

EXERCICE 2026**COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS**
Séance du 22 janvier 2026**AVIS n°CFVU/2026-001**

La commission de la formation et de la vie universitaire s'est réunie le 22 janvier 2026 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le 16 janvier 2026.

Point de l'ordre du jour :**2. Pédagogie**

- 2.1. Master : capacité offerte limitée (COL) 2026-2027
- 2.3. Centre d'études supérieures de la Renaissance (CESR)
 - 2.3.1. Demande d'ouverture en apprentissage du master 2ème année mention histoire, civilisation, patrimoine parcours métiers du patrimoine et ingénierie culturelle
- 2.4. UFR Arts et sciences humaines
 - 2.4.1. Demande d'ouverture en apprentissage du master 2ème année mention psychologie parcours psychopathologie et psychologie clinique
 - 2.4.2. Demande d'ouverture en apprentissage du master 2ème année mention psychologie parcours psychologie de l'enfant et de l'adolescent : socialisation, éducation et handicap

.....

Vu le code de l'éducation notamment l'article L. 712-6-1 ;

Vu les statuts de l'université de Tours ;

2.1. Master : capacité offerte limitée (COL) 2026-2027**Exposé de l'avis :**

La commission a été invitée à examiner et à émettre un avis sur les capacités offertes limitées présentées par les composantes concernées sur la plateforme « Mon Master » pour la rentrée universitaire 2026/2027.

Proposition d'avis soumis à la commission :

Avis favorable sur les capacités offertes limitées de Master première année présentées pour l'année universitaire 2026-2027.

Après en avoir délibéré, la commission de la formation et de la vie universitaire donne un avis favorable sur la présente proposition, comme suit :

Nombre de membres constituant la Commission : 40
Nombre de membres en exercice : 36
Quorum : 18
Nombre de membres participant à la délibération : 22
Abstention : 1
Votes Exprimés : 21
Pour : 20
Contre : 1

Pièce jointe : tableau des capacités offertes limitées 2026-2027

2.3.1. Demande d'ouverture en apprentissage du master 2^{ème} année mention histoire, civilisation, patrimoine parcours métiers du patrimoine et ingénierie culturelle

Exposé de l'avis :

La commission a été invitée à examiner et à émettre un avis sur la demande d'ouverture en apprentissage du master 2^{ème} année mention histoire, civilisation, patrimoine parcours métiers du patrimoine et ingénierie culturelle proposé par le Centre d'études supérieures de la Renaissance à compter la rentrée 2026-2027.

Proposition d'avis soumis à la commission :

Avis favorable sur la demande d'ouverture en apprentissage du master 2^{ème} année mention histoire, civilisation, patrimoine parcours métiers du patrimoine et ingénierie culturelle proposé par le Centre d'études supérieures de la Renaissance à compter la rentrée 2026-2027.

Après en avoir délibéré, la commission de la formation et de la vie universitaire donne un avis favorable sur la présente proposition, comme suit :

Nombre de membres constituant la Commission : 40
Nombre de membres en exercice : 36
Quorum : 18
Nombre de membres participant à la délibération : 22
Abstention : 0
Votes Exprimés : 22
Pour : 22
Contre : 0

Pièces jointes : Demande d'ouverture de formation en apprentissage et maquette

2.4.1. Demande d'ouverture en apprentissage du master 2^{ème} année mention psychologie parcours psychopathologie et psychologie clinique

Exposé de l'avis :

La commission a été invitée à examiner et à émettre un avis sur la demande d'ouverture en apprentissage du master 2^{ème} année mention psychologie parcours psychopathologie et psychologie clinique proposé par l'UFR Arts et sciences humaines à compter la rentrée 2026-2027.

Proposition d'avis soumis à la commission :

Avis favorable sur demande d'ouverture en apprentissage du master 2^{ème} année mention psychologie parcours psychopathologie et psychologie clinique proposé par l'UFR Arts et sciences humaines à compter la rentrée 2026-2027.

Après en avoir délibéré, la commission de la formation et de la vie universitaire donne un avis favorable sur la présente proposition, comme suit :

Nombre de membres constituant la Commission : 40
Nombre de membres en exercice : 36
Quorum : 18
Nombre de membres participant à la délibération : 22
Abstention : 0
Votes Exprimés : 22
Pour : 22
Contre : 0

Pièces jointes : Demande d'ouverture de formation en apprentissage
Lettre d'intention
Lettre d'engagement

2.4.2. Demande d'ouverture en apprentissage du master 2^{ème} année mention psychologie parcours psychologie de l'enfant et de l'adolescent : socialisation, éducation et handicap**Exposé de l'avis :**

La commission a été invitée à examiner et à émettre un avis sur la demande d'ouverture en apprentissage du master 2^{ème} année mention psychologie parcours psychologie de l'enfant et de l'adolescent : socialisation, éducation et handicap proposé par l'UFR Arts et sciences humaines à compter la rentrée 2026-2027.

Proposition d'avis soumis à la commission :

Avis favorable sur demande d'ouverture en apprentissage du master 2^{ème} année mention psychologie parcours psychologie de l'enfant et de l'adolescent : socialisation, éducation et handicap proposé par l'UFR Arts et sciences humaines à compter la rentrée 2026-2027.

Après en avoir délibéré, la commission de la formation et de la vie universitaire donne un avis favorable sur la présente proposition, comme suit :

Nombre de membres constituant la Commission : 40
Nombre de membres en exercice : 36
Quorum : 18
Nombre de membres participant à la délibération : 22
Abstention : 0
Votes Exprimés : 22
Pour : 22
Contre : 0

Pièces jointes : Demande d'ouverture de formation en apprentissage
Lettre d'intention
Lettre d'engagement

Fait à Tours, le 23 janvier 2026,

Le Président du Conseil
Académique

Daniel ALQUIER



**Sélection en Master 1^{ère} année
Campagne rentrée 2026-2027**

**Vote des Capacités Offertes Limitées (COL)
sur la plate-forme nationale [Monmaster.gouv.fr](https://monmaster.gouv.fr)**

Domaine SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Mention Histoire

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 80
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Histoire des sociétés urbaines	28
Parcours Histoire et cultures européennes	45

Mention Histoire de l'art

Master 1 ^{ère} année	Capacité d'accueil de la mention : 80
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Médiation culturelle et pratique de l'exposition	25
Parcours Métiers des langues et de la culture : études italiennes/Histoire de l'art *	18
Parcours Recherche et concours en histoire de l'art	25

* Commun avec le parcours de la mention LLCER

Mention Musicologie

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 40
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Musique et Sciences humaines	30

Mention Philosophie

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 40
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Humanités et politique	35

Mention Psychologie

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 120
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plateforme de candidatures en M1
Parcours Cognition, neurosciences et psychologie*	7
Parcours Psychologie gérontologique normale et pathologique	25
Parcours Psychologie de l'enfant et de l'adolescent : socialisation, éducation et handicap	25
Parcours Psychopathologie et psychologie clinique	25
Parcours Psychologie du travail et des organisations	25

* Commun avec mention Biologie-Santé

Mention Sciences de l'éducation et de la formation

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 25
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Ingénierie pédagogique et pratique numérique (IP2N)	23

Mention Sociologie

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 60
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Métiers de la recherche en sociologie et anthropologie (MERESO)	28
Parcours Métiers de l'intervention sociale et du développement territoriale (MEDELIS)	28

Domaine SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Mention Histoire, Civilisations, Patrimoine

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 90
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Renaissance	22
Parcours Alimentation : patrimoines, cultures et transitions	16
Parcours Métiers de l'archéologie et Archéomatique (M2A)	16
Parcours Métiers du patrimoine et ingénierie culturelle	22
Parcours Métiers du patrimoine et ingénierie culturelle Double diplôme Université du Québec à Montréal - Département d'histoire/ Université de Tours - CESR	3

Mention Humanités numériques

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 30
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours « classique »	20
Parcours Humanités numériques Double diplôme Université du Québec à Montréal - Département d'histoire/ Université de Tours - CESR	3
Parcours Humanités numériques pour la critique des textes et des sources Diplôme conjoint Université de Padoue - DiSLL/Université de Tours - CESR	5

Domaine SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Mention Géographie, aménagement, environnement et développement

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 40
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Environnement, Territoire, Paysage (ETP)	18
Parcours Territoires et Urbanisme (MTU)	18
Parcours Recherche	2

Domaine Droit-Economie-Gestion

Mention Economie de l'entreprise et des marchés

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 20
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Economiste d'entreprise	18

Mention Droit de l'entreprise

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 50
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Droit des affaires	25
Parcours Droit social	25

Mention Droit de la santé

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 35
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plateforme de candidatures en M1
Parcours Droit de la santé	20
Parcours Biotechnologies et droit *	15

** Commun avec la mention Sciences du vivant*

Mention Droit du patrimoine

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 44
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Droit immobilier : promotion et gestion de l'immeuble	20
Parcours Ingénierie patrimoniale	20

Mention Droit européen

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 58
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Affaires européennes	20
Parcours Droit-Langues (DL)	18
Parcours Franco-Allemand (FA)	13

Mention Droit public

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 50
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Droit et gestion publique locale	20
Parcours Juriste de droit public	20

Mention Droit privé

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 25
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Droit privé fondamental	25

Mention Justice, procès et procédures

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 45
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Etudes judiciaires approfondies	20
Parcours Conseil et contentieux	22

Mention Droit de l'environnement et de l'urbanisme

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 30
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Environnement, territoires, paysages	12
Parcours Territoires et urbanisme	12

Domaine SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Mention Urbanisme et aménagement

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 30
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Urbanisme et durabilité (Planning and sustainability)	3*

** Master international dont le recrutement se fait principalement au niveau des candidats EEF*

Domaine Sciences – Technologies - Santé

Mention Science de la durabilité

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 30
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Economie circulaire	20

Domaine Droit-Economie-Gestion

Mention Management et administration des entreprises

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 20
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Management double compétence	20
Parcours Ingénieur manager *	

* A partir du M2

Mention Contrôle de gestion et audit organisationnel

Master 1ère année	Capacité globale de la mention : 30		
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1		
	FI	FA	Mixte FI/FA
Parcours Audit et pilotage de la performance		30	

Mention Gestion des ressources humaines

Master 1ère année	Capacité globale de la mention : 30		
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1		
	FI	FA	Mixte FI/FA
Parcours Gestion des ressources humaines et inclusion		30	

Mention Finance

Master 1ère année	Capacité globale de la mention : 30		
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1		
	FI	FA	Mixte FI/FA
Parcours Chargé d'affaires et analyste risques		30	

Mention Marketing, vente

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 30		
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1		
	FI	FA	Mixte FI/FA
Parcours Marketing stratégique et digital		30	

Mention Entrepreneuriat et management des projets

Master 1ère année	Capacité globale de la mention : 25		
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1		
	FI	FA	Mixte FI/FA
Parcours Management des PME et entrepreneuriat		15	
Parcours Management de la qualité et des projets		10	

Domaine ART, LETTRES, LANGUES

Mention Arts, Lettres et civilisations

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 80
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Création de projets culturels en arts du spectacle	25
Parcours Lettres	40

Mention Français Langue Etrangère

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 73
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours FLE/S : Politiques Linguistiques, Didactique, Interculturel, Francophonies	28
Parcours FLE/S : Sociolinguistique, didactique des langues, qualitatif (R, en présence)	23
Parcours FLE/S : Formation Duale - Enseignement du/en français en Colombie-Britannique	3

Mention Langues Etrangères Appliquées

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 30
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Langues, affaires, négociation interculturelle	27

Mention Langues, Littératures et Civilisations Etrangères et Régionales

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 46
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Métiers des langues et de la culture : Etudes italiennes/histoire de l'art*	15
Parcours Métiers des langues et de la culture : Etudes anglophones, germanophones et hispanophones	18

* Commun avec le parcours de la mention Histoire de l'art

Mention Sciences du langage

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 50
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Linguistique avancée et description des langues (LADL)	15
Parcours Acquisition (a)typique et linguistique formelle (AALF)	20

Domaine Sciences – Technologies - Santé

Mention Santé publique

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 45
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Prévention et Promotion de la santé	20
Parcours Economie et gestion des structures sanitaires et sociales	20
Parcours Management éthique et éducation en santé	2

Domaine Sciences – Technologies - Santé

Mention Sciences du vivant

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 60
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Infectious Diseases and One Health (IDOH+) <i>Erasmus Mundus</i>	Non concernés
Parcours Infectiologie, Immunologie, Vaccinologie et Biomédicaments (I ² VB)	24
Parcours Management des bioproductions (MaBio)	14
Parcours Biotechnologies et droit *	15

* Commun avec mention Droit de la santé

Métiers de l'Enseignement de l'Education et de la Formation 2nd degré (MEEF)

Mention MEEF

Master 1 ^{ère} année	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Mention	
Parcours Mathématiques	30
Parcours Physique-Chimie	35

Domaine Sciences – Technologies - Santé

Mention Biodiversité, écologie et évolution

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 20 + 20 Erasmus mundus
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Plantes et sociétés : culture durable, paysage et phytovalorisation (<i>TOURS/POITIERS</i>) *	Non ouvert à Tours
Parcours Insectes et environnement durable	20
Parcours Insects as Solutions for sustainable Future (Erasmus mundus)	Recrutement sur autre plateforme – COL 20

* Non ouvert à Tours en 2026/2027 mais à Poitiers

Mention Biologie-Santé

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 70
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Physiopathologies et applications en santé	12
Parcours Qualité et gestion des risques en santé	15
Parcours Cognition, Neurosciences et psychologie*	10
Parcours Biologie de la reproduction	16
Parcours Biologie et imagerie multimodale	12

* Commun avec mention Psychologie

Mention Sciences et génie des matériaux

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 30		
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1		
	FI	FA	Mixte FI/FA
Parcours Sciences des matériaux			28

Mention Mathématiques

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 30
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Mention Mathématiques	29

Mention Physique fondamentale et applications

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 40
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Recrutement au niveau de la mention (et non des 2 parcours Modèles non linéaires + Applications et théories quantiques)	33

Mention Sciences de l'eau

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 24
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Hydrosystèmes et bassins versants	23

