mêmes. En effet, des sociétés ont déjà approché l'UL pour des travaux de recherches ponctuels, ce qui permet notamment d'alimenter le module « applied testing » lors de la réalisation de ces travaux de recherche demandés. Des intervenants externes (universitaires, professionnels) participent également au Master.

Par ailleurs, une évolution récente du MPEA a permis d'adapter le cursus aux attentes du marché, notamment par l'ajout d'un module de psychologie de l'orientation, pour un volume horaire de 30 heures.

ORGANISATION DU MASTER

Le Master se structure autour de cours sur les deux premiers semestres, puis une activité de recherche qui commence dès le début du 3^e semestre (et se poursuit activement au cours du 4^e semestre) avec le choix d'une thématique de recherche. Le Master s'attache ainsi à apporter un bon contenu des cours, mais également une méthodologie de recherche et de développement des outils.

¹ La plupart des éléments présentés ci-après sont issus de l'entretien avec C. Houssemand, Directeur des études, ainsi que des informations issues de l'UL.

² Les politiques de la Commission Européenne concernant l'apprentissage et l'orientation tout au long de la vie ont été prises en compte dans l'élaboration ou l'évolution du contenu du Master. L'axe « orientation » a été approfondi à partir de 2008/2009.

ÉQUIPE ENSEIGNANTE

L'équipe enseignante est composée des personnes suivantes, présentées sur le site Internet de l'UL, et présentées ici par ordre alphabétique :

- **AMARA** Marie-Emmanuelle (Assistante)
- **BAUMANN** Michèle (Assistant-Professeur)
- **BELTRAME** Fabien (Chef de projet)
- **BÖHM** Bettina (Coordination étude PISA)
- **BURTON** Réginald (Chargé de cours)
- **BUSANA** Gilbert (Chargé de cours)
- **CARDOSO** Claude (Chef de projet-Développements)
- **EWEN** Norbert (Professeur)
- **FERRING** Dieter (Professeur)
- **HEITZ** Vera
- **HOUSSEMAND** Claude (Professeur)
- **KROLAK-SCHWERDT** Sabine (Professeur)
- **LANGER** Wolfgang (Assistant-Professeur associé)
- **LATOUR** Thibault (Responsable d'Unité)
- **MARTIN** Romain (Professeur)
- **TONIOLO** Anne-Marie (Enseignante-chercheuse)
- **REEF** Jean-Paul
- **STEFFGEN** George (Professeur)
- **NOESEN** Jos (Pédagogue, chargé de mission)

L'équipe d'enseignement est quasiment identique depuis le lancement du Master. Chaque enseignant est responsable de son programme de cours. Les méthodes pédagogiques reposent davantage sur du tutorat que sur des cours magistraux. Il y a ainsi un suivi de proximité assuré par les enseignants, ainsi qu'une mise en situation.

Des professeurs et professionnels interviennent également de manière ponctuelle pour offrir aux étudiants un retour d'expérience ou enseigner un module particulier.

Le Master bénéficie aussi d'une convention d'échange avec l'Université Laval de Québec. Elle porte sur un échange d'étudiants et d'enseignants, ainsi qu'une mutuelle reconnaissance de certains modules de cours dans l'université partenaire. Ce programme d'échange a permis à l'UL de recevoir trois étudiants il y a 2 ans. Par ailleurs, une université d'été conjointe est organisée tous les deux ans, à Luxembourg, pour les étudiants de 2^e année.

STAGES

Les stages doivent être effectués dans des entreprises privées uniquement. Un stage académique est en principe refusé et réservé uniquement aux étudiants ne trouvant pas d'autre stage. L'encadrement de l'étudiant est volontairement limité pour la recherche de ce stage, afin de le mettre dans une situation réelle de recherche d'emploi.

La durée minimale obligatoire du stage est relativement limitée (10 semaines) par rapport aux pratiques habituelles mais doit permettre à l'étudiant d'avoir une perception claire du secteur privé. Selon le Directeur des études, il est fréquent que la durée de stage soit supérieure à ce minimum, tant à la demande de l'entreprise que du stagiaire.

Un mémoire de recherche doit être réalisé en fin de cycle, et n'est pas systématiquement lié à une thématique identifiée lors du stage.

LEARNING OUTCOMES

Les résultats d'apprentissage, ou « learning outcomes », sont les suivants³ :

- connaissances théoriques et méthodologiques nécessaires à la conception d'études scientifiques d'évaluation
- développement, choix et passation d'outils d'évaluation
- connaissances et savoir-faire statistiques et méthodologiques requis pour le traitement et l'interprétation des données
- réalisation de présentations, de rapports, d'appréciations et d'expertises pour différents groupes-cibles
- acquisition de compétences de haut niveau dans la mise en place et l'application de dispositifs d'évaluation, que ce soit dans les domaines de l'évaluation cognitive, des apprentissages scolaires, des compétences professionnelles, des dimensions de la personnalité ou dans tout autre domaine pouvant nécessiter le recours aux modèles de mesures psychométriques et aux méthodes d'analyse multivariée.

PRINCIPAUX DÉBOUCHÉS

Les débouchés prioritaires, tels que présentés sur le site Internet de l'UL, sont les suivants :

- w
- assessment centers
- dispositifs de formation initiale et continue
- orientation scolaire et professionnelle
- validation des acquis de l'expérience
- secteur médical et réhabilitation
- services publics de l'emploi
- instituts de recherche dans le domaine de l'évaluation

³ Indication sur le site Internet de l'Université du Luxembourg, http://wwwfr.uni.lu/formations/flshase/master_in_psychology_evaluation_and_assessment_academique

Cette liste de débouchés annoncés par l'UL appelle deux commentaires. D'abord, s'il s'agit d'un master académique privilégiant des carrières dans les domaines de la recherche et universitaire, il faut néanmoins constater que des ouvertures vers des professions de terrain sont précisées sur le site même de l'UL.

Ensuite, cette liste justifie à elle seule l'opportunité que représente une étude sur l'employabilité des diplômés telle qu'envisagée par l'IUIL. En effet, outre le fait de savoir si les diplômés trouvent et conservent un emploi et de quel type d'emploi il s'agit, les travaux entrepris visent à recueillir les attentes du marché du travail à l'égard de ce type d'entrants sur ledit marché. Ces attentes doivent permettre l'identification de pistes d'amélioration de l'offre de formation.

LISTE DES INSCRITS, DIPLÔMÉS, ET DÉCROCHEURS DU MASTER

Depuis la création du Master en 2005 et selon les informations fournies par l'UL, les nombres d'étudiants en formation, diplômés et décrocheurs sont les suivants :

	De 2005 à 2011
Nouveaux inscrits au MPEA	101
Étudiants diplômés du MPEA	30
Étudiants « décrocheurs »	36

La différence de 35 unités entre le nombre d'inscrits auquel on soustrait la somme des diplômés et des « décrocheurs » provient de la définition opérationnelle retenue pour ces derniers. En effet, n'ont été considérés comme décrocheurs que les étudiants ayant suivi les cours pendant un semestre au moins avant d'abandonner leurs études. Cela permet de ne pas comptabiliser dans nos statistiques les étudiants qui s'inscrivent dans plusieurs curricula ou qui décident très rapidement de ne pas poursuivre le MPEA.

Le MPEA a la particularité d'accueillir des profils variés : nationalités, formations et expériences professionnelles, statuts de l'étudiant. En effet, une part importante de personnes a déjà une expérience professionnelle antérieure, voire est active au moment de la formation. Aussi parmi les six étudiants en cours de formation interrogés par la suite (cf. section 4.3), deux exercent une activité salariée en parallèle et cinq exerçaient une activité salariée avant leur entrée en formation.

Les formations et expériences professionnelles antérieures à l'intégration au MPEA sont relativement diverses : diplômés de Bachelor en psychologie, éducateurs gradués, des diplômés en gestion option entreprise...