Mention Sciences du vivant

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 60
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Infectious Diseases and One Health (IDOH+) <i>Erasmus Mundus</i>	Non concernés
Parcours Infectiologie, Immunologie, Vaccinologie et Biomédicaments (I ² VB)	24
Parcours Management des bioproductions (MaBio)	14
Parcours Biotechnologies et droit *	15

* Commun avec mention Droit de la santé

Mention Biologie, Agrosciences

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 46
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1
Parcours Durabilité et Qualité dans les Filières de Productions Animales	20
Parcours Sensoriel, Innovation et Qualité	20

Mention Informatique

Master 1 ^{ère} année	Capacité globale de la mention : 50 + 15 Néolaïa		
	Indiquer les capacités d'accueil à ouvrir sur la plate-forme de candidatures en M1		
	FI	FA	Mixte FI/FA
Parcours Data Sciences For Societal Challenges (DS4SC) <i>Site Blois</i>	8	8	9
Parcours Intelligent Systems and Applications (ISA) <i>Site Tours</i>	25		
Parcours Master Artificial Intelligence & Social robotics applied to Global Health – Néolaïa	15		

COMPOSANTE : CESR**FORMATION CONCERNEE : MASTER - Mention Histoire, Civilisation, Patrimoine****Parcours Métiers du patrimoine et ingénierie culturelle (MPIC)**

Responsable de formation : Dino MELONI

Adresse mail : dino.meloni@univ-tours.fr

Secrétariat pédagogique : Sandra DAVID

Tel : 02.47.36.77.79

Adresse mail : scolarité-cesr@univ-tours.fr

NOM DU PARTENAIRE CFA : CFA DES UNIVERSITES CENTRE-VAL DE LOIRE**Adresse : 5 Rue du Carbone, 45100 Orléans****N°Déclaration d'activité : 24450376445****SIRET :****45049123800033.**

Directeur/trice : Françoise LE VEZU

Tel : 06.20.02.22.60

Adresse mail : directeur@cfa-univ.fr

Interlocuteur pédagogique : Muriel BOSCHER

Tel : 06.23.07.46.42

Adresse mail :

I - Présentation de la formation**1 - Identification de la formation**

Diplôme : MASTER

Mention : Histoire, Civilisation, Patrimoine

Parcours ou spécialité : Métiers du patrimoine et ingénierie culturelle

Acronyme : MPIC

Code RNCP : 39466

Date de validité de la fiche RNCP : 31-08-2029

Année de formation concernée : Master 2

2 - Lieu(x) de formation prévu(s) – adresse complète**Centre d'études supérieures de la Renaissance****59 rue Néricault-Destouches****37000 Tours****3 - Modalités de sélection / recrutement :**

Sur dossier via ECANDIDAT

Deux à quatre étudiants dès l'année 2026-2027.

4 - Conditions réglementaires et exigibles pour suivre cette formation : Public visé par cette formation**- Diplômes requis :**

Licence en histoire, histoire de l'art, archéologie, droit, littérature, langues étrangères ou disciplines connexes relevant des sciences humaines et sociales. La formation est également ouverte aux personnes en reprise d'études ou en formation continue, sous réserve d'une évaluation individualisée du parcours et du projet professionnel, en lien avec les dispositifs de validation des acquis (VAP, VAE)

- Autres conditions :

Les candidats et candidates devront faire preuve :

- D'une bonne maîtrise de l'expression écrite et orale en langue française, indispensable pour la rédaction de documents professionnels et scientifiques, la conduite de projets et la médiation auprès de publics variés ;
- D'une appétence pour les démarches collaboratives, les projets de terrain et les approches transversales du patrimoine ;
- D'une familiarité avec les outils numériques (bureautique, recherche documentaire, environnement numérique de travail), la formation intégrant des usages professionnels du numérique, y compris dans les domaines de la valorisation ou de la gestion de projets.

5 - Effectif n-1 et actuel (si la formation déjà existante en formation initiale) et prévisionnel par année de formation :

(Nombre d'étudiants en cycle initial, formation continue et apprentissage puis les perspectives d'évolution)

	2022/2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027
Formation initiale	15	14	6	14	20
Formation continue					
dont contrats professionnalisation					
Apprentissage					

Nombre de dossiers de candidature reçus sur les deux dernières années :

Pour la 1ère année du diplôme

2024 : 176

2025 : 219

6 - Cette formation s'inscrit-elle dans une filière ? Des enseignants, professionnels du secteur ou étudiants ont-ils exprimé le besoin de développer cette formation en apprentissage ? (Indiquer les autres niveaux de formation déjà existants dans l'établissement, dans la spécialité professionnelle concernée)

Oui. Le master *Métiers du patrimoine et ingénierie culturelle* (MPIC) s'inscrit dans l'esprit de l'offre de formation en Master du CESR, qui allie excellence académique, transdisciplinarité et professionnalisation.

Sa particularité réside dans l'accueil d'étudiants issus de licences de l'Université de Tours et d'autres universités, en Histoire, Histoire de l'art et de l'archéologie, Lettres, Droit ou Sciences humaines et sociales. Cette diversité constitue une richesse, favorisant les échanges et une approche transversale du patrimoine et de l'ingénierie culturelle.

Le master MPIC complète l'offre de formation de Master du CESR en patrimoine et culture, en cohérence avec les autres masters du CESR - *Alimentation, Archéologie et Archéomatique, Humanités numériques, Renaissance* – et se caractérise par un ancrage territorial et professionnel cohérent avec les politiques patrimoniales régionales. Il peut se prolonger par un Doctorat dans les domaines de l'histoire culturelle, du patrimoine ou des politiques patrimoniales.

Ainsi, la formation contribue à une filière cohérente, structurée et connectée à son environnement socio-économique, fidèle à l'identité académique et professionnalisante du CESR. La formation en apprentissage est une création nouvelle pour le CESR et ce parcours. Des étudiants ont manifesté leur intérêt pour la formation en apprentissage dès la rentrée 2025-2026. De ce fait, nous développerons les démarches de communication auprès des étudiants durant l'année universitaire en cours.

7 – Objectifs de cette formation :

Le master *Métiers des patrimoines et ingénierie culturelle* (MPIC) s'adresse à des étudiants issus de parcours variés, possédant une solide culture générale et un intérêt marqué pour les patrimoines, les politiques culturelles, ainsi que pour les enjeux contemporains de valorisation, de médiation et d'innovation dans le domaine culturel. Les étudiants en apprentissage peuvent s'insérer dans ce parcours du fait de leur ancrage dans le monde professionnel du patrimoine et des débouchés que la collaboration avec les entreprises et les institutions dédiées aux patrimoines offrent à la suite de la formation.

8 - Principales compétences acquises à l'issue de la formation :

À l'issue de leur parcours en apprentissage, les étudiants du master *Métiers des patrimoines et ingénierie culturelle* auront acquis un ensemble de compétences scientifiques, techniques et opérationnelles leur permettant d'évoluer de manière autonome et responsable dans des structures publiques ou privées du secteur patrimonial et culturel. Parmi les compétences visées,

1. Compétences scientifiques et analytiques :

- Mobiliser les outils conceptuels issus des sciences humaines et sociales pour analyser les objets patrimoniaux, les politiques culturelles et les enjeux de valorisation ;
- Construire une réflexion critique, méthodique et argumentée sur des problématiques patrimoniales contemporaines (mémoire, identités, développement durable, inclusion, etc.) ;
- Réaliser des recherches documentaires, bibliographiques et de terrain, en mobilisant une démarche rigoureuse ;
- Produire des écrits à visée scientifique ou professionnelle (rapports, études, articles, dossiers de valorisation, etc.).

2. Compétences professionnelles et techniques :

- Concevoir, piloter et évaluer des projets de valorisation ou de médiation culturelle (expositions, événements, outils numériques, parcours de visite, etc.) ;
- Réaliser des diagnostics territoriaux, des études de publics ou des analyses de faisabilité dans une logique d'ingénierie culturelle ;
- Élaborer et gérer un budget, un calendrier, des partenariats ou des appels à projet dans le cadre d'une gestion de projet ;
- S'inscrire dans les logiques institutionnelles et réglementaires liées au patrimoine (cadres légaux, administrations culturelles, acteurs publics et privés) ;
- Appliquer les outils de gestion de projet collaboratif, de communication professionnelle et de veille sectorielle.

3. Compétences transversales et comportementales :

- S'intégrer à une équipe professionnelle, travailler en réseau et dialoguer avec des interlocuteurs aux profils variés (techniciens, élus, chercheurs, médiateurs, etc.) ;
- Adapter sa communication selon les publics et les objectifs (communication institutionnelle, vulgarisation scientifique, médiation, etc.) ;
- Maîtriser les outils numériques courants et spécifiques au secteur culturel (PAO, SIG, outils de gestion de contenus, plateformes collaboratives, etc.) ;
- Faire preuve d'autonomie, d'adaptabilité, d'initiative et de responsabilité dans un environnement professionnel en mutation.

9 - Métier/poste/fonction prépare ce diplôme (débouchés) :

Les diplômés du master MPIC peuvent prétendre à une grande variété de métiers dans les secteurs du patrimoine, de la culture, de la médiation, du développement territorial et de l'ingénierie culturelle. Ces fonctions s'exercent au sein de structures publiques (collectivités, services de l'État), parapubliques, associatives ou privées (agences, bureaux d'études, fondations, entreprises culturelles).

Métiers dans les collectivités territoriales et services de l'État :

- Chargé / Chargée de mission patrimoine ou culture (communes, intercommunalités, départements, régions) ;
- Responsable ou assistant/assistante de projet dans un service d'inventaire ou de valorisation du patrimoine ;
- Médiateur/Médiatrice ou coordinateur/coordinatrice d'action culturelle au sein d'un service culturel ;
- Attaché/Attachée de conservation du patrimoine (via concours de la fonction publique) ;
- Chargé/Chargée de développement touristique ou de valorisation de sites patrimoniaux.

Métiers dans les institutions culturelles et patrimoniales :

- Chargé/Chargée de projets dans un musée, un centre d'interprétation, un site patrimonial ;
- Responsable de la médiation ou de la communication culturelle ;
- Gestionnaire de collections ou assistant/assistante de conservation ;
- Responsable de la programmation ou de la production culturelle.

Métiers dans les structures privées et parapubliques :

- Chef/Cheffe de projet ou consultant/consultante en ingénierie culturelle (bureaux d'études, cabinets spécialisés) ;
- Coordinateur/Coordinatrice d'événements culturels ou de festivals patrimoniaux ;
- Chargé/Chargée de mission dans une fondation, un fonds de dotation ou une entreprise de mécénat culturel ;
- Chargé/Chargée de communication ou de production pour des agences culturelles ou artistiques.

Métiers dans l'édition, les médias et le numérique patrimonial :

- Rédacteur/Rédactrice ou éditeur/éditrice de contenus patrimoniaux (expositions, catalogues, sites web) ;
- Chargé/Chargée de projet en humanités numériques appliquées au patrimoine ;
- Concepteur/Conceptrice de supports de médiation (applications mobiles, dispositifs immersifs, etc.).

Autres perspectives :

Chargé/Chargée d'études dans un organisme de recherche appliquée ou une agence de développement culturel ;

- Doctorant/Doctorante dans les domaines du patrimoine, de la muséologie, des politiques culturelles ou de l'histoire publique ;
- Formateur/Formatrice ou intervenant/intervenante en médiation et culture pour les structures éducatives ou associatives.

10 – Intervenants et Principales matières enseignées et nombre d'heures pour chacune d'elles :

- Programme de formation : joindre en annexe la maquette pédagogie universitaire validée par la CFVU
La maquette du parcours de formation M2 MPIC en apprentissage est en cours de finalisation.
Personnel enseignant (titulaires et vacataires) déjà en place et susceptible d'enseigner dans la nouvelle section en apprentissage :

NOM	STATUT (titulaire ou vacataire)	NOM DE L'ENTREPRISE DU VACATAIRE	MATIERE ENSEIGNEE
Florence ALAZARD	Titulaire		Séminaire. La renaissance des Renaissance
Anna BAYDOVA	Vacataire	CESR Université de Tours	Cataloguer le livre ancien
Benoît BERTHIER,	Vacataire	Direction de la Production du Numérique et Multimédia - Université de Tours	Édition vidéo
Raphaële BERTHO	Titulaire		Epistémologie de la culture
Laëtitia BONTEMPS	Titulaire		Introduction au XML
Cécile BOULAIRE	Titulaire		Histoire de l'édition jeunesse
Pascal BRIOIST	Titulaire		Artistes et penseurs du Val de Loire Patrimoine du geste : savoir-faire et artisanat
Philippe CANGUILHEM	Titulaire		Performances musicales
Alberro CAMPAGNOLO	Vacataire	CESR Université de Tours	Codicologie
Pascale CHARRON	Titulaire		Séminaire des laboratoires. Journée thématique Artistes et penseurs du Val de Loire

Mathilde COLLIN	Titulaire		Boissons, vignes et vin en Val de Loire Droit et administration des collectivités
Mathieu DUBOC	Vacataire	INRAP	Cataloguer le livre ancien
Colin DEBUICHE	Titulaire		Artistes et penseurs du Val de Loire
Rémi DELEPLANCQUE	Vacataire	Mission Val de Loire	Le Patrimoine et ses publics : sociologie des publics, publics empêchés, scolaires
David DOUYÈRE	Titulaire		Outils et stratégies de la communication
Camille DREVEAU			Droit de la propriété intellectuelle, artistique et numérique
Lionel FANDEUR	Vacataire	Direction de la Production du Numérique et Multimédia - Université de Tours	Numérique. Community Management Édition vidéo Médiation culturelle numérique
Lucie GAUGAIN	Titulaire		Châteaux et monuments du Val de Loire
Stéphan GEONGET	Titulaire		
Laurent GERBIER	Titulaire		Histoire de la bande dessinée
Pierre GIBERT	Vacataire	McCann Erickson Mal	Communication graphique : mise en page (InDesign)
Isabelle GIRARD	Vacataire	DRAC	Inventaire, conservation, sauvegarde
David GIRON	Vacataire	IRBI Université de Tours	Patrimoine naturel et biodiversité
Carlos GONZALES GALLARDO	Titulaire		Numérique. Introduction au développement Web Bases de données relationnelles
Naghalie GUIVARC'H	Titulaire		
Isabelle HANNEQUART	Titulaire		Patrimoine et patrimoine alimentaires
Hélène JAGOT	Vacataire	Musées et Château de Tours	Muséographie et pratiques d'exposition
Rémi JIMENES	Titulaire		Méthodologie générale de la recherche La circulation des objets patrimoniaux Archéologie du livre imprimé : initiation à la bibliographie matérielle Histoire du livre et culture de l'imprimé à la Renaissance Initiation à la paléographie Livre moderne Édition de texte patrimonial Médiation et valorisation du patrimoine écrit
Gilles KAGAN	Vacataire	IRHT	Communication graphique : traitement numérique de l'image (Photoshop)

Jonas KURSCHIEDT	Vacataire	Doctortant Université de Tours	Compétences rédactionnelles : note de synthèse
Fabienne LABELLE	Titulaire		Droit de la propriété intellectuelle, artistique et numérique
Hélène LEBEDEL-CARBONNEL	Vacataire	Ministère de la culture	- Inventaire, conservation, sauvegarde
Arnaud LEBLANC	Vacataire	Université de Tours	Bases de données relationnelles
Jean-Baptiste LEGOFF	Vacataire	Archives départementales d'Indre-et-Loire	Archivistique
Samuel LETURCQ	Titulaire		Boissons, vignes et vin en Val de Loire
Sylvie MARCHANT	Vacataire	DRAC	Politiques et institutions des patrimoines culturels et naturels
Bruno MARMIROLI	Vacataire	Mission Val de Loire	Patrimoine naturel et biodiversité Le CESR Hors les murs
Anne MARETTE	Vacataire	AFTEC	Ressources Humaines
Dino MELONI	Titulaire		Histoire des patrimoines et de la patrimonialisation La circulation des objets patrimoniaux Patrimoines matériels et immatériels
Fosca MARIANI	Titulaire		Epistémologie de la culture
Hélène PETERS-ZWINGELSTEIN	Vacataire		Patrimoine et patrimoine alimentaires
Elena PIERAZZO	Titulaire		Numérique. Introduction aux humanités numériques - Éthique et déontologie de la Recherche
Benoist PIERRE	Titulaire		
Marine RÉTO	Vacataire	Musées et Château de Tours	Muséographie et pratiques d'exposition
François ROSMANN	Vacataire	CESR Université de Tours	Médiation et communication web
Ileana SASU	Titulaire		Anglais
Claire SICARD	Titulaire		

11 - Rythme d'alternance CFA – entreprise envisagé :

Nombre total de semaines à l'Université :

Nombre total de semaines en structure d'accueil :

Rythme moyen d'alternance : 3-4 semaines en entreprise / 3-4 semaines en cours

Le calendrier d'alternance est en cours de finalisation.

12 – Quelles types de missions pourra être confiées en entreprise au regard du référentiel de formation et d'évaluation ?

Domaines étudiés à l'Université (connaissances pédagogiques)	Missions ou activités à confier en entreprise	Compétences Associées
Ingénierie culturelle et conduite de projet	Contribution à la conception, au pilotage et au suivi de projets culturels (expositions, événements, dispositifs de médiation, projets de valorisation patrimoniale)	Gestion de projet ; planification ; coordination d'acteurs ; respect des délais et des contraintes budgétaires
Patrimoine matériel et immatériel	Participation à des actions de documentation, d'inventaire, de valorisation ou de médiation du patrimoine (archives, collections, pratiques culturelles, savoir-faire)	Identifier et qualifier des objets ou pratiques patrimoniales ; mobiliser des méthodes d'analyse patrimoniale ; produire des contenus de valorisation
Médiation culturelle et publics	Conception ou appui à des actions de médiation (ateliers, supports pédagogiques, parcours de visite, contenus numériques) adaptées à différents publics	Adapter un discours scientifique à des publics variés ; concevoir des outils de médiation ; analyser les publics et leurs usages
Communication culturelle et outils numériques	Contribution à la communication des projets : rédaction de contenus web et print, relations avec les partenaires, animation de réseaux sociaux, participation à la stratégie numérique	Rédaction professionnelle ; communication institutionnelle ; valorisation de projets culturels ; travail en équipe
Politiques publiques du patrimoine et de la culture	Participation à la mise en œuvre de projets culturels ou patrimoniaux inscrits dans des politiques publiques locales, nationales ou internationales	Comprendre les cadres institutionnels et réglementaires ; analyser des politiques culturelles ; adapter un projet à un contexte administratif et politique
Enjeux juridiques et économiques du patrimoine	Appui à la gestion administrative, juridique ou financière de projets culturels (dossiers de subvention, conventions, appels à projets)	Compréhension des cadres juridiques et économiques ; sécurisation des projets ; mobilisation de financements
Méthodologie de recherche et analyse critique	Réalisation d'études, diagnostics territoriaux ou sectoriels ; participation à des phases d'évaluation de projets	Analyse critique ; production de synthèses ; articulation entre recherche et action professionnelle

13 - Quelle pédagogie de l'alternance est envisagée ? (Modalité(s) d'analyse réflexive sur le travail effectué en entreprise proposerez-vous ? comment la progression pédagogique sera suivie avec le tuteur universitaire, le maître d'apprentissage et l'apprenti ? Comment l'acquisition des compétences en entreprise sera évaluée ? etc.)

L'alternance s'inscrira dans la maquette pédagogique déjà en place pour le master *Métiers du patrimoine et ingénierie culturelle*. Les alternants suivront donc l'intégralité des enseignements communs à la promotion, et bénéficieront en parallèle d'un accompagnement spécifique lié à leur statut.

La pédagogie envisagée repose sur trois axes :

- **Analyse réflexive** : chaque apprenti tiendra un carnet de bord professionnel, support d'autoévaluation et d'analyse de ses missions. Ce document sera mobilisé lors d'ateliers collectifs d'analyse de pratiques organisés au CESR.
- **Suivi de la progression** : un double tutorat encadrera chaque alternant, avec le maître d'apprentissage dans la structure et un tuteur académique au CESR. Deux entretiens tripartites annuels permettront de suivre la cohérence entre missions confiées et objectifs pédagogiques.
- **Évaluation des compétences** : elle reposera sur la grille d'évaluation du maître d'apprentissage, la validation du carnet de bord et la soutenance d'un rapport professionnel adossé au mémoire, devant un jury mixte d'enseignants et de professionnels.

La progression des apprentis suivra une logique graduelle, de l'observation des activités en début de parcours à la conduite autonome d'un projet de médiation ou de valorisation patrimoniale en fin de cursus.

13 – Pouvez-vous préciser quelles mesures ont été prévues dans le cadre de la « Charte pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieur »

13.1 Dans le cadre de la formation universitaire

Dans le cadre de la formation universitaire, le CESR garantit l'accompagnement de l'étudiant en apprentissage dans le respect des enjeux de l'égalité professionnelle et de l'accès aux formations. En sa qualité d'organisme de formation, le CESR veille à assurer la pédagogie de la formation en alternance, en vérifiant la cohérence des projets d'apprentissage avec les objectifs formatifs. Le CESR assure également la cohérence du calendrier institutionnel et le suivi des apprentis (enseignants, tuteurs, maîtres d'apprentissage). Le CESR sera particulièrement attentif également aux canaux de communication en amont et en aval de l'apprentissage, en accompagnant les apprentis dans la découverte du dispositif, des outils et de la mobilité, en étant actif en cas de difficulté, en valorisant les expériences et les résultats de leurs travaux.

13.2 Dans le cadre de l'accompagnement du CFA et des 14 missions dévolues au CFA

Le CFA apportera son aide à la recherche d'employeur, en amont de la signature du contrat d'apprentissage. Le CFA sera particulièrement attentif dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. L'accompagnement pédagogique comportera la mise en application des missions 3, 5, 11, 12, 10. Concernant l'accompagnement social et éducatif, le CFA fera le lien entre les apprentis et les acteurs adéquats en cas de difficultés ou de contrat interrompu, en soignant notamment l'accompagnement vers la citoyenneté dans la poursuite des études. En matière de santé et sécurité, se référer à la mission 4. Toute forme de discrimination sera évitée en accord avec les missions 7, 8, 9, dans le respect de l'égalité professionnelle, la prévention du harcèlement sexuel, moral et discriminatoire, et dans l'encouragement pour la mixité des métiers.

14 – Quels sont les modalités de contrôle prévues dans le cadre du référentiel National de certification ? (Documents à fournir ; préparation et déroulement des audits...)

14.1 Avec l'équipe pédagogique

L'équipe pédagogique assure le contrôle de la formation et des acquis par :

- La définition des objectifs pédagogiques et des compétences attendues, en cohérence avec le référentiel ;
- La mise en œuvre de modalités d'évaluation formalisées, validées par les instances universitaires (MCCC, projets, mémoire, soutenance) ;
- Le suivi pédagogique individualisé des apprentis, incluant des échanges réguliers avec les maîtres d'apprentissage ;
- L'exploitation de documents de suivi (livret d'apprentissage, rapports d'activité, mémoire) permettant de vérifier l'adéquation entre missions confiées et compétences visées ;
- La participation aux jurys, garantissant la conformité des acquis aux exigences académiques et professionnelles du master.

Ces dispositifs assurent une traçabilité complète des apprentissages et des compétences acquises.

14.2 Avec les autres services ? lesquels ?

Le contrôle est également assuré en coordination avec les autres services de l'établissement, notamment :

- le **service de la scolarité**, chargé du suivi administratif des apprentis, des inscriptions, des validations d'unités d'enseignement et de la diplomation ;
- le **CFA universitaire ou partenaire**, garant du respect du cadre réglementaire de l'apprentissage, du suivi des contrats, des relations avec les opérateurs de compétences et de la conformité financière ;
- la **FOCAL** : Service de la formation en continue de l'UT.

Ces services contribuent à la production et à la conservation des **documents justificatifs** requis (référentiels, maquettes, modalités d'évaluation, contrats, bilans), au suivi administratif du dossier étudiant, ainsi qu'à l'amélioration continue de la formation.

II – Environnement économique

1- Description du contexte ayant favorisé l'ouverture de cette formation en apprentissage (A quels besoins répond cette formation ? Quels sont les tendances dans les métiers auxquels la formation prépare ? En quoi le partenariat CFA/université constitue un atout pour la formation ?)

En France, le secteur culturel représente près de 740 000 emplois en 2022, incluant salariés et non-salariés, soit environ 2,8 % de l'emploi total. Les métiers se diversifient, couvrant la conservation, la médiation, la valorisation numérique et la gestion de projets culturels. Les transitions technologiques, écologiques et réglementaires modifient les conditions d'exercice et créent un besoin croissant de compétences transdisciplinaires (culture.gouv.fr, 2023).

En 2022, la région comptait près de 10 000 salariés et 7 000 non-salariés dans le secteur culturel, représentant 1 % de l'emploi salarié et 5 % de l'emploi non salarié régional (Insee, 2022). Ces chiffres cachent une concentration notable d'emplois dans le patrimoine, les musées et les sites historiques, notamment dans le Loir-et-Cher. Le secteur a connu une dynamique positive avec une augmentation de 50 % du nombre de postes entre janvier et juillet 2022 (Insee, 2022).

Ces évolutions créent un besoin croissant de professionnels capables de combiner connaissances académiques et compétences opérationnelles. Le master MPIC répond à ces enjeux en formant des cadres transdisciplinaires, capables de gérer des projets patrimoniaux et culturels, de conduire des actions de médiation et de valorisation, et de s'adapter aux mutations du secteur au niveau régional et national. L'alternance intégrée offre une immersion professionnelle concrète, favorisant l'acquisition de compétences pratiques et le développement d'un réseau solide, tout en conservant la rigueur académique propre à une formation de Master.

2- Des entreprises, ont-elles déjà été identifiées pour :

2.1 accueillir des apprentis dès la prochaine rentrée ? Oui ☐ Non ☒

Lesquelles ? (Type d'entreprises, nombre de ces entreprises au niveau régional / national) ?

Joindre des courriers de soutien récents, faisant apparaître les profils recherchés et type de missions proposées aux futurs apprentis

Les courriers de 2 institutions et 2 organismes privés sont en attente.

2.2 susceptibles d'employer les jeunes à l'issue de leur formation ? Oui ☒ Non ☐

Lesquelles et pour quels services / activités ? (Type d'entreprises, nombre de ces entreprises au niveau régional / national) ?

Patrimoine historique et culturel :

- Musées (municipaux, nationaux, spécialisés) ;
- Monuments historiques et sites patrimoniaux ;
- Châteaux, domaines, sites UNESCO ;
- Fondations et associations de sauvegarde du patrimoine ;
- Villes et Pays d'Art et d'Histoire ;
- Petites Cités de Caractère.

Bibliothèques, archives et centres de documentation :

- Bibliothèques municipales, universitaires, spécialisées ;
- Archives départementales et municipales ;
- Services du patrimoine écrit et documentaire ;
- Bibliothèques patrimoniales numériques.

Édition et médiation culturelle :

- Édition patrimoniale, scientifique ou jeunesse ;
- Conception et diffusion de contenus culturels ;
- Médiation culturelle pour expositions, événements ;
- Communication scientifique et culturelle.

Institutions culturelles publiques et parapubliques :

- Ministère de la Culture ;
- DRAC (Directions régionales des affaires culturelles) ;
- Collectivités territoriales (villes, agglomérations, départements, régions) ;
- Institutions internationales du patrimoine (ICOMOS, UNESCO...).

Recherche, humanités numériques et ingénierie patrimoniale :

Laboratoires universitaires en histoire, lettres, patrimoine ;
Projets de numérisation et d'édition numérique ;
Gestion de bases de données patrimoniales ;
Traitement, description et valorisation de sources anciennes.

Tourisme culturel et événementiel :

Agences de tourisme culturel ;
Organisateurs de festivals patrimoniaux ;
Institutions valorisant la culture locale et régionale.

Communication et valorisation historique :

Agences de communication historique ;
Production de contenus historiques pour musées, expositions, sites web ;
Réalisation de supports de médiation.

Audiovisuel et numérique culturel :

Production de documentaires historiques ;
Conception de projets multimédia ;
Audiovisuel de recherche et archives sonores.

3- Comment le CFA envisage-t-il de mobiliser son réseau professionnel pour promouvoir la formation et ce partenariat ? Comment l'université sera associée pour valoriser la formation universitaire ?