2 L'ENQUÊTE QUANTITATIVE

- Diplômes
 - Décrocheurs, étudiants en formation
 - Principaux enseignements - les diplômés, étudiants et décrocheurs
-

2 L'ENQUÊTE QUANTATIVE

2.1.1 DIPLÔMÉS

Tous les diplômés du MPEA entre 2007-2011 ont été sollicités pour répondre à un questionnaire en ligne développé par l'UL, ce qui correspond à 30 personnes dont 23 femmes (77 %), et 7 hommes (23 %). 23 dont 18 femmes (78 %), et 5 hommes (22 %) ont répondu positivement à la sollicitation, soit plus de trois quarts.

À la suite du questionnaire en ligne, l'UL a également conduit des entretiens téléphoniques avec certains des étudiants ayant répondu au questionnaire, afin d'en affiner les réponses.

Au cours de ce questionnaire, certains diplômés ont déclaré travailler en tant qu'indépendants. Pour des raisons de confidentialité, ils n'ont pas pu être identifiés, ni contactés dans l'échantillon des employeurs.

Compte-tenu de la taille très limitée de la population totale (30), les réponses ne peuvent être considérées comme statistiquement représentatives de l'ensemble des diplômés. A titre d'exemple, la très grande majorité des étudiants ayant répondu ont trouvé un emploi ; qu'en est-il des étudiants n'ayant pas répondu ?

L'âge des répondants varie entre 25 et 43 ans ; 11 ont plus de 30 ans.

La majorité est titulaire d'un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois (14) et / ou d'un diplôme de premier cycle en psychologie (15 dont 8 de l'UL). Avant leur entrée en master, 11 d'entre eux étaient en situation d'emploi, la durée de leur expérience professionnelle allant de 6 mois à 15 ans.

Si tous ont suivi leur formation à temps plein, la moitié (11 sur 23) a exercé une activité salariée durant la formation.

La moitié a obtenu le diplôme en 4 semestres contre 5 obtenant leur diplôme en 5 semestres ; 3 en 6 semestres et 1 en 7 semestres. Parmi ceux qui l'ont obtenu en 5 semestres et plus (9 au total), 5 étaient salariés durant leur formation.

Les motivations ayant conduits à choisir le MPAE sont les suivants :

- intérêt pour les statistiques / la psychométrie (11)
- préparation à la recherche en vue d'un doctorat (8)
- intérêt pour la psychologie (6)
- spécialisation / amélioration des compétences professionnelles (3)
- réorientation professionnelle (1)
- multilinguisme (1)
- proximité du domicile (1)
- petites promos (1)

Sur les 23 participants, 17 étaient en situation d'emploi dans un délai de 3 mois maximum après l'obtention du diplôme. Parmi ceux-ci, 3 sont auto-entrepreneurs et 2 sont fonctionnaires.

Presque tous (15 sur 17) travaillent à temps plein, en CDI (7) ou en CDD (8) et 4 ont trouvé un emploi sur leur lieu de stage. Lors de la clôture de l'enquête, 3 personnes étaient sans emploi.

Le tableau ci-dessous rend compte des titres / fonctions des répondants, des thématiques de travail et types d'activités.

Titres et fonctions	Thématiques de travail	Type d'activité
Chercheur (2)	Évaluation des programmes scolaires	Évaluation et statistiques (4)
Employé	Statistiques et évaluation	
Collaborateur scientifique	Analyses statistiques	
Assistant du corps intermédiaire (2)	Cours, recherche, thèse	Formation doctorale (6)
Doctorant (4)	Recherche	
Ingénieur R&D		Entreprise (2)
Chef de projet	Analyse de marchés	
Psychologue (3)	Travail social, gestion de projets	Thérapie / expertises (4)
Travailleur indépendant	Thérapie / expertises Bilans d'orientation	
Psychologue scolaire	Orientation, aide aux élèves, prévention	Orientation scolaire (2)
Assistant pédagogique	Orientation scolaire	

Parmi les répondants, tous travaillent au Luxembourg hormis une personne occupée au sein d'une association qui soutient et conseille les centres de jeunesse sarrois.

Une majeure partie des diplômés sont occupés à l'emploi dans le secteur public ou assimilé :

Publics / assimilés	Employeurs privés
CRP Henri Tudor, MENFP, ASTF, Université du Luxembourg (6), SPOS (2) LTA (Ettelbrück), CPOS, Crèche.	Indépendant (Schrassig) , Quest

Comment les diplômés perçoivent-ils leur emploi ? Selon eux, cet emploi correspond «tout à fait» ou «dans une large mesure» :

- au niveau du master pour 15 d'entre-eux
- à leur domaine d'étude pour 15 répondants
- à leurs attentes professionnelles pour 17 répondants

Lors des premiers contacts, un des points dont nous avons été saisis concerne la thématique des décrocheurs. La direction des études est attentive à cet aspect et prend un soin particulier à informer les étudiants s'inscrivant au MPAE sur le contenu centré sur les aspects statistiques et psychométriques.

36 décrocheurs, sur un total de 101 inscrits, ont par ailleurs été repérés comme tels par les enseignants sur la période 2007-2011. Ces 36 personnes ont été contactées. 11 ont pu être interviewées par téléphone. En outre, 6 étudiants en cours de formation ont été contactés par téléphone.

Les informations collectées auprès des étudiants donnent donc un éclairage qualitatif à l'étude.

2.1.2 DÉCROCHEURS, ÉTUDIANTS EN FORMATION

L'enquête auprès des décrocheurs avait la portée suivante.

- 36 décrocheurs 2007-2011 repérés comme tels par les enseignants sur un total de 101 inscrits
- ainsi, seules les 36 personnes ayant effectivement démarré, puis abandonné la formation ont été contactées
- 11 Interviewés :
 - 5 femmes / 6 hommes
 - 9 titulaires d'un diplôme de premier cycle en SHS
 - situation d'emploi
- 7/11 avant le MPAE
- 4/11 pendant le MPAE
 - âge : entre 25 et 57 ans dont 6 en dessous de 30 ans

Les motifs de décrochage évoqués se résument ainsi :

- trop difficile de concilier emploi et études :
 - présence aux cours obligatoire
 - charge de travail mal estimée
- les cours ne correspondaient pas aux attentes :
 - attentes en matière de psychologie clinique
 - programme «ennuyeux», un peu trop théorique
- concurrence avec les avantages d'un emploi salarié :
 - difficultés à équilibrer le budget
 - «fatigué de la vie d'étudiant»
- problèmes d'ordre familial

2.2 PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS - LES DIPLÔMÉS, ÉTUDIANTS ET DÉCROCHEURS

La perception du MPEA par les étudiants a été évaluée par l'UL, au travers :

- d'un questionnaire en ligne diffusé aux diplômés, et complété par un sondage téléphonique
- d'entretiens téléphoniques avec 11 décrocheurs
- d'entretiens téléphoniques avec 6 étudiants en formation (2ème année) au moment de l'enquête

Une limite à l'étude a été soulevée lors du workshop final par Georges Steffgen de l'UL, à savoir les étudiants étrangers, qui n'ont pour la plupart pas pu être interrogés, pour cause de changement d'adresse et de numéro de téléphone. Les étudiants interrogés sont donc principalement des étudiants restés au Luxembourg, ce qui explique entre autres que la grande majorité des entreprises d'accueil des anciens étudiants soient localisées au Luxembourg, alors que le positionnement de l'UL se veut international.