Dans l'attente des réponses du CFA d'Orléans que nous rencontrons en février.

III – Modalités administratives et financières

Le suivi administratif est assuré conformément à la procédure d'inscription des apprentis élaborée conjointement par la DFOR et le CFA des universités.

Les modalités financières applicables sont celles prévues par la convention-cadre passée avec l'UT et le CFA.

1- Présentation de l'organisation administrative envisagée pour le suivi des inscriptions et de l'assiduité, en lien avec les services de scolarité de l'université (Définition et organisation des moyens humains et techniques nécessaires, système d'information utilisé, procédures.....)

2- Contributions financières envisagées

Une annexe financière, précisant la liste des formations, les effectifs minimum et maximum et les flux d'information et de données entre chaque partie, définit les contributions financières obligatoires et complémentaires, versées par le CFA à l'université est jointe à la convention de partenariat et fera l'objet d'une révision annuelle (par cycle de formation) .

Cette annexe prévoit les modalités de financement suivantes :

1/ Le paiement des droits d'inscription : Ceux-ci sont par le CFA à hauteur des droits définis chaque année par le ministère de l'enseignement supérieur.

2/ Le versement d'une contribution financière forfaitaire qui assure le financement des coûts pédagogiques directs (enseignements, Suivi des apprentis, Responsabilité pédagogiques) et indirects.

La contribution financière forfaitaire est calculée selon la formule et le barème ci-dessous :

Nombre d'apprentis (1) x nombre d'heures (2) x contribution horaire (3)

- (1) Le nombre d'apprentis enregistré dans la base de données du CFA au 31/12/N.
- (2) Il s'agit du nombre d'heures de face à face pédagogique tel qu'indiqué dans les maquettes universitaires transmises par les services centraux
- (3) La contribution horaire applicable est déterminée selon le niveau et le secteur de la formation (Barème proposé par l'université).

A cette contribution peuvent être associées :

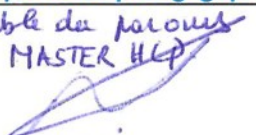
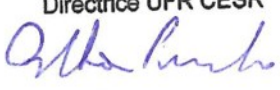
3/ Une indemnité de responsabilité pédagogique et de suivi des apprentis.

4/ Une indemnité de valorisation du travail administratif, selon l'organisation définie.

5/ Une contribution complémentaire permettant le financement d'investissements et de projets portés la composante pour l'amélioration de la qualité de la formation.

Quelles sont les modalités de financement prévues par le CFA et retenues par la composante pour cette formation en apprentissage ? Le barème indicatif fourni a-t-il été validé ? quelles autres contributions sont prévues ?

Avez-vous d'autres informations à préciser ?

Date et avis du conseil UFR	Date et Signature Du responsable pédagogique	Date et Signature du directeur de la composante	Date d'envoi
25 septembre 2025 Avis Favorable	Responsable des parcours MPIC - MASTER HEP 	Directrice UFR CESR 	

DINO MELONI

Concetta PENNUTO

Nota bene : Les informations figurant dans ce dossier serviront de base à la rédaction de la convention de partenariat et de l'annexe financière. Des modèles sont à votre disposition sur le Site UTNET du service FOCAL, qui peut vous accompagner dans la rédaction de votre projet de convention.

Ces documents sont à retourner à la DAJP via VISA / DAF / FOCAL Document à retourner à : **Adresse mail**

Master 2 - Métiers du patrimoine et ingénierie culturelle

Responsables du parcours : Rémi JIMENES et Dino MELONI

Module	Éléments pédagogiques	Volume horaire			MCC - 1ère session		MCC - 2ème session		Coef.	ECTS
		CM	TD	TP	Régime général	RSE	Régime général	RSE		
SEMESTRE 9										
Module 9.1 - Tronc Commun		22	8						1	2
9.1.1	Séminaire des laboratoires. Journée thématique	6			QP	/	/	/		
9.1.2	Ethique et déontologie de la recherche	6			QP	/	/	/		
9.1.3	Numérique. Community Management	4	8		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
9.1.4	Module de professionnalisation : rencontres avec des professionnels	6			QP	/	/	/		
9.1.5	Module de professionnalisation : élaborer son projet professionnel				QP	/	/	/		
Module 9.2 - Module 1 Spécialités									2	9
SPÉCIALITÉ A - Patrimoines, culture et territoires										
Module 9.2 A - Outils de médiation et de publication			48						2	9
9.2.1 A	Édition vidéo		24		ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
9.2.2 A	Médiation et communication		24		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
SPÉCIALITÉ B - Patrimoines écrits : bibliothèques et archives										
Module 9.2 B - Traitement des sources			48						2	9
9.2.1 B	Édition de texte patrimonial		24		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
9.2.2 B	Paléographie - Niveau 3		12		ET/2h	ET/2h	ET/2h	ET/2h		
9.2.3 B	Codicologie avancée		12		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
Module 9.3 - Module 2 Spécialités									2	9
SPÉCIALITÉ A - Patrimoines, culture et territoires										
Module 9.3 A - Patrimoines culturels immatériels		36							2	9
9.3.1 A	Performances musicales	12			ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
9.3.2 A	Patrimoines matériels et immatériels	12			ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
9.3.3 A	Patrimoine du geste : savoir-faire et artisanat	12			ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
SPÉCIALITÉ B - Patrimoines écrits : bibliothèques et archives										
Module 9.3 B - Traitement du patrimoine écrit		12	24						2	9
9.3.1 B	Archivistique		12		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
9.3.2 B	Cataloguer le livre ancien		12		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
9.3.3 B	Médiation et valorisation du patrimoine écrit	12			CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
Module 9.4 - Pratique de l'exposition et médiation		12	30						1	1
9.4.1	Muséographie et pratiques d'exposition	12			ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
9.4.2	Médiation culturelle numérique		18		ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		

9.4.3	Outils et stratégies de la communication		12		ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
9.5 Pré-Mémoire de recherche ou pré-rapport de stage long (3 à 6 mois) Possibilité d'un stage court facultatif (1 à 4 semaines)									4	9
SEMESTRE 10										
Module 10.1 - Ateliers				36		au choix 2 ateliers / 9			1	8
10.1.1	Atelier Renaissance		18		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
10.1.2	Atelier Patrimoine		18		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
10.1.3	Atelier Alimentation		18		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
10.1.4	Atelier Archéo		18		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
10.1.5	Atelier Humanités Numériques		18		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
10.1.6	Atelier CESR1. Préparation au grand colloque		18		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
10.1.7	Atelier CESR2		18		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
10.1.8	Atelier Histoire de l'Art 1		18		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
10.1.9	Atelier Histoire de l'Art 2		18		CC	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
Module 10.2 - Outils et techniques de communication				48					1	7
10.2.1	Compétences rédactionnelles : note de synthèse		12		ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
10.2.2	Communication graphique : mise en page (Indesign)		18		ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
10.2.3	Communication graphique : traitement numérique de l'image (Photoshop)		18		ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier	ET Dossier		
10.3 - Mémoire de recherche ou rapport de stage long (3 à 6 mois) Possibilité d'un stage court facultatif (1 à 4 semaines)									12	15

COMPOSANTE :**FORMATION CONCERNEE :**

Responsable de formation : Robert Courtois	Tel : 06 89 23 56 64	Adresse mail : robert.courtois@univ-tours.fr
Secrétariat pédagogique : Bertille Jamais	Tel : 0247366514	Adresse mail : bertille.jamais@univ-tours.fr
Antenne financière : Dominique De Gryse	Tel : 0247366832	Adresse mail : af_ash@univ-tours.fr

NOM DU PARTENAIRE CFA : Cfa des universités Centre Val de Loire**Adresse : Rue du Carbone BP 6749 - 45100 Orléans****N°Déclaration d'activité : 85.42Z – Enseignement supérieur****SIRET : 450 491 238 00033**

Directeur/trice : Françoise Le Vézu	Tel : 06 20 02 22 60	Adresse mail : directeur@cfa-univ.fr
Interlocuteur pédagogique 1 :	Tel :	Adresse mail :
Interlocuteur pédagogique 2 :	Tel :	Adresse mail :

I - Présentation de la formation**1 - Identification de la formation**

Diplôme : Master Psychologie

Mention : Psychologie

Parcours ou spécialité : Psychopathologie et psychologie clinique

Acronyme : PPC

Code RNCP : 39025

Date de validité de la fiche RNCP : 30 juin 2029

Année de formation concernée : Master 2

2 - Lieu(x) de formation prévu(s) – adresse complète**Université de Tours – UFR Arts et sciences humaines – 3, rue des Tanneurs – 37000 Tours****3 – Modalités de sélection / recrutement :**

Sélection nationale par l'intermédiaire de la plateforme *Mon Master* (<https://monmaster.gouv.fr/>). Il faut être titulaire d'une licence de psychologie. Le taux d'accès pour la formation est < 5% (au regard du nombre de demandes formulées).

La sélection se fait habituellement en 2 phases : (i) Sélection sur dossier de 12 à 15% des étudiants - pour une audition orale ; (ii) Sélection finale après audition.

La sélection sur dossier est faite essentiellement sur la base de critères académiques témoignent d'un bon ou très bon parcours en psychologie (moyenne en S5, moyenne en L2, notes de spécialités).

La sélection à l'issue de l'audition orale prend en compte le parcours académique, mais aussi les connaissances de l'étudiant (connaissances générales et spécifiques à la discipline de psychologie clinique et psychopathologie), son projet, ses expériences antérieures, la qualité de ses réponses lors de l'échange et plus largement son savoir-être et savoir-faire.

4 - Conditions réglementaires et exigibles pour suivre cette formation : Public visé par cette formation

- Diplômes requis : licence de psychologie
- Autres conditions :

l'étudiant-e doit posséder une licence de psychologie et les attendus pour l'entrée de la formation (c'est-à-dire des connaissances théoriques et méthodologiques dans l'ensemble des champs de la discipline de psychologie, une culture générale dans les autres branches des sciences humaines et sociales, une capacité à mobiliser les principaux concepts et théories de la psychologie clinique et psychopathologie, voire une capacité d'analyse des

situations individuelles ou collectives, une capacité d'application des méthodes en jeu dans la pratique de la discipline (entretien, enquête, observation, expérimentation), des capacités d'application des traitements statistiques appropriés à l'analyse du comportement humain, une capacité d'élaboration d'une problématique de recherche, une capacité d'accompagnement des publics à problématiques spécifiques pris en charge et une maîtrise des grands enjeux déontologique et éthique de la discipline).

5 - Effectif n-1 et actuel (si la formation déjà existante en formation initiale) et prévisionnel par année de formation :

(Nombre d'étudiants en cycle initial, formation continue et apprentissage puis les perspectives d'évolution)

	2022/2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027
Formation initiale	28	28	28	28	28
Formation continue	0	2	2	1	1
dont contrats professionnalisation	0	0	0		
Apprentissage				2 à 5	8

Nombre de dossiers de candidature reçus sur les deux dernières années :

Pour la première année du diplôme, les candidatures reçues sont : 2046 (2024) et 1662 (2025)

6 - Cette formation s'inscrit-elle dans une filière ? Des enseignants, professionnels du secteur ou étudiants ont-ils exprimé le besoin de développer cette formation en apprentissage ? (Indiquer les autres niveaux de formation déjà existants dans l'établissement, dans la spécialité professionnelle concernée)

Ce projet d'ouverture correspond à une attente d'étudiants et de professionnels du secteur. Deux ouvertures simultanées sont demandées dans deux parcours du master de psychologie.

7 – Objectifs de cette formation :

Le parcours Psychopathologie et psychologie clinique vise à donner une formation à la fois théorique et clinique de haut niveau permettant de répondre aux différentes fonctions du psychologue clinicien face à la souffrance mentale humaine et plus largement à l'étude de sa capacité à s'adapter et à faire face aux situations adverses. La conception générale de la spécialité se réfère aux exigences du modèle praticien-chercheur qui rend apte les diplômé-es à articuler pratiques et recherche clinique dans leur carrière. Les connaissances théoriques, méthodologiques et appliquées délivrées sont à fois générales (à la psychopathologie, psychologie clinique et psychologie de la santé) et particulières aux activités de recherche des membres de l'équipe pédagogique.

Le parcours Psychopathologie et psychologie clinique vise à former des psychologues dans le domaine de la psychologie clinique et de la psychopathologie. La formation, à finalité appliquée, est à la fois dispensée par des enseignants chercheurs et des professionnels dans un souci d'articulation réciproque. Un niveau de connaissance, actualisé et ouvert aux principaux paradigmes en psychopathologie, psychologie clinique et psychologie de la santé est offert (conformité à l'Article 37 du Code de déontologie des psychologues de mars 1996, révisé en février 2012 et consolidé en décembre 2021 : « L'enseignement présente les différents champs d'étude de la psychologie, ainsi que la pluralité des cadres théoriques, des méthodes et des pratiques, dans un souci de mise en perspective et de confrontation critique. Il bannit nécessairement l'endoctrinement et le sectarisme »).

Cette formation, à vocation généraliste en psychologie clinique et ouverte à l'évolution des connaissances et des pratiques, est source d'adaptabilité pour les diplômés qui seront aptes à s'insérer dans les champs habituels de la santé (particulièrement du domaine public), des soins et prévention des risques pour la santé, de l'expertise et du suivi dans le domaine judiciaire et de l'Aide sociale, de l'écoute et de l'accompagnement dans les secteurs associatif et libéral (activités cliniques, supervision d'équipes, formation...).

Leur connaissance méthodologique rend également les psychologues formés aptes à s'inscrire dans toute démarche de recherche clinique et montage de projet. La formation permet également de se maintenir dans une démarche critique vis-à-vis de connaissances et de réflexion éthique concernant les grands enjeux de la profession.

Pour rappel, la formation réalisée par le parcours Psychopathologie et psychologie clinique délivre le titre de psychologue clinicien et celui de psychothérapeute.

8 - Principales compétences acquises à l'issue de la formation :

Les compétences professionnelles visent la maîtrise des principaux actes auxquels le psychologue clinicien est confronté dans le cadre de son exercice :

- (a) Entretien et bilan psychologiques, initiation aux traitements psychothérapeutiques spécifiques et non spécifiques, individuels et de groupe (familial) ;
- (b) Supervision d'équipe dans le milieu professionnel et associatif ;
- (c) Méthodologies de recherche clinique (qualitative et quantitative) ;
- (d) Transmission de connaissances.