Il est tout d'abord intéressant de noter que bien qu'académique, le MPEA accueille des étudiants se destinant également à d'autres horizons. Ainsi, on constate que :

- sur 11 décrocheurs interrogés, seuls 4 évoquent une motivation principale pour effectuer un doctorat à l'issue de la formation
- sur 6 étudiants en cours de formation interrogés, 2 envisagent un métier dans la recherche
- sur 30 diplômés interrogés, 8 (soit 27 % seulement) ont évoqué « la préparation à la recherche en vue d'un doctorat » comme la motivation principale pour le choix du MPEA

De cette étude auprès des diplômés et étudiants, il ressort par ailleurs des forces et faiblesses, dont les plus significatives sont reprises ci-dessous :

LES FORCES DU MPEA

- les diplômés semblent satisfaits de la cohérence du cursus proposé par le MPEA avec les attentes des professionnels. En effet, 76 % d'entre eux affirment qu'il y a un lien entre leurs études et leur avenir professionnel.
- à leur entrée dans le Master, 48 % des étudiants diplômés n'étaient pas sûrs de ce qu'ils voulaient faire comme métier durant leur cursus. 67 % affirment avoir développé une meilleure idée de leur avenir professionnel.
- le stage est un tremplin pour le monde du travail, selon 71 % des étudiants diplômés

LES FAIBLESSES DU MPEA

Il est intéressant de noter une convergence dans les pistes d'amélioration évoquées tant par les diplômés que par les décrocheurs et les étudiants en formation interrogés.

En effet, les faiblesses évoquées sont les suivantes :

- l'inadéquation des cours avec leurs attentes, et notamment en matière de psychologie clinique pour les décrocheurs, ou de praticité de la formation pour les diplômés et décrocheurs
- les étudiants en cours de formation regrettent quant à eux le manque de pratique, d'applications concrètes

- les diplômés évoquent également le manque d'enseignements complémentaires tels que :
 - les contacts interpersonnels
 - la médiation
 - la psychologie du travail
 - les « lois » en entreprise, droit du travail
- enfin, les diplômés comme les étudiants en formation évoquent le manque de tutorat et de supervision, notamment lors du choix du stage en entreprise, dans la définition des objectifs de stage, ou encore dans l'accompagnement pour le mémoire (délimitation du sujet et choix des variables / données à recueillir sur le terrain).

Il convient finalement de mettre en perspective ces affirmations avec certains éléments de réponse du Directeur du MPEA.

Sur la question des attentes, le Directeur du Master signale la tenue d'un entretien préalable pour tous les étudiants, afin de valider leurs motivations et attentes, ainsi que leur projet professionnel.

Cependant, il semble que le message passé lors de l'entretien à propos de la formation et de ses débouchés ne soit pas toujours perçu de manière adéquate. Lors du workshop prospectif de clôture de la mission, une ancienne étudiante a en effet déploré que l'entretien d'entrée dans le Master met trop l'accent sur la dimension statistique du programme, au détriment de l'évocation des débouchés professionnels multiples. Dans ce cas, cette manière de guider l'entretien d'entrée ne serait pas toujours la plus appropriée pour éviter le décrochage.

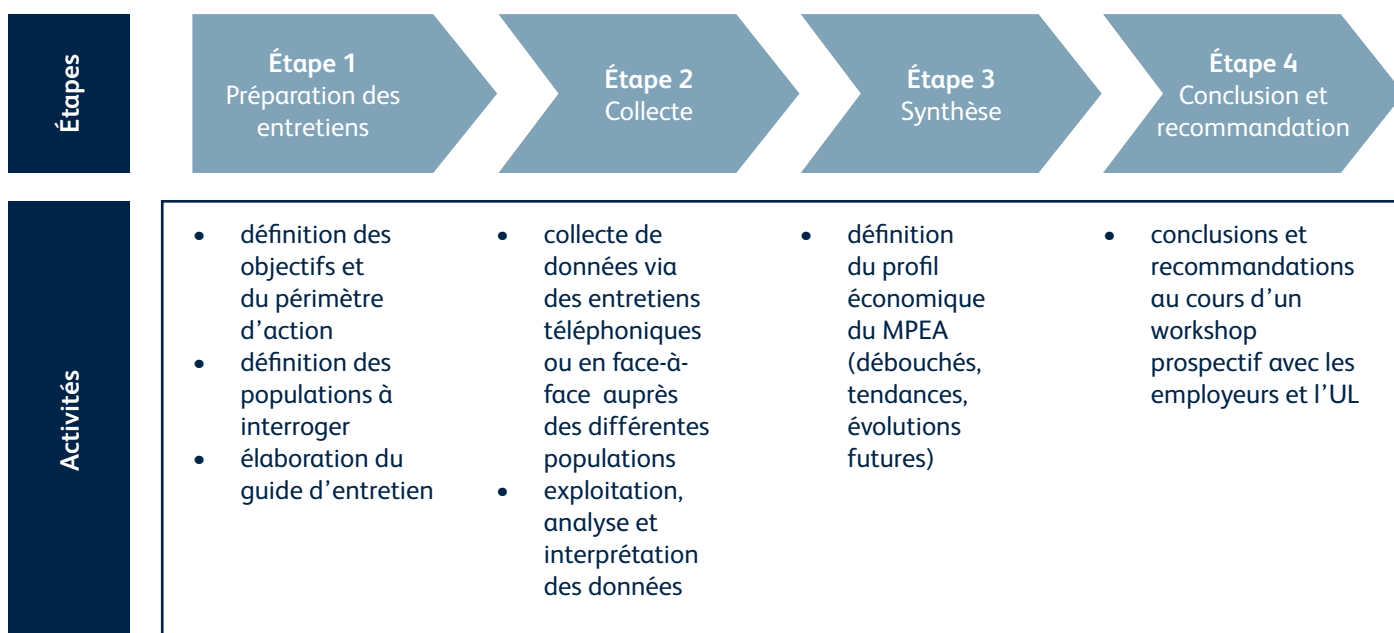
Enfin, l'enquête menée auprès des diplômés a permis d'identifier les secteurs vers lesquels ils se sont tournés à la suite de leur cursus dans le MPEA ; les postes et fonctions actuels mentionnés correspondent à une piste sur les tendances du marché, dans le sens où ce sont les secteurs qui recrutent des diplômés du MPEA.

3 L'ENQUÊTE QUALITATIVE

- Précisions méthodologiques
 - Enseignants, intervenants
 - Employeurs
 - Employeurs n'ayant pas accueilli de stagiaire ou recruté de diplômé
 - Employeurs ayant accueilli un stagiaire ou recruté un diplômé
 - Principaux enseignements des entretiens conduits avec les employeurs
 - Employabilité dans le domaine de recrutement et de l'évaluation
 - Les compétences recherchées chez un candidat
 - Les forces et faiblesses du MPEA pour un stage / emploi dans le domaine de l'évolution / assessment
 - Employabilité dans le domaine de la recherche
 - Les compétences recherchées chez un candidat
 - Les forces et faiblesses du MPEA pour un stage / emploi dans une unité de recherche
 - Employabilité dans un institut d'études / de sondages et d'analyse
 - Les compétences recherchées chez un candidat
 - Les forces et faiblesses du MPEA pour un stage ou un emploi dans un institut d'études/de sondages et d'analyses
 - Employabilité en milieu spécialisé (médical, scolaire)
 - Principaux enseignements - les enseignants et l'intervenant
-

3 L'ENQUÊTE QUALITATIVE

Cette étude a été réalisée entre le mois de novembre 2011 et le mois d'avril 2012. Elle est le fruit d'un travail conjoint entre l'IUIL, l'UL et PwC qui s'est déroulé suivant les quatre étapes suivantes :



L'approche initiale a été revue en cours de projet en concertation avec l'IUIL pour les raisons suivantes :

- faible nombre de diplômés concernés (pour rappel 30 diplômés, alors que 101 diplômés étaient envisagés initialement)
- difficulté d'obtenir des éléments fiables concernant les étudiants (diplômés ou décrocheurs) tant au niveau du nombre que des données de contact, notamment les étudiants partis ensuite à l'étranger
- enquête quantitative approfondie lancée par l'UL, avec des résultats déjà empreints d'enseignements qualitatifs, ce qui a remis en cause la pertinence des entretiens qualitatifs initialement prévus. En effet, suite au faible taux de réponse au questionnaire soumis via internet aux anciens diplômés, il a été convenu de les relancer par téléphone. Cette démarche a donné l'occasion aux enquêteurs de collecter dès ce moment des données qualitatives

Ceci a conduit les adaptations suivantes :

- l'UL a complété l'étude initiale par une analyse des étudiants décrocheurs et des étudiants en cours de formation
- PwC a accentué davantage ses actions sur les entretiens avec les employeurs en s'appuyant au maximum sur les enseignements de l'enquête menée par l'UL

3.1 PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

3.1.1 ENSEIGNANTS, INTERVENANTS

Cinq enseignants, indiqués par Monsieur Houssemand, ont été contactés pour donner leur vision du Master et indiquer les possibles évolutions et améliorations à apporter au cursus ; quatre ont répondu favorablement à la sollicitation des enquêteurs et un a refusé, ne jugeant pas avoir une contribution intéressante à apporter à l'étude.