On pourrait de manière générale rappeler aussi les grandes missions de la fiche RNCP (n°39025) correspondante au métier de psychologue :

- Analyse de la demande ;
- Evaluation diagnostique et intervention psychologique ;
- Accompagnement, intervention auprès d'individus et de groupe ;
- Conduite d'une démarche de recherche en psychologie ;
- Participation à la formation initiale des étudiants par l'accueil de stagiaires sur le terrain et leur encadrement ;
- Contribution à la formation professionnelle.

9 - Métier/poste/fonction prépare ce diplôme (débouchés) :

Les secteurs concernés par le parcours de Psychopathologie et psychologie clinique sont très larges :

- Fonction publique hospitalière, fonction publique territoriale, de la prévention (maladie mentale et somatique) : CHU (centre Hospitalier Universitaire), CHS (centre hospitalier spécialisé), CATTP (centre d'accueil thérapeutique à temps partiel), Hôpitaux de jours, CAMSP (centres d'action médico-sociale précoce), CMP (centre médico-psychologique), CMPP (centre médico-psycho-pédagogiques), ASE (aide sociale à l'enfance), PMI (protection maternelle et infantile), CSAPA (centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie, ... ;
- Etablissements médico-sociaux (tutelle ASE, DITEP...) ;
- Domaine de la justice ou de l'administration pénitentiaire : établissements pénitentiaires, PJJ (protection judiciaire de la jeunesse), SPIP (services pénitentiaires d'insertion et de probation), CRIAVS (centre ressources pour les intervenants auprès des auteurs de violences sexuelles), ... ;
- Milieu associatif : service d'écoute, accompagnement des bénévoles, conseil, institut de formation... ;
- Secteur libéral : activités cliniques (bilan, suivi psychologique), supervision, formation, expertise...

10 – Intervenants et Principales matières enseignées et nombre d'heures pour chacune d'elles :

- Programme de formation : joindre en annexe la maquette pédagogie universitaire validée par la CFVU
- Personnel enseignant (titulaires et vacataires) déjà en place et susceptible d'enseigner dans la nouvelle section en apprentissage :

NOM	STATUT (Titulaire ou vacataire)	NOM DE L'ENTREPRISE DU VACATAIRE	MATIERE ENSEIGNEE
AGUERRE Colette	MCU	Université de Tours	M1 EP 7.3.1 Psychologie clinique de la santé (Psychologie clinique de la santé) ; M1 EP 8.4.1 Psychopathologie cognitive et psychologie clinique (Troubles anxieux). M2 EP 9.1.2 L'adulte (Troubles cliniques de l'adulte) ; M2 EP 9.1.3 Les atteintes somatiques (Atteintes somatiques) ; M2 EP 9.2.1 Examen psychologique de l'enfant et de l'adulte (Approche transdiagnostique) ; M2 EP 9.2.2 Mises en situations professionnelles (Mises en situations professionnelles) ; M2 EP 10.3.2 Psychothérapie individuelle et de groupe (Approche TCC ; Approche humaniste ; Approche de psychologie positive ; Initiation à des techniques spécifiques).
AUBRON Valérie	Chargée de cours	CHRU de Tours	M2 EP 10.2.1 Le groupe familial (Approche familiale analytique).
BARBE Pierre-Guillaume	Chargé de cours	CHRU de Tours	M2 EP 10.2.1 Le groupe familial (Approche familiale systémique).
BARRAULT Servane	MCU	Université de Tours	M1 EP 7.2.1 Psychopathologie générale (Grandes entités cliniques : modèles théoriques, études de cas et jeux de rôles) ; M1 EP 8.4.1 Psychopathologie cognitive et psychologie clinique (Addictions, Impulsivité). M2 EP 9.1.4 Conduites à risque, violentes et addictions (Approche clinique des

			addictions ; Troubles des conduites alimentaires (TCA)) ; M2 EP 9.2.2 Mises en situations professionnelles (Mises en situations professionnelles) ; M2 EP 10.3.1 L'entretien clinique (Pratique de l'entretien) ; M2 EP 10.3.2 Psychothérapie individuelle et de groupe (Approche intégrative).
BAUDIN Grégoire	MCU	Université de Tours	M1 EP 7.2.1 Psychopathologie générale (Grandes entités cliniques : modèles théoriques, études de cas et jeux de rôles) ; M1 EP 8.3.1 L'examen psychologique individuel et familial (Evaluation psychopathologique) ; M1 EP 8.4.1 Psychopathologie cognitive et psychologie clinique (Trouble borderline ; Troubles de Stress Post Traumatiques (TSPT)). M2 EP 9.1.1 Le nourrisson, l'enfant et l'adolescent (Troubles cliniques dans l'enfance et à l'adolescence) ; M2 EP 9.1.2 L'adulte (Troubles cliniques de l'adulte) ; M2 EP 9.2.1 Examen psychologique de l'enfant et de l'adulte (Evaluation pathologique avec le MMPI-2) ; M2 EP 9.2.2 Mises en situations professionnelles (Mises en situations professionnelles) ; M2 EP 10.3.1 L'entretien clinique (Pratique de l'entretien) ; M2 EP 10.3.2 Psychothérapie individuelle et de groupe (Initiation à des techniques spécifiques).
BERTSCH Ingrid	Chargée de cours	CHRU de Tours	M1 EP 7.2.1 Psychopathologie générale (Analyse clinique).
BLANC GHANES Gwenola	Chargée de cours	Activité en libéral	M2 EP 10.2.1 Le groupe familial (Le groupe familial).
BLANC Romuald	PU	Université de Tours	M2 EP 9.1.1 Le nourrisson, l'enfant et l'adolescent (Troubles cliniques dans l'enfance et à l'adolescence).
CHERRIER Chloé	MCU	Université de Tours	M2 EP 9.1.4 Conduites à risque, violentes et addictions

			(Conduites problématiques et conduites à risque ; Conduites violentes).
CHOPIN Margaux	Chargée de cours	CHRU de Tours	M2 EP 9.1.1 Le nourrisson, l'enfant et l'adolescent (Mise en pratique de l'observation du bébé ; Prise en charge de l'enfant et de l'adolescent) ; M2 EP 9.1.2 L'adulte (Prise en charge de l'adulte) ; M2 EP 9.2.2 Mises en situations professionnelles (Mises en situations professionnelles) ; M2 EP 10.3.1 L'entretien clinique (Entretiens spécifiques).
COLOMBAT Philippe	PU-PH	Université de Tours	M1 EP 7.3.1 Psychologie clinique de la santé (Santé au travail).
COURTOIS Robert	PU	Université de Tours	M1 EP Psychopathologie générale (Grandes entités cliniques : modèles théoriques, études de cas et jeux de rôles ; Vers de nouvelles approches de la psychopathologie ?) ; M1 EP 8.4.1 Psychopathologie cognitive et psychologie clinique (Psychopathie et comportements violents). M2 EP 9.1.1 Le nourrisson, l'enfant et l'adolescent (Troubles cliniques dans l'enfance et à l'adolescence ; Prise en charge de l'enfant et de l'adolescent) ; M2 EP 9.1.2 L'adulte (Prise en charge de l'adulte) ; M2 EP 9.1.4 Conduites à risque, violentes et addictions (Conduites problématiques et conduites à risque ; Conduites violentes) ; M2 EP 10.3.1 L'entretien clinique (Le cadre de travail ; Entretiens spécifiques).
EL ARCHI Sarah	Chargée de cours	CHRU de Tours	M1 EP 8.5.1 Suivi de stage.
GALOPIN Simon	Chargé de cours	CHRU de Tours	M2 EP 10.3.2 Psychothérapie individuelle et de groupe (Approches psychodynamiques).
JACQUEMONT Marie-Line	Chargée de cours	CHRU de Tours	M2 EP 9.1.3 Les atteintes somatiques (Atteintes somatiques).

JOLY Laure	Chargée de cours	CHRU de Tours	M2 EP 9.1.3 Les atteintes somatiques (Atteintes somatiques)
HERLY Jimmy	Chargé de cours	CHRU de Tours	M1 EP 8.5.1 Suivi de stage. M2 EP 10.3.2 Psychothérapie individuelle et de groupe (Initiation à des techniques spécifiques).
HUARD Aurore	Chargée de cours	CHRU de Tours	M1 EP 8.3.1 L'examen psychologique individuel et familial (Introduction aux bilans psychologiques et aux épreuves projectives ; Applications cliniques des épreuves projectives). M2 EP 9.2.1 Examen psychologique de l'enfant et de l'adulte (Les épreuves projectives) ; M2 EP 10.2.1 Le groupe familial (Approche familiale analytique) ; M2 EP 10.4.2 Stage et rapport professionnel (Supervision de stage / Guidance du mémoire professionnel).
MARTIN VILLEPOU Virginie	Chargée de cours	Activité en libéral	M2 EP 10.3.2 Psychothérapie individuelle et de groupe (Initiation à des techniques spécifiques).
MOREL KOHLMAYER Shasha	Chargée de cours	CHRU de Tours	M2 EP 9.2.1 Examen psychologique de l'enfant et de l'adulte (Evaluation de l'efficacité intellectuelle).
PIVRY Sophie	PAST	Université de Tours	M1 EP 8.3.1 L'examen psychologique individuel et familial (Introduction aux bilans psychologiques et aux épreuves projectives ; Evaluation de l'efficacité intellectuelle). M2 EP 9.1.3 Les atteintes somatiques (Atteintes somatiques) ; M2 EP 9.2.1 Examen psychologique de l'enfant et de l'adulte (Rédaction d'un compte-rendu d'examen psychologique ; Les épreuves projectives) ; M2 EP 10.3.2 Psychothérapie individuelle et de groupe (Le groupe thérapeutique).

POTHIER Kristell	MCU	Université de Tours	M1 EP 7.3.1 Psychologie clinique de la santé (Vieillessement, santé et adaptation).
RIBADIER Aurélien	MCU	Université de Tours	M1 EP 7.2.1 Psychopathologie générale (Concepts et modèles théorico-cliniques de la psychologie et psychopathologie ; Approche intégrative ; Analyse clinique) ; M1 EP 7.3.1 Psychologie clinique de la santé (Qualité de vie) ; M1 EP 8.3.1 L'examen psychologique individuel et familial (Examen de la personnalité). M2 EP 9.1.1 Le nourrisson, l'enfant et l'adolescent (Mise en pratique de l'observation du bébé ; Troubles cliniques dans l'enfance et à l'adolescence) ; M2 EP 9.1.2 L'adulte (Prise en charge de l'adulte) ; M2 EP 9.2.1 Examen psychologique de l'enfant et de l'adulte (Application clinique de l'évaluation de la personnalité) ; M2 EP 9.2.2 Mises en situations professionnelles (Mises en situations professionnelles) ; M2 EP 10.2.1 Le groupe familial (Le groupe familial).
ROUVRE Olivier	Chargée de cours	CHRU de Tours	M1 EP 8.3.1 L'examen psychologique individuel et familial (L'examen psychologique de l'enfant ; Applications cliniques des épreuves projectives) ; M1 EP 8.4.1 Psychopathologie cognitive et psychologie clinique (Trouble du Spectre Autistique (TSA)). M2 EP 10.4.2 Stage et rapport professionnel (Supervision de stage / Guidance du mémoire professionnel).
RUCARD Aurélie	Chargée de cours	CHRU de Tours	M2 EP 9.1.3 Les atteintes somatiques (Atteintes somatiques).
« Association Se rétablir »		CHRU de Tours	M2 EP 9.1.2 L'adulte (Troubles cliniques de l'adulte).
VANNESTRE Sandrine	MCU	Université de Tours	8.4.1 Psychopathologie cognitive et psychologie clinique

			(Troubles neurodégénératifs du SNC).
--	--	--	--------------------------------------

11 - Rythme d'alternance CFA – entreprise envisagé :

Nombre total de semaines à l'Université : 28 semaines dont 3 jours en cours et 2 jours en entreprise

Nombre total de semaines en structure d'accueil : 19 semaines pleines

Rythme moyen d'alternance : ____ semaines en entreprise / ____ semaines en cours

Nota bene : Joindre le calendrier d'alternance

12 – Quelles types de missions pourra être confiées en entreprise au regard du référentiel de formation et d'évaluation ?

Domaines étudiés à l'Université (connaissances pédagogiques)	Missions ou activités à confier en entreprise	Compétences Associées
Psychopathologie de l'adulte et de l'enfant	Participation à des entretiens cliniques ; observation de situations cliniques ; contribution à des bilans psychologiques	Analyse clinique, identification des troubles, écoute active, respect du cadre éthique
Méthodes d'évaluation et psychométrie	Passation supervisée de tests (projectifs, cognitifs), aide à la rédaction de comptes rendus	Maîtrise des outils psychométriques, rigueur méthodologique, compétences rédactionnelles
Psychologie projective et clinique du sujet	Analyse d'entretiens, documentation clinique, soutien aux psychologues dans l'élaboration des hypothèses	Capacité d'interprétation, esprit critique, compréhension des processus psychiques
Neuropsychologie clinique	Aide au dépistage cognitif, participation aux bilans neuropsychologiques	Connaissances neurocognitives, précision, gestion des protocoles d'évaluation
Méthodologie de la recherche clinique	Collecte de données, passation de questionnaires, analyse statistique simple	Méthodes de recherche, esprit scientifique, maîtrise des outils d'analyse
Entretien clinique et relation d'aide	Conduite d'entretiens exploratoires sous supervision, participation à des groupes thérapeutiques	Empathie, communication, techniques d'entretien, posture clinique
Déontologie et éthique clinique	Respect du secret professionnel, participation à la rédaction de notes cliniques sécurisées	Sens éthique, respect du cadre légal, confidentialité
Psychopathologie sociale et culturelle	Analyse de situations en contexte multiculturel, participation à des dispositifs sociaux	Sensibilité culturelle, adaptation, compréhension des déterminants sociaux

Stages professionnels et supervision clinique	Observation, co-animation d'ateliers thérapeutiques, accompagnement de patients ou usagers	Autonomie progressive, gestion de situations complexes, travail en équipe pluridisciplinaire
---	--	--

13 - Quelle pédagogie de l'alternance est envisagée ? (Modalité(s) d'analyse réflexive sur le travail effectué en entreprise proposerez-vous ? comment la progression pédagogique sera suivie avec le tuteur universitaire, le maître d'apprentissage et l'apprenti ? Comment l'acquisition des compétences en entreprise sera évaluée ? etc.)