Deux intervenants, dont les cours représentent un volume horaire important, ont également été contactés. Seul un des deux intervenants a répondu positivement à la demande.

L'entretien conduit avec chacun des enseignants et l'intervenant externe a été guidé par un questionnaire. Ce dernier a été construit autour de cinq thèmes, liés à la définition de l'employabilité communiquée par l'IUIL.

3.1.2 EMPLOYEURS

Douze entités ont été interrogées (représentées par dix-sept interlocuteurs), réparties en deux cibles :

- les employeurs n'ayant pas accueilli de stagiaire ou recruté de diplômé issu du MPEA (cinq entités et sept interlocuteurs)

Ces employeurs fondent leur opinion sur la seule présentation des « learning outcomes », car ils n'ont en général pas connaissance du Master (seul un employeur sur cinq n'ayant jamais accueilli de stagiaire ou diplômés connaissait le MPEA)

- les employeurs ayant accueilli un stagiaire ou recruté un diplômé issu du MPEA (sept entités et dix interlocuteurs)

Ces employeurs ont accueilli ou recruté entre 1 et 4 stagiaires ou diplômés.

Une vigilance particulière a été portée à la différenciation, dans les entretiens auprès de ces employeurs, entre la compétence de l'étudiant liée à sa personnalité et sa motivation, et l'apport du Master dans sa compétence.

En effet, ainsi que le montrent les études réalisées par l'IUIL dans le cadre de l'Observatoire des Compétences, les compétences sociales influencent énormément les comportements des collaborateurs au travail. Le but ici était bien de mettre en évidence l'influence du parcours d'études et non de valider l'adéquation des profils de compétences sociales des diplômés du MPAE aux attentes des employeurs.

Compte-tenu du nombre d'employeurs, les résultats obtenus ne sont statistiquement pas représentatifs des compétences de l'ensemble des diplômés. Ils doivent être analysés avec une vision qualitative et non quantitative. En revanche, les employeurs sélectionnés sont représentatifs de l'ensemble des domaines d'activité concernés par le MPEA.

Les principaux enseignements obtenus auprès des employeurs interviewés sont anonymisés pour des raisons de confidentialité et d'objectivité.

Il convient de préciser que, quel que soit leur domaine d'activité, les employeurs interrogés distinguent chez un candidat les compétences comportementales des compétences techniques :

- les compétences comportementales sont liées à l'individu, et il est souvent difficile de mesurer en quoi le diplôme a contribué à les développer. Pourtant, elles sont souvent déterminantes à l'embauche. Selon le recruteur d'une société technologique, pour un poste en ressources humaines, « Pour un profil de junior, la personnalité compte avant tout, et prime sur le diplôme »
- les compétences techniques sont liées au profil et à l'expérience professionnelle du candidat (formation, domaines d'expertise, diplômes, etc.)

Les principaux enseignements sont repris ci-après, et sont classés en fonction des domaines d'activité.

3.1.2.1 EMPLOYEURS N'AYANT PAS ACCUEILLI DE STAGIAIRE OU RECRUTÉ DE DIPLÔMÉ

Des responsables des ressources humaines de quatre grandes entités implantées au Luxembourg, n'ayant pas accueilli de stagiaire ou recruté de diplômé, ont été contactés, afin de connaître leurs besoins en évaluation et assessment, ainsi que leur perception de l'adéquation des « learning outcomes » du MPEA avec leurs besoins.

En effet, les débouchés du MPEA, tels qu'évoqués sur le site internet de l'UL ou par l'équipe enseignante, se situent aussi en ressources humaines. Les personnes interviewées n'étaient donc a priori pas censées avoir connaissance du MPEA, ce qui a permis également de tester sa notoriété / perception.

Pour ce type d'employeurs n'ayant pas eu à faire avec un stagiaire ou un diplômé du MPAE, une opinion objective sur le Master a pu être donnée, sans qu'elle ne soit liée aux compétences ou à la personnalité d'une personne en particulier.

Certaines pistes d'amélioration ont été proposées, dans le but d'accroître la visibilité du Master et son impact sur le marché du travail.

3.1.2.2 EMPLOYEURS AYANT ACCUEILLI UN STAGIAIRE OU RECRUTÉ UN DIPLÔMÉ

Les employeurs ayant accueilli un stagiaire ou recruté un diplômé avaient travaillé directement avec eux et participé à leur recrutement.

L'entretien a été structuré autour des éléments suivants :

- missions gérées par un profil de psychologue au sein de l'organisation – stratégie de recrutement, profils recherchés
- adéquation des « learning outcomes » avec les compétences nécessaires pour réaliser les missions
- comparaison des « learning outcomes » avec les compétences réellement maîtrisées par les stagiaires ou employés issus du MPEA au sein de leur entreprise. Cette comparaison était agrémentée par une analyse des forces et faiblesses du MPEA, aux yeux de l'employeur, et ce tant en termes de compétences techniques que comportementales
- besoins en évaluation

3.2 PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DES ENTRETIENS CONDUITS AVEC LES EMPLOYEURS

Les principaux enseignements sont présentés ci-après, structurés selon les résultats des entretiens avec les employeurs, les enseignants et l'intervenant, et finalement les étudiants.

3.2.1 EMPLOYABILITÉ DANS LE DOMAINE DE RECRUTEMENT ET DE L'ÉVALUATION

Cinq employeurs du domaine du recrutement et de l'évaluation ont été interrogés. Un seul employeur a travaillé avec des stagiaires et diplômés issus du MPEA. Les autres n'avaient pas connaissance du Master.

Les employeurs interrogés sont actifs dans les domaines suivants :

- un centre de recrutement
- une compagnie d'assurances
- une société technologique
- une société d'études techniques et d'ingénierie
- une société de conseil et d'audit

3.2.1.1 LES COMPÉTENCES RECHERCHÉES CHEZ UN CANDIDAT

De manière générale, les employeurs du domaine du recrutement et de l'évaluation recherchent des profils présentant les compétences comportementales suivantes :

- travail en équipe

Toutes les personnes rencontrées ont mentionné le travail en équipe et l'esprit d'équipe comme une compétence « sine qua non » pour l'embauche dans leur entreprise.

Les équipes sont souvent composées de profils très diversifiés, et le candidat doit être capable de travailler et de partager ses compétences avec tous les membres de son équipe.

Pour l'employeur d'une société technologique, le candidat doit, en plus d'être capable de travailler en équipe, faire preuve d'une capacité à communiquer avec des interlocuteurs de niveaux hiérarchiques divers.

- adhésion aux valeurs de l'entreprise et assimilation technique de son cœur de métier
La société d'études techniques et d'ingénierie et la compagnie d'assurance insistent sur la capacité du candidat à assimiler le background technique de l'entreprise, même pour un poste « support » en ressources humaines.
- adaptation et ouverture d'esprit
La capacité d'adaptation et l'ouverture d'esprit sont des compétences comportementales citées comme devant être maîtrisées par la majorité des employeurs (4 sur 5).