L'objectif est de relier les apports théoriques (psychopathologie, psychologie clinique, neuropsychologie, etc.) aux pratiques professionnelles rencontrées en entreprise (hôpitaux, associations, structures médico-sociales).

La pédagogie repose sur une approche par compétences : centrée sur le référentiel métier (ex. psychologue clinicien, neuropsychologue) et une alternance intégrative : chaque expérience pratique est analysée à la lumière des concepts vus en cours.

L'analyse réflexive sera organisée selon quatre modalités de suivi :

- Carnet réflexif structuré : l'étudiant décrit ses interventions (ex. entretien clinique, passation de tests), identifie les compétences mobilisées et analyse les écarts entre théorie et pratique.
- Séminaires d'analyse de pratiques : animés par un enseignant-chercheur, avec présentation de cas anonymisés et discussion éthique.
- Suivi de stage via une supervision collective : échanges sur les postures professionnelles, limites déontologiques, et ajustements.
- Portfolio de compétences : preuves (rapports, grilles d'observation), auto-évaluations et commentaires du tuteur.

Le suivi pédagogique avec tuteur et maître d'apprentissage sera réalisé de la manière suivante : des rencontres tripartites (étudiant – tuteur – enseignant) : au début, à mi-parcours et en fin de stage et complétée par un tableau de progression : compétences à acquérir (ex. écoute active, rédaction de bilan), indicateurs (autonomie, qualité des analyses).

Enfin, l'évaluation des compétences en entreprise sera organisée de la manière suivante : grille d'évaluation alignée sur le référentiel du Master, conduite d'entretien permettant de mesurer la qualité et l'éthique dans la pratique, passation et cotation de tests psychométriques, analyse clinique et rédaction de synthèse, communication interprofessionnelle, évaluation croisée : tuteur + enseignant + auto-évaluation, mémoire de master : analyse de situations rencontrées, justification des choix méthodologiques, réflexion éthique.

13 – Pouvez vous préciser quelles mesures ont été prévues dans le cadre de la « Charte pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieure »

13.1 Dans le cadre de la formation universitaire

Gouvernance et documents de référence

- Créer un « comité apprentissage/conseil de perfectionnement » du master (responsable de mention, responsable pédagogique apprentissage, scolarité, représentant CFA, 1–2 maîtres d'apprentissage, 1–2 apprentis) qui se réunit au moins une fois par an pour suivre les indicateurs de qualité.

- Mettre à jour ou créer un livret d'alternance spécifique au master de psychologie : missions types attendues, compétences visées, calendrier d'alternance détaillé, rôles de chacun (apprenti, maître d'apprentissage, tuteur universitaire, CFA).
- Organiser un atelier annuel de préparation à la recherche d'employeur : CV ciblé psychologie, simulation d'entretien, clarification des attendus du contrat d'apprentissage, information sur les droits sociaux (logement, mobilité, handicap...).

Santé, handicap, discriminations, RPS

- Intégrer dans la réunion de rentrée des apprentis un module court sur : santé au travail, risques psychosociaux, harcèlement, discriminations, égalité professionnelle, devoir de réserve et secret professionnel en psychologie.
- Avant la signature du contrat, mettre en place un « entretien de pré-contractualisation » obligatoire (tuteur universitaire + éventuellement CFA) pour valider l'adéquation des missions avec le référentiel de compétences du master et limiter les dérives de poste.
- Articuler explicitement le master avec les dispositifs existants : référent handicap de l'université et du CFA, service de santé universitaire, cellule de signalement VSS/harcèlement, accompagnement social (CROUS, assistantes sociales).

13.2 Dans le cadre de l'accompagnement du CFA et des 14 missions dévolues au CFA

Suivi pédagogique et lien avec le terrain

- Formaliser un calendrier minimal de visites (présentielles ou visio) tuteur universitaire / apprenti / maître d'apprentissage : une visite en début de contrat et une autre au cours de l'année.
- Mettre en place un livret de suivi partagé (type tableau de bord) avec objectifs, activités réalisées, acquisitions de compétences, difficultés repérées et actions correctives, renseigné par l'apprenti et visé périodiquement par le maître d'apprentissage et le tuteur.

Prévention des ruptures et appui aux situations sensibles

- Désigner un référent apprentissage au sein de l'équipe pédagogique clairement identifié dans toutes les communications, que l'apprenti peut contacter en cas de difficultés majeures ou risque de rupture.
- Formaliser une procédure en cas de rupture ou de conflit (calendrier des rendez-vous, rôle du CFA, solutions de repli : recherche d'un nouvel employeur, aménagement temporaire du parcours, bascule en formation initiale si possible).

Évaluation et amélioration continue

- Mettre en place une enquête de satisfaction spécifique « apprentis » en fin d'année (qualité de l'accompagnement universitaire, du CFA, de l'employeur, adéquation missions/formation, charge de travail).
- Organiser chaque année un retour d'expérience collectif (type demi-journée) où anciens apprentis, maîtres d'apprentissage et tuteurs viennent présenter les réussites, difficultés, pistes d'amélioration pour le master.

14 – Quels sont les modalités de contrôle prévues dans le cadre du référentiel National de certification ? (Documents à fournir ; préparation et déroulement des audits...)

14.1 Avec l'équipe pédagogique

Le CFA des Universités Centre-Val de Loire dispose d'un règlement intérieur et de procédures (discipline, assiduité, organisation de la formation) qui encadrent les conditions de déroulement des évaluations et les obligations des apprentis (présence aux examens, respect des consignes, etc.).

Les modalités de contrôle (types de contrôle, coefficients, compensation, rattrapage) sont prévues dans le règlement des examens de l'université dans le cadre l'accréditation de la formation par le MESRI.

14.2 Avec les autres services ? lesquels ?

II – Environnement économique

1- Description du contexte ayant favorisé l'ouverture de cette formation en apprentissage (A quels besoins répond cette formation ? Quels sont les tendances dans les métiers auxquels la formation prépare ? En quoi le partenariat CFA/université constitue un atout pour la formation ?)

La région Centre-Val de Loire (CVL) est une des régions françaises les faiblement dotées en psychologues. Elle compte 2 895 psychologues en activité de soin en 2023 dans la région (hors remplaçants) pour 2,6 millions d'habitants, soit une densité de 112,4 pour 100 000 habitants, inférieure à la moyenne nationale (137,6). La répartition selon le mode d'exercice est la suivante : Salariés : 70,6 % (principalement en établissements médico-sociaux, santé mentale, EHPAD), Libéraux : 28,8 %, Mixte : 0,6 %.

Il existe encore une part importante des psychologues travaillant en région CVL qui sont formés en dehors de l'Université de Tours (formation en région Îles de France pour 18 à 50% de ces psychologues en fonction des départements de la région).

De manière générale, les enquêtes BMO et du ministère du travail indiquent des difficultés de recrutement : 50% des projets de recrutement jugés difficiles dans le secteur santé-social en 2025 (enquête BMO), mais également (Projection 2030) le maintien d'un besoin élevé lié aux départs en retraite et à la hausse des troubles psychiques (France Stratégie).

Nous avons aussi des indicateurs directs qui montrent que le marché du travail est très favorable aux jeunes psychologues que nous formons. En effet, environ un tiers des étudiants des parcours professionnalisants ont déjà trouvé du travail avant la fin de leur formation ou à l'issue immédiate de celle-ci et les autres trouveront un travail dans les mois qui suivront.

Il faut noter toutefois que le rapport au travail a changé et que les psychologues nouvellement formés expriment de plus en plus clairement leur désir d'une pluralité des lieux ou des modes d'exercice et le fait de ne pas nécessairement travailler à temps plein, qu'il s'agisse de se préserver du temps libre ou d'aménager un exercice en libéral.

Enfin pour exercer comme psychologue, il est nécessaire d'avoir un master qui comprend un stage de 500 heures minimum encadré par un psychologue dans la structure d'accueil et qui donne accès au titre de psychologue, profession réglementée par l'ARS.

Les secteurs d'emplois identifiés sont les suivants :

- Santé et médico-social : forte demande dans les EHPADs, services de soins à domicile, dispositifs handicap, addictologie, protection de l'enfance.
- Social et insertion : postes en foyers, associations, dispositifs d'accompagnement (DITEP, PCPE).
- Psychologie du travail : besoins en entreprises pour prévention des risques psychosociaux et bilans de compétences.
- Éducation et petite enfance : crèches, PMI, soutien aux équipes éducatives.

Les besoins identifiés concernent les secteurs d'intervention variés :

- Augmentation des besoins en santé mentale : dispositifs comme *Mon soutien psy* (12 séances remboursées/an) ont élargi l'accès aux psychologues, augmentant la demande en libéral.
- Vieillesse de la population : besoins en gériatrie et accompagnement en EHPAD.
- Troubles du neurodéveloppement : forte demande de psychologues spécialisés (ABA, TEACCH) pour enfants et adolescents.
- Prévention et accompagnement des addictions : postes en CSAPA et structures associatives.

Nous avons aussi des indicateurs directs qui montrent que le marché du travail est très favorable aux jeunes psychologues que nous formons. En effet, environ un tiers des étudiants des parcours professionnalisants ont déjà trouvé du travail avant la fin de leur formation ou à l'issue immédiate de celle-ci et les autres trouveront un travail dans les mois qui suivront.

Il faut noter toutefois que le rapport au travail a changé et que les psychologues nouvellement formés expriment de plus en plus clairement leur désir d'une pluralité des lieux ou des modes d'exercice et le fait de ne pas nécessairement travailler à temps plein, qu'il s'agisse de se préserver du temps libre ou d'aménager un exercice en libéral.

Enfin pour exercer comme psychologue, il est nécessaire d'avoir un master qui comprend un stage de 500 heures minimum encadré par un psychologue dans la structure d'accueil et qui donne accès au titre de psychologue, profession réglementée par l'ARS.

Les secteurs d'emplois identifiés sont les suivants :

- Santé et médico-social : forte demande dans les EHPADs, services de soins à domicile, dispositifs handicap, addictologie, protection de l'enfance.
- Social et insertion : postes en foyers, associations, dispositifs d'accompagnement (DITEP, PCPE).
- Psychologie du travail : besoins en entreprises pour prévention des risques psychosociaux et bilans de compétences.
- Éducation et petite enfance : crèches, PMI, soutien aux équipes éducatives.
- Les besoins identifiés concernent les secteurs d'intervention variés :
- Augmentation des besoins en santé mentale : dispositifs comme *Mon soutien psy* (12 séances remboursées/an) ont élargi l'accès aux psychologues, augmentant la demande en libéral.
- Vieillesse de la population : besoins en gériatrie et accompagnement en EHPAD.
- Troubles du neurodéveloppement : forte demande de psychologues spécialisés (ABA, TEACCH) pour enfants et adolescents.
- Prévention et accompagnement des addictions : postes en CSAPA et structures associatives.

2- Des entreprises, ont-elles déjà été identifiées pour :

2.1 accueillir des apprentis dès la prochaine rentrée ? Oui ☐ Non ☒

Lesquelles ? (Type d'entreprises, nombre de ces entreprises au niveau régional / national) ?

Joindre des courriers de soutien récents, faisant apparaître les profils recherchés et type de missions proposées aux futurs apprentis

Le Master Psychopathologie et psychologie clinique forme des psychologues qui peuvent intervenir auprès de personnes présentant des troubles psychopathologiques et/ou somatiques avérés à différentes périodes de la vie (petite enfance, enfance, adolescence, adulte) (par ex. CHU, CH ou CHS, milieu de la justice, milieu socio-éducatif, etc.)

2.2 susceptibles d'employer les jeunes à l'issue de leur formation ? Oui ☐ Non ☒

Lesquelles et pour quels services /activités ? (Type d'entreprises, nombre de ces entreprises au niveau régional / national) ?

Secteurs professionnels et/ou types de structures ou établissements d'accueil concernés par le parcours de Psychopathologie et psychologie clinique sont très larges :

- Fonction publique hospitalière, fonction publique territoriale, de la prévention (maladie mentale et somatique) : CHU, CHS, CATTP, Hôpitaux de jours, CAMSP, CMP, CMPP ; ASE, PMI, CSAPA, ... ;
- Etablissements médico-sociaux (tutelle ASE, ITEP...) ;
- Domaine de la justice ou de l'administration pénitentiaire : établissements pénitentiaires, PJJ, SPIP, CRIAVS... ;
- Milieu associatif : service d'écoute, accompagnement des bénévoles, conseil, institut de formation... ;
- Secteur libéral : activités cliniques (bilan, suivi psychologique), supervision, formation, expertise...

3- Comment le CFA envisage t il de mobiliser son réseau professionnel pour promouvoir la formation et ce partenariat ? Comment l'université sera associée pour valoriser la formation universitaire ?

Le CFA mobilisera son savoir-faire pour accompagner les étudiants et l'équipe pédagogique en mettant à disposition des chargés d'affaire et un ou une gestionnaire qui accompagnera les futurs apprentis.

Le déploiement du master de sociologie en apprentissage cette année a permis de constater le professionnalisme dans l'accompagnement des étudiants et de l'équipe pédagogique.

III – Modalités administratives et financières

1- Présentation de l'organisation administrative envisagée pour le suivi des inscriptions et de l'assiduité, en lien avec les services de scolarité de l'université (Définition et organisation des moyens humains et techniques nécessaires, système d'information utilisé, procédures.....)

Une gestionnaire du CFA sera mise à disposition dans les locaux de l'UFR et travaillera de concert avec l'équipe pédagogique et la gestionnaire du master de psychologie. La gestionnaire sera en relation avec la gestionnaire des masters de psychologie (gestionnaire unique des cinq parcours des deux années d'études).

2- Contributions financières envisagées

Une annexe financière, précisant la liste des formations, les effectifs minimum et maximum et les flux d'information et de données entre chaque partie, définit les contributions financières obligatoires et complémentaires, versées par le CFA à l'université est jointe à la convention de partenariat et fera l'objet d'une révision annuelle (par cycle de formation).