- dynamisme et motivation

Le candidat doit faire preuve d'ambition, avoir envie de grandir au sein de l'entreprise. Démontrer une forte personnalité, une « audace positive », de l'énergie et de l'empathie permettront au candidat de faire la différence lors d'une embauche. Énoncés comme des atouts pour la société d'assurances et la société d'études techniques et d'ingénierie, ces critères sont des pré-requis lors d'un entretien dans un centre de recrutement

- « Être orienté solution »

Pour l'employeur de la société technologique, faire preuve de pragmatisme est une compétence comportementale indispensable à l'intégration d'un candidat dans les équipes de l'entreprise.

De manière générale, les employeurs du domaine du recrutement et de l'évaluation recherchent des profils présentant les compétences techniques suivantes :

- un bac+5 est exigé par 4 des 5 employeurs. La société d'études techniques et d'ingénierie peut envisager d'embaucher un profil de junior ne possédant qu'un baccalauréat, et le faire débiter comme assistant, si la personnalité convient
- aucun des employeurs ne considère qu'avoir un diplôme en ressources humaines est un pré-requis obligatoire, même si la compétence est appréciée. Les employeurs de ce secteur se disent prêts à examiner des candidatures très différentes, et plus particulièrement la société technologique, la société d'études techniques et d'ingénierie, et la société de conseil et d'audit
- la maîtrise des outils méthodologiques d'évaluation est un pré-requis pour plusieurs employeurs. Ils citent en priorité le testing, avec notamment l'élaboration, la mise en situation et la mise en place des tests
- par ailleurs, un certificat en assessment (MSL, méthodes SHL) est apprécié dans une société de conseil et d'audit, ou encore dans la société d'études techniques et d'ingénierie
- en ce qui concerne la maîtrise des langues étrangères, l'anglais, le français et l'allemand sont indispensables pour tous. Parler luxembourgeois voire une autre langue (le centre de recrutement cite le japonais ou le chinois) est un atout supplémentaire à l'embauche, mais n'est pas indispensable.

Les rôles et responsabilités attribués aux stagiaires ou aux diplômés diffèrent selon qu'il s'agisse d'un centre de recrutement ou d'un service RH d'une grande société :

- dans un centre de recrutement :

Dans un premier temps, l'étudiant ou diplômé sera amené à assurer un support administratif à la création d'outils d'analyse de compétences, à la mise en place de thématiques de testing et à gérer la relation avec le département IT pour les développements d'outils.

Puis, en tant que consultant, si sa performance le permet, l'employé sera amené à préparer et à conduire des entretiens. Il devra également réaliser des évaluations, et préparer des restitutions pour les candidats et les clients.

- dans le service RH d'une grande société :

L'étudiant ou diplômé sera amené à travailler dans le service « Compensation and benefits » (gestion financière, gestion des effectifs, classification des fonctions, etc.) ou « Learning and development » (sélection, formation, développement personnel, communication interne), ou encore en Conseil en Ressources Humaines.

Il y utilisera faiblement les « learning outcomes » acquis durant sa formation, une observation encore renforcée par le fait que l'évaluation des individus tend à être externalisée selon la société d'assurance.

3.2.1.2 LES FORCES ET FAIBLESSES DU MPEA POUR UN STAGE / EMPLOI DANS LE DOMAINE DE L'ÉVOLUTION / ASSESSMENT

Un seul des cinq employeurs interrogés a travaillé avec des diplômés ou stagiaires issus du MPEA. L'analyse suivante des forces et faiblesses du MPEA reflète donc essentiellement l'expérience du centre de recrutement avec les stagiaires et employés issus du MPEA. Les quatre autres employeurs ont basé leur appréciation des forces et faiblesses sur la présentation des « learning outcomes », car aucun n'avait connaissance du MPEA.

LES FORCES DU MPEA

Les deux interlocuteurs du centre de recrutement interrogés reconnaissent la capacité d'adaptation des stagiaires et diplômés du MPEA. Ils maîtrisent l'élaboration et la mise en place de tests. Ils savent également les analyser et font preuve d'esprit critique pour remettre en question leur pertinence.

Travailler dans le département RH d'une grande entreprise pourrait correspondre au profil d'un étudiant diplômé du MPEA. Cet avis, donné par les employeurs d'un centre de recrutement, a été vérifié lors de l'entretien avec l'employeur d'une compagnie d'assurances, qui stipule qu'« un diplômé MPEA pourrait tout à fait être recruté pour un poste de junior en HR dans l'entreprise, mais il travaillerait ensuite sur des tâches généralistes, donc ne mettrait que peu à profit ce qu'il a appris au cours de la formation ».

LES FAIBLESSES DU MPEA

Le centre de recrutement a mis en avant le côté négatif de l'organisation générale des études supérieures, suite à la mise en place du processus de Bologne, le MPEA ne dérogeant pas à ce constat. « La conséquence d'une trop grande scolarisation est que les étudiants ne sont pas habitués à s'organiser eux-mêmes, à travailler d'une manière autonome. Ils ont souvent besoin d'un accompagnement intensif ».

Il note également la « faiblesse du rapport de fin de stage présenté », ainsi que la faible interaction avec l'Université, et ce à travers notamment du manque d'information sur le projet de mémoire choisi par la stagiaire accueillie.

Par ailleurs, une personne interrogée auprès d'un employeur travaillant en milieu spécialisé étant diplômée du MPEA et ayant travaillé dans un centre de recrutement lors de son expérience professionnelle antérieure, a évoqué un besoin d'approfondissement dans les domaines suivants :

- accompagnement, coaching
- théorie sur les aspects légaux relatifs au droit du travail, au respect des données à caractère personnel, au droit des affaires et commercial

Bien que s'agissant d'un master académique, il convient enfin de souligner l'absence de notoriété du MPEA auprès de la majorité des sociétés de recrutement ou d'assessment.

3.2.2 EMPLOYABILITÉ DANS LE DOMAINE DE LA RECHERCHE

La première unité de recherche interviewée emploie actuellement deux diplômés du MPEA et a accueilli deux stagiaires.

La deuxième a accueilli un stagiaire en 2010 dans le cadre d'un projet spécifique et a précisé que les forces et faiblesses énoncées étaient largement dépendantes du profil du stagiaire accueilli.

3.2.2.1 LES COMPÉTENCES RECHERCHÉES CHEZ UN CANDIDAT

Les profils recrutés dans les unités de recherche sont souvent très diversifiés, afin de garantir une multidisciplinarité. Les chercheurs doivent détenir de grandes compétences scientifiques, complétées par une dimension de gestion de projet.

La première unité de recherche interrogée justifie cela notamment par la conduite de projets de recherche appliquée sur la demande d'entreprises ou de projets européens, ce qui nécessite une conduite de projet pragmatique.

La deuxième unité de recherche, spécialisée en psychologie, exige la détention d'un Master en psychologie.

En termes de perspectives de recrutement, les équipes de la première unité de recherche comptent notamment un psychologue qui travaille sur l'évaluation des tests, en collaboration avec les deux diplômés du MPEA. Un besoin supplémentaire existerait éventuellement sur un profil maîtrisant la psychométrie, mais ceci concernerait au maximum une personne supplémentaire (deux diplômés issus du MPEA étant déjà dans les équipes).

Pour la seconde unité de recherche, les besoins sont relativement limités.

3.2.2.2 LES FORCES ET FAIBLESSES DU MPEA POUR UN STAGE / EMPLOI DANS UNE UNITÉ DE RECHERCHE

FORCES DU MPEA

- les stagiaires et diplômés issus du MPEA ont une très bonne maîtrise des statistiques, et de très bonnes connaissances méthodologiques et théoriques sur l'évaluation / assessment / psychométrie
- les diplômés ou stagiaires issus du MPEA ayant eu l'occasion de rédiger des « papiers de recherche » sur la création et l'analyse des tests dans la première unité de recherche ont témoigné d'une grande maîtrise scientifique
- l'employeur interrogé dans la première unité de recherche reconnaît la grande compétence linguistique des diplômés et stagiaires issus du MPEA
- les stagiaires et employés issus du MPEA de la première unité de recherche ont suivi ce Master suite à un master initial sur des thématiques scientifiques diverses. « La formation du MPEA est adaptée à un travail en unité de recherche, si elle s'entend comme complément d'un master ou diplôme équivalent initial portant sur des thématiques scientifiques diverses (Master gestion des projets multimédia, diplôme en Knowledge Management, Intelligence artificielle, etc.), dans l'objectif d'acquérir une spécialisation en psychométrie ».