Cette annexe prévoit les modalités de financement suivantes :

1/ Le paiement des droits d'inscription : Ceux-ci sont versés par le CFA à hauteur des droits définis chaque année par le ministère de l'enseignement supérieur.

2/ Le versement d'une contribution financière forfaitaire qui assure le financement des coûts pédagogiques directs (enseignements, Suivi des apprentis, Responsabilité pédagogiques) et indirects.

La contribution financière forfaitaire est calculée selon la formule et le barème ci-dessous :

Nombre d'apprentis (1) x nombre d'heures (2) x contribution horaire (3)

- (1) Le nombre d'apprentis enregistré dans la base de données du CFA au 31/12/N.
- (2) Il s'agit du nombre d'heures de face à face pédagogique tel qu'indiqué dans les maquettes universitaires transmises par les services centraux
- (3) La contribution horaire applicable est déterminée selon le niveau et le secteur de la formation (Barème proposé par l'université).

A cette contribution peuvent être associées :

3/ Une indemnité de responsabilité pédagogique et de suivi des apprentis.

4/ Une indemnité de valorisation du travail administratif, selon l'organisation définie.

5/ Une contribution complémentaire permettant le financement d'investissements et de projets portés la composante pour l'amélioration de la qualité de la formation.

Quelles sont les modalités de financement prévues par le CFA et retenues par la composante pour cette formation en apprentissage ? Le barème indicatif fourni a-t-il été validé ? quelles autres contributions sont prévues ?

Les modalités de financement sont celles définies par le CFA Être Val de Loire dans le cadre de la convention générale passée entre l'université et ce partenaire.

Avez-vous d'autres informations à préciser ?

Date et avis du conseil UFR	Date et Signature Du responsable pédagogique	Date et Signature du directeur de la composante	Date d'envoi
28 novembre 2025 Avis favorable	8 décembre 2024 	09/12/2024 Le Directeur de l'UFR ARTS et SCIENCES HUMAINES Thomas SIGAUD 	

Nota bene : Les informations figurant dans ce dossier serviront de base à la rédaction de la convention de partenariat et de l'annexe financière. Des modèles sont à votre disposition sur le Site UTNET du service FOCAL, qui peut vous accompagner dans la rédaction de votre projet de convention.

Ces documents sont à retourner à la DAJP via VISA / DAF / FOCAL Document à retourner à : **Adresse mail**

Composante : UFR Arts et sciences humaines

Nom du porteur de projet : Robert Courtois Fonction : responsable du parcours Master

1- LA DEMANDE D'OUVERTURE

Intitulé exact de la formation : *Master Psychologie, parcours Psychopathologie et psychologie clinique*

Code RNCP : 39025

Fin de validité fiche RNCP : 30 juin 2029

Quelle année de cycle concerne cette demande :

- ☐ Bachelor Universitaire de Technologie : ☐ BUT 1 ☐ BUT 2 ☐ BUT 3
☐ Licence Professionnelle – LP ☐ Licence générale – L3
☐ Master 1
☒ Master 2

Formation existante en formation continue : ☒ Oui ☐ Non

Nombre de stagiaires cette année : 1

dont en contrat de professionnalisation : 0

Effectif envisagé par année de formation : Minimum : 3

Maximum : 5

Aire de recrutement :

- ☐ Locale ou départementale ☐ Régionale ☐ Interrégionale ☒ Nationale

Secteur(s) professionnel(s) concernés : Ressources humaines, santé, social

2- LE CFA PARTENAIRE

Avec quel CFA avez-vous envisagé un partenariat ? CFA des universités Centre-val de Loire

Nom et adresse du CFA : Rue du Carbone BP 6749 - 45100 Orléans

SIRET : 450 491 238 00033

Contact : Françoise Le Vézu - 06 20 02 22 60 - directeur@cfa-univ.fr

Pour quels motifs avez-vous choisi ce CFA? Quel nature de partenariat envisagez-vous (UFA ou délégation) ?

CFA partenaire de l'université de Tours – Le CFA gère déjà une formation avec l'UFR Arts et sciences humaines avec un accompagnement de qualité.

3- CONTEXTE ET RAPPORT D OPPORTUNITE

Décrivez le contexte et précisez en quoi l'ouverture de la formation en apprentissage répond à un besoin pour le secteur professionnel et/ou sur le territoire (Demande des étudiants, entreprises, débouchés...)

La région Centre-Val de Loire (CVL) est une des régions françaises les faiblement dotées en psychologues. Elle compte 2 895 psychologues en activité de soin en 2023 dans la région (hors remplaçants) pour 2,6 millions d'habitants, soit une densité de 112,4 pour 100 000 habitants, inférieure à la moyenne nationale (137,6). La répartition selon le mode d'exercice est la suivante : Salariés : 70,6 % (principalement en établissements médico-sociaux, santé mentale, EHPAD), Libéraux : 28,8 %, Mixte : 0,6 %.

Il existe encore une part importante des psychologues travaillant en région CVL qui sont formés en dehors de l'Université de Tours (formation en région Îles de France pour 18 à 50% de ces psychologues en fonction des départements de la région).

De manière générale, les enquêtes BMO et de du ministère du travail indiquent des difficultés de recrutement : 50 % des projets de recrutement jugés difficiles dans le secteur santé-social en 2025 (enquête BMO) mais également (Projection 2030) le maintien d'un besoin élevé lié aux départs en retraite et à la hausse des troubles psychiques (France Stratégie).

Nous avons aussi des indicateurs directs qui montrent que le marché du travail est très favorable aux jeunes psychologues que nous formons. En effet, environ un tiers des étudiants des parcours professionnalisants ont déjà trouvé du travail avant la fin de leur formation ou à l'issue immédiate de celle-ci et les autres trouveront un travail dans les mois qui suivront.

Il faut noter toutefois que le rapport au travail a changé et que les psychologues nouvellement formés expriment de plus en plus clairement leur désir d'une pluralité des lieux ou des modes d'exercice et le fait de ne pas nécessairement travailler à temps plein, qu'il s'agisse de se préserver du temps libre ou d'aménager un exercice en libéral.

Enfin pour exercer comme psychologue, il est nécessaire d'avoir un master qui comprend un stage de 500 heures minimum encadré par un psychologue dans la structure d'accueil et qui donne accès au titre de psychologue, profession réglementée par l'ARS.

Les secteurs d'emplois identifiés sont les suivants :

- Santé et médico-social : forte demande dans les EHPADs, services de soins à domicile, dispositifs handicap, addictologie, protection de l'enfance.
- Social et insertion : postes en foyers, associations, dispositifs d'accompagnement (DITEP, PCPE).
- Psychologie du travail : besoins en entreprises pour prévention des risques psychosociaux et bilans de compétences.
- Éducation et petite enfance : crèches, PMI, soutien aux équipes éducatives.

Les besoins identifiés concernent les secteurs d'intervention variés :

- Augmentation des besoins en santé mentale : dispositifs comme Mon soutien psy (12 séances remboursées/an) ont élargi l'accès aux psychologues, augmentant la demande en libéral.
- Vieillesse de la population : besoins en gériatrie et accompagnement en EHPAD.
- Troubles du neurodéveloppement : forte demande de psychologues spécialisés (ABA, TEACCH) pour enfants et adolescents.
- Prévention et accompagnement des addictions : postes en CSAPA et structures associatives.

Nous avons aussi des indicateurs directs qui montrent que le marché du travail est très favorable aux jeunes psychologues que nous formons. En effet, environ un tiers des étudiants des parcours professionnalisants ont déjà trouvé du travail avant la fin de leur formation ou à l'issue immédiate de celle-ci et les autres trouveront un travail dans les mois qui suivront.

Il faut noter toutefois que le rapport au travail a changé et que les psychologues nouvellement formés expriment de plus en plus clairement leur désir d'une pluralité des lieux ou des modes d'exercice et le fait de ne pas nécessairement travailler à temps plein, qu'il s'agisse de se préserver du temps libre ou d'aménager un exercice en libéral.

Enfin pour exercer comme psychologue, il est nécessaire d'avoir un master qui comprend un stage de 500 heures minimum encadré par un psychologue dans la structure d'accueil et qui donne accès au titre de psychologue, profession réglementée par l'ARS.

Les secteurs d'emplois identifiés sont les suivants :

- Santé et médico-social : forte demande dans les EHPADs, services de soins à domicile, dispositifs handicap, addictologie, protection de l'enfance.
- Social et insertion : postes en foyers, associations, dispositifs d'accompagnement (DITEP, PCPE).
- Psychologie du travail : besoins en entreprises pour prévention des risques psychosociaux et bilans de compétences.
- Éducation et petite enfance : crèches, PMI, soutien aux équipes éducatives.
- Les besoins identifiés concernent les secteurs d'intervention variés :
- Augmentation des besoins en santé mentale : dispositifs comme *Mon soutien psy* (12 séances remboursées/an) ont élargi l'accès aux psychologues, augmentant la demande en libéral.
- Vieillesse de la population : besoins en gériatrie et accompagnement en EHPAD.
- Troubles du neurodéveloppement : forte demande de psychologues spécialisés (ABA, TEACCH) pour enfants et adolescents.
- Prévention et accompagnement des addictions : postes en CSAPA et structures associatives.

4- ORGANISATION DE LA FORMATION

Quelles sont les compétences visées à l'issue de la formation ? Quelles sont les perspectives métiers et secteurs d'activités ? :

les compétences visées

Analyse clinique, identification des troubles, écoute active, respect du cadre éthique
Maîtrise des outils psychométriques, rigueur méthodologique, compétences rédactionnelles
Capacité d'interprétation, esprit critique, compréhension des processus psychiques
Connaissances neurocognitives, précision, gestion des protocoles d'évaluation
Méthodes de recherche, esprit scientifique, maîtrise des outils d'analyse
Empathie, communication, techniques d'entretien, posture clinique
Sens éthique, respect du cadre légal, confidentialité
Sensibilité culturelle, adaptation, compréhension des déterminants sociaux
Autonomie progressive, gestion de situations complexes, travail en équipe pluridisciplinaire

Les secteurs professionnels

Les secteurs professionnels et/ou types de structures ou établissements d'accueil concernés par le parcours de Psychopathologie et psychologie clinique sont très larges :

- Fonction publique hospitalière, fonction publique territoriale, de la prévention (maladie mentale et somatique) : CHU, CHS, CATTP, Hôpitaux de jours, CAMSP, CMP, CMPP ; ASE, PMI, CSAPA, ... ;
- Etablissements médico-sociaux (tutelle ASE, ITEP...) ;
- Domaine de la justice ou de l'administration pénitentiaire : établissements pénitentiaires, PJJ, SPIP, CRIAVS... ;
- Milieu associatif : service d'écoute, accompagnement des bénévoles, conseil, institut de formation... ;
- Secteur libéral : activités cliniques (bilan, suivi psychologique), supervision, formation, expertise...

Les perspectives métiers sont plus largement l'exercice de la psychologie clinique et psychopathologique sous toutes ses formes, par exemple

- Psychologue clinicien ;
- Psychothérapeute ;
- Psychologue-conseil ;
- Expertise psychologique.

Lister des missions en entreprise qui permettraient l'apprentissage (liste de missions non exhaustive) :

Participation à des entretiens cliniques ; observation de situations cliniques ; contribution à des bilans psychologiques

Passation supervisée de tests (projectifs, cognitifs), aide à la rédaction de comptes rendus

Analyse d'entretiens, documentation clinique, soutien aux psychologues dans l'élaboration des hypothèses

Aide au dépistage cognitif, participation aux bilans neuropsychologiques

Collecte de données, passation de questionnaires, analyse statistique simple

Conduite d'entretiens exploratoires sous supervision, participation à des groupes thérapeutiques

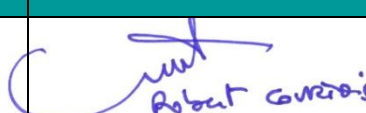
Respect du secret professionnel, participation à la rédaction de notes cliniques sécurisées

Analyse de situations en contexte multiculturel, participation à des dispositifs sociaux

Observation, co-animation d'ateliers thérapeutiques, accompagnement de patients ou usagers

Souhaitez-vous ajouter des informations complémentaires ?

Sans objet

Date de dépôt de la demande	Signature du porteur de projet	Signature du directeur de la composante
8/12/2025	 Robert Guiraud	Le Directeur de l'UFR ARTS et SCIENCES HUMAINES Thomas SIGAUD 

Document à retourner à M Les vices présidents CFVU et FTLV à : Adresse mail et au service FOCAL adresse mail

AVIS VP CFVU ET FTLV

Sur la décision d'ouverture

Sur le choix du partenaire :

Remarques complémentaires :

Date de la réponse	Signature VP CFVU	Signature VP FPTLV

Entre le CFA des Universités Centre-Val de Loire,

et L'Université de Tours représentée par son Président **Philippe ROINGEARD**,
et **Monsieur Robert COURTOIS**, responsable de la formation en apprentissage (contact du CFA et référent pour les audits qualité) : **MASTER Psychologie, parcours: Psychopathologie et Psychologie clinique** - de l'Université **UFR ASH** rattaché(e) à la composante identifiée à l'article 1, nommé ci-après le responsable,

Dans le cadre :

- de la convention cadre 2024-2028 avec les Universités d'Orléans et de Tours et l'annexe financière 2025-2026,
- du code du travail régissant la formation professionnelle dont l'apprentissage.

Le CFA des Universités Centre-Val de Loire est le partenaire privilégié et de proximité des Universités d'Orléans et de Tours pour la gestion des formations en apprentissage listées dans les annexes financières signées avec chaque établissement.

Le responsable de formation est garant du respect des contenus du dossier d'accréditation voté en Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU). Il encadre et coordonne l'organisation de la formation. Il contribue à l'excellence universitaire des formations.

Il contribue au développement des compétences des apprentis par la mise en place d'une pédagogie de l'alternance adaptée et facilite ainsi son insertion professionnelle.

Dans le contexte de la formation professionnelle, 14 missions sont attribuées au CFA dont il a la responsabilité du déroulement et de la preuve de réalisation (cf annexes 3, 4 et 5).