FAIBLESSES DU MPEA

- « L'interaction entre les différents cours doit être améliorée pour donner la big picture du MPEA ». L'interdisciplinarité est très importante pour une unité de recherche, mais la structuration des cours et la pédagogie dispensée au cours du MPEA ne permettent pas aux diplômés, selon la personne interrogée, de percevoir la cohérence et la finalité pratique du programme des cours.
- la dimension pratique :
L'employeur de la première unité de recherche considère qu'il manque au MPEA une dimension pratique, et qu'il convient de faire évoluer la pédagogie du MPEA de recherche fondamentale à recherche appliquée.
- la recherche qualitative :
L'employeur de la deuxième unité de recherche indique que de manière générale, dans tous les cursus en psychologie, « l'enseignement en psychologie accorde une place trop importante à la recherche quantitative (sondages, questionnaires) et ne met pas assez l'accent sur l'utilisation des techniques qualitatives (p.ex. : la conduite de discussions en groupe ou les entretiens individuels) ».
- la gestion de projet :
Lors de l'embauche dans la première unité de recherche, une connaissance en gestion de projet est recherchée. Toutefois, cette compétence est insuffisante chez les diplômés.

3.2.3 EMPLOYABILITÉ DANS UN INSTITUT D'ÉTUDES / DE SONDAGES ET D'ANALYSE

Un entretien a été conduit auprès d'un institut d'études, au sein duquel un seul étudiant diplômé du MPEA a été recruté. Les informations collectées lors de cet entretien ne sont pas représentatives de la perception des débouchés du MPEA auprès du secteur des instituts d'études / de sondage et d'analyse.

3.2.3.1 LES COMPÉTENCES RECHERCHÉES CHEZ UN CANDIDAT

Un institut d'études / de sondage et d'analyse recrute essentiellement des profils de psychologues, afin d'intervenir sur les différentes activités suivantes :

- la conception des outils
- la conduite des entretiens
- l'analyse des résultats
- la formulation des recommandations
- l'accompagnement des échantillons représentatifs, des groupes de travail

La maîtrise du français, de l'anglais et de l'allemand sont indispensables. Le luxembourgeois est un atout, permettant la rédaction des questionnaires et autres documents dans la langue du client.

3.2.3.2 LES FORCES ET FAIBLESSES DU MPEA POUR UN STAGE OUN UN EMPLOI DANS UN INSTITUT D'ÉTUDES/DE SONDAGES ET D'ANALYSES

LES FORCES DU MPEA

Les learning outcomes sont adaptés à la formation de chercheurs et doctorants, mais nécessitent d'être améliorés pour la formation d'un psychologue en institut d'études / de sondages et d'analyses.

LES FAIBLESSES DU MPEA

- le diplômé a une grande connaissance scientifique et théorique, mais sa mise en pratique est insuffisante. Le recruteur reproche en effet à l'employé issu du MPEA une « approche trop scolastique de la psychologie. Cette approche devrait être complétée par des théories modernes en psychologie, au titre desquelles la programmation neurolinguistique. »
- autre exemple de l'approche pratique insuffisante, l'employeur juge que le diplômé a des difficultés avec :
 - l'ergonomie de l'interview : savoir conduire un entretien, en partant du général et en allant vers le spécifique
 - le dimensionnement du questionnaire, pour l'adapter au « grand public », et particulièrement aux différents types de publics (scolaire, personnes âgées, etc.)
- d'un point de vue technique, l'employeur regrette finalement la faible connaissance des logiciels statistiques utilisés communément dans des instituts d'études / de sondage et d'analyse (p. ex. SPSS)
- d'un point de vue comportemental, l'employeur regrette le manque de sensibilisation à l'accompagnement (techniques d'entretien, restitution)

3.2.4 EMPLOYABILITÉ EN MILIEU SPÉCIALISÉ (MÉDICAL, SCOLAIRE)

Afin d'évaluer l'employabilité en milieu spécialisé (médical, scolaire) deux entités en milieu médical et deux entités publiques luxembourgeoises en milieu scolaire ont été interviewées.

Trois entités avaient accueilli des diplômés ou stagiaires et la quatrième entité connaissait le MPEA et a pu en donner sa perception.

Les compétences comportementales recherchées sont :

- l'empathie, l'autonomie et la rigueur
- la capacité d'adaptation et la souplesse. L'employeur d'une des entités publiques luxembourgeoises en milieu scolaire précise que le candidat doit pouvoir s'adapter à un contexte social et politique, p.ex. au contexte, aux acteurs et aux enjeux du milieu scolaire luxembourgeois (calendrier politique notamment).

Les compétences techniques recherchées sont assez similaires chez les quatre entités interviewées, et notamment :

- une formation en psychologie est obligatoire dans deux des entités interviewées, et appréciée dans les deux autres
- de bonnes connaissances en statistiques, même si elles seront certainement sous-exploitées par rapport à l'expertise acquise au cours du MPEA
- une connaissance du développement et de l'utilisation des modèles d'évaluation et de l'interprétation des données. Sur ce point, une entité publique luxembourgeoise en milieu scolaire déplore le manque de pro-activité des diplômés issus du MPEA, qui « ne sont pas force de proposition pour développer de nouveaux outils »
- des compétences en gestion de projet sont requises dans les quatre entités interrogées, et font partie des éléments et déterminants d'une embauche dans une des entités publiques luxembourgeoises
- la dimension d'accompagnement est également citée par toutes les entités comme étant très importante, voire fondamentale pour une des entités, au sein de laquelle la mission prioritaire du psychologue est la psychologie d'accompagnement et l'orientation
- des connaissances complémentaires seraient appréciées également dans des spécialités telles que la psychologie clinique, psychologie de l'enfance ou psychologie du travail. Des compétences techniques en ressources humaines sont par ailleurs attendues pour un acteur d'une entité médicale (gestion administrative du personnel, gestion administrative de la formation, gestion de la paye)

LES FORCES DU MPEA

- « Un parfait enseignement pour les personnes souhaitant travailler en assessment center ou dans la recherche ». Mentionnée par un employeur en milieu médical, cette perception est également reprise par un employeur en milieu scolaire.

Les deux autres employeurs n'ont pas mentionné de forces particulières.

LES FAIBLESSES DU MPEA

- la dimension d'accompagnement est trop faiblement traitée, et plus particulièrement la conduite d'entretien, la restitution ou le coaching, notamment auprès de publics spécifiques
- pour une entité publique luxembourgeoise dans le milieu scolaire, il manque aux diplômés issus du MPEA la capacité à adapter la restitution des informations à un public « large » (p.ex. les présentations et graphiques)
- le Master est trop généraliste pour travailler en milieu scolaire et trop spécialiste pour devenir psychologue » selon une entité en milieu scolaire. Aussi, les diplômes techniques plus spécialisés dans la psychologie scolaire ou la psychologie du travail sont privilégiés

3.3 PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS - LES ENSEIGNANTS ET L'INTERVENANT

Les entretiens avec les enseignants et l'intervenant ont permis d'identifier les forces et faiblesses du MPEA vu « de l'intérieur »

LES FORCES DU MPEA

- « Le Master s'attache à apporter un bon contenu des cours, mais également une méthodologie de recherche et de développement des outils ». Le cursus permet aux étudiants d'acquérir de bonnes connaissances méthodologiques en statistiques, en techniques quantitatives et de bonnes connaissances techniques, à travers la conception d'études scientifiques d'évaluation, l'utilisation d'outils d'évaluation, le traitement et l'interprétation des données, ainsi que la mise en place et application de dispositifs d'évaluation
- le MPEA permet une bonne application pratique des enseignements théoriques, grâce à l'utilisation d'exercices de mise en situation / cas pratiques. P.ex. : analyse « terrain », le plus souvent en entreprise, des compétences clés d'un poste et des moyens de les évaluer
- une des forces du MPEA est la diversité des profils des étudiants, qui permet de mettre en avant leur multi-culturalité et apporte une richesse à la formation

LES FAIBLESSES DU MPEA

- au regard de la diversité des profils des étudiants, l'intervenant s'interroge sur les différences de niveaux : sont-elles atténuées à la fin du cursus ?
- deux professeurs et l'intervenant soulignent la nécessité d'accroître la dimension d'accompagnement. « Si les notions enseignées sont nécessaires, elles ne sont pas suffisantes. En effet, beaucoup d'aspects n'ont pas été traités au cours du MPEA, surtout au niveau pratique. » Les applications pratiques des notions théoriques pourraient être accentuées, surtout pour les étudiants ne se destinant pas à une carrière dans la recherche. En effet, les étudiants sont initiés aux bilans et entretiens d'accompagnement, mais ne peuvent les mettre en application de manière encadrée que pendant la durée du stage. Ce constat est jugé critique pour travailler dans le domaine de l'orientation scolaire ou professionnelle
- un professeur ajoute que la pratique de logiciels d'analyse statistiques utilisés dans les sociétés travaillant dans le secteur de l'évaluation (tels que les logiciels SPSS ou SAS) n'est pas assez développée et devrait être renforcée pour préparer les étudiants aux outils informatiques utilisés sur le marché du travail

4 BESOINS ET TENDANCES DU MARCHÉ

- Dans le domaine du recrutement
 - Dans une unité de recherche
 - En milieu spécialisé
 - Selon les enseignants
-

4 BESOINS ET TENDANCES DU MARCHÉ

Les entretiens conduits avec les employeurs, les enseignants, ainsi que ceux menés par l'UL auprès des étudiants, ont permis d'identifier les possibilités de débouchés pour les diplômés.

Les employeurs interviewés ont mis l'accent sur certains axes dans lesquels existe un réel besoin, notamment dans la recherche et le développement de nouvelles méthodes d'évaluation et d'outils d'accompagnement.

DANS LE DOMAINE DU RECRUTEMENT

De manière générale, les « learning outcomes » ne seraient que très partiellement exploités dans un poste au cœur d'une équipe RH dans un grand groupe. Ceci est renforcé par une tendance émergente pour ces sociétés d'externaliser leurs processus de recrutement et d'évaluation auprès de sociétés spécialisées en évaluation et assessment.

L'employeur du centre de recrutement indique qu'avoir recours à une personne capable de développer des modules d'assessment pourrait permettre de :

- adapter les questions à poser, afin de les personnaliser en fonction du client
- valider la fiabilité d'un test
- éviter les fautes d'interprétation et challenger davantage les résultats
- approfondir la méthodologie d'interview et d'interprétation des résultats

Différents employeurs interrogés (et notamment une entité en milieu médical et un centre de recrutement) s'accordent à dire que le MPEA est parfaitement adapté à un débouché en centre de recrutement.

DANS UNE UNITÉ DE RECHERCHE

L'employeur de l'unité de recherche évalue à deux ou trois personnes son besoin en personnes qualifiées en techniques d'assessment et évaluation, deux diplômés du MPEA étant déjà embauchés dans l'unité. Ces personnes sont sollicitées pour participer notamment à des projets de Testing Assisté par Ordinateur (TAO).

Le TAO a également été cité par un employeur actif dans le milieu scolaire comme étant une tendance forte, qui en est encore à ses balbutiements.

EN MILIEU SPÉCIALISÉ

Il existe en milieu spécialisé un réel besoin en compétences d'accompagnement, et notamment :

- l'assistance aux salariés en difficulté (burn-out, stress, etc.)
- l'orientation, qu'elle soit destinée aux personnes scolarisées ou aux personnes en recherche d'emploi, en reconversion professionnelle

Une de ces entités précise qu'il est très rare « qu'un focus sur les difficultés d'apprentissage soit proposé dans les formations en psychologie, bien que le besoin sur le marché soit important ».

La dimension de recherche est appréciée pour les deux employeurs rencontrés en milieu scolaire.

Un besoin existe et pourrait permettre par exemple de travailler sur :

- le développement d'outils d'évaluation dans les différents domaines. Une des entités précise « Il manque une vision pro-active ou de proposition de nouveaux outils, alors que le besoin existe. Par exemple, indice social de l'école, liens entre les devoirs à domicile et l'offre pédagogique, etc »
- l'évaluation et le coaching sur les difficultés d'apprentissage ou difficultés scolaires (dyslexie, problèmes liés à la pédagogie)
- par ailleurs, l'évaluation des résultats, processus, organisations et systèmes est appelée à se développer et est aujourd'hui jugée comme étant insuffisamment traitée dans le MPEA

SELON LES ENSEIGNANTS

Le MPEA a évolué récemment en intégrant à son programme la psychologie de l'orientation, afin de mieux répondre aux besoins du marché. Un des enseignants cite le besoin en évaluation des institutions / programmes / systèmes, ce qui correspond également à une préconisation proposée par deux employeurs interrogés. Un intervenant cite le domaine de l'orientation professionnelle et de la validation des acquis comme tendances à prendre en compte dans le cursus du MPEA.

Les enseignants évoquent donc des axes de réflexion et d'évolution en adéquation avec les attentes du marché, telles qu'exprimées par les employeurs interrogés.

5 AXES DE RÉFLEXION POUR L'ÉVOLUTION DU MPEA

- Réponse aux attentes du marché
 - Organisation interne
-

5 AXES DE RÉFLEXION POUR L'ÉVOLUTION DU MPEA

Les entretiens menés avec les employeurs, enseignants, intervenants et étudiants ont permis d'identifier des axes de réflexion intéressants pour l'évolution du MPEA, pour répondre aux attentes du marché d'une part, pour améliorer l'organisation interne du MPEA d'autre part.

5.1 RÉPONSE AUX ATTENTES DU MARCHÉ

Les questions suivantes peuvent être soulevées :

- **À terme, le MPEA doit-il rester un master académique ou doit-il évoluer pour prendre également en compte les besoins identifiés par les employeurs lors de cette enquête ? D'autres spécialités liées à la psychologie pourraient-elles coexister avec le focus actuel en psychométrie ?**

Un fort besoin a été identifié en termes de compétences spécifiques dans la psychologie scolaire, psychologie clinique, psychologie de l'enfance ou psychologie du travail. Le Directeur du Master indique que le contenu du cursus a déjà été revu en fonction des attentes du marché et notamment des besoins en psychologie de l'orientation . Un module de 30 heures de cours a été développé en ce sens.

Par ailleurs, certains employeurs, intervenants et étudiants, soulignent la nécessité de donner plus de compétences aux étudiants pour qu'ils acquièrent la capacité de mettre en pratique les enseignements théoriques assimilés. Ainsi, adapter le cursus en lui donnant une dimension plus « professionnalisante » peut donner un atout supplémentaire aux diplômés à leur entrée sur le marché du travail.

Il pourrait être envisagé de maintenir le Master en l'état, tout en permettant aux étudiants d'évaluer leurs compétences par rapport à leur projet professionnel et être à leur disposition pour identifier les formations complémentaires nécessaires.

Par ailleurs, une adaptation de la formation pourrait être envisagée, en proposant des enseignements optionnels selon les motivations des étudiants en termes de carrière (recherche, travail en milieu public / privé) précisées par le choix du projet de mémoire et le projet professionnel de l'étudiant.

Doter l'étudiant de ces compétences complémentaires lui permettrait de disposer d'un atout supplémentaire, recherché sur le marché du travail. Ceci permettrait également de prendre en compte la réalité des étudiants luxembourgeois qui veulent rester dans le pays et suivre cette formation comme un Master en psychologie.

Toutefois, le développement de modules complémentaires sur ces thématiques nécessite d'avoir une masse critique d'étudiants (à définir au regard de la taille des promotions actuelles) et nécessite de revoir le positionnement du Master par rapport à ses concurrents.

- **Comment communiquer autour du Master, que ce soit à destination des étudiants ou à destination des employeurs potentiels ?**

Les échanges intervenus lors du « workshop » ont permis de soulever que la présentation des débouchés sur le site de l'Université n'était pas en pleine conformité, ni avec les postes effectivement occupés par les étudiants, ni avec les débouchés auxquels les diplômés peuvent prétendre, au regard des compétences acquises dans la formation.

Une révision de la présentation des débouchés devrait être envisagée à la lumière des résultats de cette étude.

D'autre part, les pratiques de recrutement dans le Master pourraient être revues, en renforçant par exemple l'examen du projet professionnel à l'entrée dans le Master.

Au cours de l'entretien d'entrée dans le Master, un accent important est porté sur les statistiques, au risque de masquer la portée plus large du Master.

Finalement, en ce qui concerne la communication autour du Master à destination des entreprises, une réflexion doit être menée. Par exemple, de manière générale, les responsables RH n'ayant pas travaillé ou recruté de diplômés ou stagiaires issus du MPEA n'ont pas connaissance de son existence (à l'exception d'une entité dans le secteur médical). Ceci témoigne d'une faible notoriété de ce diplôme, due certes en partie à la récence de sa création.

Pour accroître la visibilité du Master, des partenariats pourraient par exemple être développés avec les entreprises et organisations publiques identifiées dans l'étude comme étant les plus demandeuses des compétences en psychométrie, à l'image de ce qui se fait à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense.

- **Comment le parcours universitaire peut-il aider les étudiants à acquérir une expérience dans l'accompagnement et la gestion de projet ?**

Le manque de capacité à mettre en application les compétences théoriques a été soulevé par plusieurs des personnes interviewées. Aussi, quels seraient les moyens à mettre en œuvre pour développer les capacités d'accompagnement, de coaching des étudiants ?

Il pourrait être intéressant de renforcer cette expérience en présentant aux étudiants les principes de la gestion de projet ainsi que ses outils.

Par ailleurs, un approfondissement des techniques qualitatives, avec des mises en situation, permettrait de favoriser les capacités d'accompagnement de ces étudiants dans leur vie professionnelle (entretien, restitution, coaching ; p.ex : entretien de reconversion professionnelle, diagnostic et accompagnement des élèves en difficulté, etc.)

- **Comment assister les étudiants dans leur recherche d'un stage ou d'un premier emploi ?**

Des outils d'accompagnement existent au sein de l'UL, pour assister les étudiants :

- le partenariat avec l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense qui met à la disposition des étudiants une large base d'entreprises potentiellement intéressées par leur profil
- les outils proposés par les services de Campus Carrières, tels l'aide à la rédaction de CV et à la recherche de stage

Par ailleurs, certains étudiants diplômés ont manifesté leur intérêt de venir présenter leur emploi aux étudiants encore en formation. Ce retour d'expérience pourrait permettre aux étudiants d'avoir une vision « pratique » des enseignements théoriques qu'ils reçoivent pendant leur cursus scolaire et faciliter leur orientation.

Comme précisé par le Directeur du Master, cette sollicitation des anciens étudiants ne pourra se faire que lorsque le Master aura une certaine ancienneté. Elle ne sera efficace, notamment lors de sessions d'information auprès des étudiants ou des employeurs, que si ces réunions attirent suffisamment de participants.

5.2 ORGANISATION INTERNE

Lors des entretiens avec les enseignants et étudiants, un regard critique a été porté sur l'organisation interne du Master, permettant de souligner quelques points d'attention, repris ci-après :

- la qualité de l'organisation du cursus pourrait être améliorée, puisque seulement une petite moitié (48 %) des étudiants diplômés trouvent les cours bien organisés
- l'approche méthodologique (échantillons, questionnaires), la théorie des tests, et l'évaluation des questionnaires et des tests, représentent les principes de la théorie de la mesure et devraient être enseignés en priorité au début de la formation. Ceci n'est a priori pas le cas, et les étudiants se trouvent parfois démunis pour effectuer leurs travaux (rapport de stage, mémoire de recherche)
- par ailleurs, l'emploi du temps et le programme d'enseignement du MPEA ne semblent pas clairs pour les étudiants. Ceci a également été confirmé par un des enseignants. Par exemple, par manque de visibilité sur leurs échéances lors de la rédaction de leur mémoire de recherche, les étudiants ne commencent leur collecte de données qu'en avril, bien trop tardivement par rapport à un agenda acceptable
- suivi et communication
- bien souvent, les étudiants n'ont pas de superviseur/directeur de recherche jusqu'à quelques mois avant la date de rendu du mémoire. Attribuer un superviseur à chacun des étudiants dès leur entrée dans le master permettrait de les aider à développer leur projet de recherche et de faire un suivi entre les cours et leur plan de recherche.

En termes de communication, il semble également fondamental d'ajuster ou de préciser certains points :

- à l'entrée du MPEA : renforcer la communication pour éviter les déceptions par rapport aux attentes d'un étudiant qui suit le MPEA pour se destiner à une carrière publique / privée de psychologue en clarifiant notamment le positionnement du Master
- il a également été évoqué le fait que ce Master ne donnerait accès au titre de psychologue (reconnaissance et inscription dans le registre des titres via les autorités luxembourgeoises) qu'à condition de détenir un bachelor en psychologie au préalable. Cette information, fondamentale, ne serait pas toujours communiquée aux étudiants lors de leur entrée dans le MPEA
- l'association des anciens diplômés devrait être soutenue et / ou renforcée afin de créer une véritable communauté et de faciliter l'échange des coordonnées et des expériences

CONCLUSION

Si ces résultats ne peuvent pas être interprétés comme étant statistiquement représentatifs, les indications convergentes données par les étudiants, les enseignants ou les employeurs laissent penser que les forces, faiblesses et pistes de recommandation évoquées sont fiables, avérées et pertinentes.

Par ailleurs, l'accueil favorable apporté par les différentes catégories d'acteurs interviewés à l'étude promue par l'IUIL illustre l'intérêt voire la nécessité de la démarche et de la prise en compte des pistes d'amélioration proposées, éclairées par les expériences diverses des personnes interviewées.

INSTITUT UNIVERSITAIRE INTERNATIONAL LUXEMBOURG (IUIL)

Nous soutenons l'économie par l'enrichissement des compétences grâce à nos programmes de formation et nos projets de recherche appliquée proches du terrain. L'IUIL développe les compétences sociales et techniques des entreprises au travers de leurs collaborateurs.

Pratiquement, cela se traduit par une écoute et une analyse des besoins en formation dans le but de proposer des solutions concrètes dont la formation continue universitaire, la recherche appliquée en matière de ressources humaines ainsi que la création d'outils pédagogiques.

L'IUIL est rattaché au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Il a été fondé par règlement grand-ducal le 22 avril 1974 et siège aujourd'hui au Château de Munsbach.



Employabilité des diplômés issus du
« Master in Psychology Evaluation and Assessment »
de l'Université du Luxembourg

Rapport final
2012-2013

Étude réalisée en partenariat entre
l'Institut Universitaire International Luxembourg
et l'Université du Luxembourg

Avec le soutien du Fonds Social Européen

“ A l'IUIL, nous réalisons des travaux d'études et de recherche appliquée que nous voulons concrets, pragmatiques et rapidement transférables sur nos terrains d'action : l'éducation, la formation continue et l'ingénierie pédagogique. Sans volonté, la connaissance n'est rien. Aussi notre but n'est pas le savoir mais l'action qu'il soutient ! ”

Dominique PIERRET
Chef de projet



Soutenons l'économie.
Enrichissons vos compétences.

www.iuil.lu

Dominique PIERRET
dominique.pierret@iuil.lu
Tél. : +352 26 15 92 16
Fax. : +352 26 15 92 28
31, rue du Parc
L-5374 Munsbach
www.iuil.lu