Le CFA des Universités est l'interface entre : les apprentis, les entreprises et les Universités. Il met à disposition du responsable de formation tous les outils nécessaires à la gestion administrative de la formation en apprentissage. Un chargé d'apprentissage l'accompagne dans la réalisation de ces missions.

Dans ce contexte, une lettre d'engagement est établie par formation. Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

Dans le cadre de la formation en apprentissage : **MASTER Psychologie parcours psychopathologie et psychologie Clinique** dispensée par **UFR ASH**, en partenariat avec le CFA des Universités Centre-Val de Loire,

- **Monsieur Robert COURTOIS** (contact du CFA et référent pour les audits qualité)

en coordination avec la direction de sa composante, s'engage(nt) à assurer la gestion pédagogique de la formation, ainsi que son développement, en lien avec le CFA des Universités.

Le chargé d'apprentissage accompagne le responsable de formation pour la réalisation des missions et assure la traçabilité des actions. La collaboration et la proximité permettent l'échange fluide et régulier des informations.

Les 3 missions réalisées en coopération, pour lesquelles le(s) responsable(s) de formation s'engage(nt), sont listées dans l'annexe 1 soit :

- Organisation du parcours pédagogique de la formation selon les attendus et obligations liées à l'apprentissage.
- Recrutement et suivis des apprentis
- Animation équipe pédagogique et relation maître d'apprentissage

Le(s) responsable(s) de la formation doit(vent) veiller à la répartition du tutorat des apprentis au sein de l'équipe pédagogique. Il(s) doit(vent) alerter sur la limite de 14 apprentis par tuteur, toutes formations confondues et alerter le CFA, la direction de la composante et le chef de département en cas de défaillance de tuteur et si le cas, la prise de relai par lui-même (eux-mêmes).

Il(s) veille(nt) également au respect du cahier des charges du suivi réalisé par le tuteur défini par le CFA des Universités (guide du tuteur).

Le(s) responsable(s) de formation s'engage(nt) à informer le CFA lorsque la formation est dispensée en tout ou partie sur un lieu tiers (en dehors des locaux de l'université).

Le(s) responsable(s) de formation pilote(nt) le conseil de perfectionnement de la formation par apprentissage.

Le(s) Responsable(s) de formation s'engage(nt) à se rendre disponible dans le cadre de l'audit QUALIOPi et / ou des audits blancs organisés par le CFA des universités, et à présenter toutes les preuves demandées. De plus, il(s) s'engage(nt) à prendre connaissance en **annexe 6** de la charte « Pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieur » du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et à mettre en place toutes les actions permettant d'assurer un accompagnement de qualité des apprentis de l'enseignement supérieur en termes de pédagogie et de suivi de leur trajectoire.

Le(s) responsable(s) de formation et le CFA des Universités s'engagent à intégrer les logos des deux parties dans toutes leurs actions et supports de communication.

ARTICLE 2

En contrepartie des activités visées à l'article 1, les responsables de formation perçoivent une indemnité (montant brut) dont le mode de calcul est défini ci-après. La modularité sera appliquée en fonction de l'effectif constaté au 31 décembre de l'année universitaire concernée, selon les modalités suivantes :

- Une base fixe de 1000 € par groupe de formation (un groupe = une spécialité ou un parcours et par année de formation)
- Un forfait par apprenti dont le montant est dégressif par tranche.
- Pour la 1ère année d'ouverture en apprentissage, le montant de l'indemnité sera de minimum 1630 €. La modularité s'applique à partir d'un effectif de 10 apprentis.

Le tableau figurant en **annexe 2** détermine le montant selon l'effectif. L'indemnité maximale est de 3220 € par groupe. Compte tenu des règles applicables dans chaque Université, un responsable ou co-responsable de plusieurs formations en apprentissage peut cumuler les indemnités dans la limite de 5000 €.

La répartition de l'indemnité pour l'année universitaire identifiée dans l'article 3 est convenue comme suit, en concertation avec le directeur de la composante et le responsable de la formation.

- **Robert COURTOIS 100%** (contact du CFA et référent pour les audits qualité)

En cas d'absence ou de changement d'un responsable pendant l'année universitaire en cours, le montant ou la répartition pourront être réévalués par le Bureau du CFA en concertation avec le directeur de la

composante. Toute modification devra être validée par le directeur de la composante qui transmettra l'information par mail à l'adresse directeur@cfa-univ.fr.

Le directeur de la composante vérifie l'éligibilité des personnes à percevoir l'indemnité, objet de la présente lettre d'engagement.

La liste des bénéficiaires sera ensuite transmise au service du personnel enseignant de l'Université [de Tours](#) pour mise en paiement.

ARTICLE 3

Le présent accord prend effet rétroactivement au 01/09/2025 et prend fin au terme de l'année universitaire 2025/2026. Il ne doit comporter ni rature ni rajout.

Les articles 11 (protection des données à caractère personnel) et 12 (litiges) de la convention tripartite 2024-2028 signée par l'Université d'Orléans, l'Université de Tours et le CFA des Universités sont applicables au présent accord.

Pendant toute la durée d'exécution de la présente lettre d'engagement,

- [Monsieur Robert COURTOIS](#) (contact du CFA et référent pour les audits qualité)

Demeure(nt) sous le pouvoir de direction et disciplinaire de son employeur.

Fait en un exemplaire à Orléans, le [26 novembre 2025](#).

L'exemplaire original est pour le responsable de formation. Une copie est transmise aux autres personnes concernées par l'indemnité.

Une copie numérisée est conservée par le CFA des Universités Centre-Val de Loire.

La Directrice du CFA des Universités
Centre-Val de Loire
[Françoise LE VÉZU](#)
Directrice



Le Président de l'Université [de Tours](#)
[Philippe ROINGEARD](#)

Le Directeur de la composante
[Thomas SIGAUD](#)

Le Directeur de l'UFR
ARTS et SCIENCES HUMAINES

Thomas SIGAUD



Le ou les Responsables de formation

[Robert COURTOIS](#)

(contact du CFA et référent pour les audits qualité)



Annexe 1 : cahier des charges



Une année en apprentissage
réussie ensemble !

Recrutement et suivi des apprentis



Organiser le parcours pédagogique de la
formation selon les attendus et obligations
liées à l'apprentissage.

Animation équipe pédagogique et relation
maître d'apprentissage



Organiser le parcours pédagogique de la formation selon les attendus et obligations liées à l'apprentissage.

ATTENDUS	RESSOURCES	MODALITÉS	TEMPORALITÉ	INDICATEUR QUALIOP1
Définir la progression pédagogique en formalisant les compétences à acquérir tout au long du cycle de formation.	Syllabus de la formation, Dossier HCERES, Fiches RNCP.	A remettre au chargé d'apprentissage : - pour dépôt dans l'espace suivi de l'apprenti es@. - mise en ligne de la fiche formation sur le site internet du CFA.	Mise en ligne de la fiche formation : novembre N-1 pour l'année N, Progression pédagogique : juin N-1 pour l'année N.	Critère Qualiopi 1 Indicateur : 1 Critère Qualiopi 2 Indicateurs : 5, 6, 7, Critère Qualiopi 3 Indicateurs : 9, 13, Critère Qualiopi 6 Indicateurs : 23, 24, 25
Présenter en cas d'audit* de la formation, la fiche RNCP de la formation, les objectifs d'un cours, le cours avec un plan, les compétences à associées, et le partiel d'évaluation et/ou une épreuve pour les examens en continu.	Documents de l'enseignant.	Selon la demande de l'auditeur*.		Critère Qualiopi 2 Indicateur : 7 Critère Qualiopi 4 Indicateur : 19 Critère Qualiopi 6 Indicateurs : 24, 25
Etablir le calendrier de l'alternance.	Proposition par le chargé d'apprentissage.	Trame de calendrier CFA.	Février/mars N-1 pour l'année N.	Critère Qualiopi 1 Indicateur : 1
Transmettre la maquette du diplôme.	Maquette du diplôme référencée à l'université.	A remettre au chargé d'apprentissage pour dépôt dans l'espace suivi de l'apprenti es@.	Juin N-1 pour l'année N.	Critère Qualiopi 1 Indicateur : 1
Transmettre les modalités de contrôles des connaissances.				Critère Qualiopi 1 Indicateur : 1 Critère Qualiopi 5 Indicateur : 21
Transmettre la composition de l'équipe pédagogique.	Composante / Responsable de Formation.			
Favoriser la mobilité à l'international.	Favoriser une période de mobilité dans la maquette (pour les cycles de 2 ou 3 ans) + services accompagnement à la mobilité CFA et université.	Référent Mobilité Internationale CFA.	Tout au long du parcours.	Critère Qualiopi 1 Indicateur : 1 Critère Qualiopi 4 Indicateur : 20
Favoriser et/ou intégrer dans le parcours pédagogique/maquette la dimension d'accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté		Formaliser par le Responsable de Formation et à remettre au chargé d'apprentissage pour dépôt sur le progiciel.		Critère Qualiopi 3 Indicateur : 14
Mixité, Egalité et Diversité	Favoriser la Mixité, l'égalité et la diversité au sein de la formation.	Le Responsable de Formation formalise les actions mises en place dans la composante ou au sein de la formation dans le PPT de rentrée en lien avec le chargé d'apprentissage.		

2

Recrutement et suivi des apprentis

ATTENDUS	RESSOURCES	MODALITÉS	TEMPORALITÉ	INDICATEUR QUALIOPI
Tenir à disposition, les critères de sélection, la grille d'analyse des dossiers et un dossier de candidature en cas d'audit*.	Les conditions et modalités sont formalisées selon la réglementation Universitaire.	Selon la demande de l'auditeur*.		Critère Qualiopi 2 Indicateurs : 4, 8
Fournir la liste des candidats admissibles dès que possible pour leur mise en relation avec les entreprises.	Liste écrite et validée par le Responsable de Formation et partagée avec le chargé d'apprentissage .		Selon la/les vague(s) de recrutement.	
Valider les missions des apprentis dans un délai de 8 jours ouvrés à réception de la demande par mail du Chargé d'apprentissage.	Indication de missions en lien avec les compétences visées : - Syllabus de la formation, - Dossier HCERES, - Fiches RNCP.	Fiche mission CFA ou celle de l'entreprise ou autre, retour par mail au chargé d'apprentissage .	Au fil de la période de placement.	
Adaptation du rythme de la formation pour les publics régimes spéciaux étudiants (RSE).	Responsable de Formation et/ou réfèrent CFA RQTH et/ou SSU et/ou services spécialisés universitaire et/chargé d'apprentissage.	Suivi par le chargé d'apprentissage en lien avec le réfèrent RQTH du CFA.		Critère Qualiopi 3 Indicateur : 10 Critère Qualiopi 6 Indicateur : 26
Coordonner l'équipe des tuteurs sur la réalisation des suivis et saisies dans l'es@ tout au long du cycle dont : - bilan des 2 mois, - visite(s) en entreprise.	Tuteurs/ Responsable de Formation.	L'information sur l'es@ est complétée et argumentée.	Délai : - bilan effectué dans les 2 mois après la date de début d'exécution du contrat, - visite : réalisation au moins 2 mois avant la fin du cycle de formation (exemple : fin de cycle août, visite avant fin juin).	
Prévenir les ruptures.	Responsable de Formation /tuteurs.	Suivi en lien avec le chargé d'apprentissage en collaboration avec l'entreprise et l'apprenti.		Critère Qualiopi 3 Indicateur : 12
Fournir la liste des diplômés.	Liste validée par la composante universitaire.	PV de jury à remettre au chargé d'apprentissage .	Dès que possible avant le 31 décembre N+1.	Critère Qualiopi 1 Indicateurs : 2, 3 Critère : 3 Critère Qualiopi 3 Indicateur : 16

3 Animation équipe pédagogique et relation maître d'apprentissage

ATTENDUS	RESSOURCES	MODALITÉS	TEMPORALITÉ	INDICATEUR QUALIOPi
Recruter et coordonner l'équipe pédagogique dont les tuteurs.	Composante/ Responsable de Formation : attribution des tuteurs.	Chargé d'apprentissage saisie dans es@.	Dès la rentrée universitaire.	Critère Qualiopi 4 Indicateur : 18 Critère Qualiopi 5 Indicateur : 21
Assurer le partage des informations et la coordination des activités entre les enseignants, tuteurs et chargé d'apprentissage.	Informations disponibles dans l'es@.	es@.	Tout au long de l'année.	Critère Qualiopi 3 Indicateur : 11 Critère Qualiopi 4 Indicateur : 18
Inviter le chargé d'apprentissage au conseil de perfectionnement de la formation.				
Planifier une réunion de rentrée avec MA et Tuteurs.	Chargé d'apprentissage.	Libre.	Au plus tard 3 mois après la rentrée.	
Organiser et animer des réunions pédagogiques (tuteurs et enseignants) régulières sur le cycle afin de faire le point sur les progressions pédagogiques des apprentis	Responsable de Formation.	Inviter le chargé d'apprentissage.		

*La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a mis en place une labellisation - QUALIOPi - pour tous les organismes de formation financés sur des fonds publics ou mutualisés, avec une extension aux CFA.

Dans cette volonté d'amélioration continue, le CFA des Université a obtenu la certification Qualiopi du référentiel national qualité.

Audit tous les 18 mois : audit de surveillance en octobre 2025 puis audit de renouvellement en mai 2026

Critères et indicateurs QUALIOPi

Critère 1 : Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus

1. Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.
2. Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.
3. Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.

Critère 2 : L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires lors de la conception des prestations

4. Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ou le financeur concerné(s).
5. Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluables de la prestation.
6. Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.
7. Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.
8. Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.

Critère 3 : L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre

9. Le prestataire informe les publics bénéficiaires des conditions de déroulement de la prestation.
10. Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.
11. Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.
12. Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.
13. Pour les formations en alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipe avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen et long terme, et assure la coordination et la progressivité des apprentissages réalisés en centre de formation et en entreprise.
14. Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté.
15. Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.
16. Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.

Critère 4 : L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre

1. Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques...).
2. Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux...).
3. Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.
4. Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.

Critère 5 : La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations

5. Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations.
6. Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.

Critère 6 : L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel

7. Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements.
8. Le prestataire réalise une veille sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements.
9. Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.
10. Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap.
11. Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.
12. Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour coconstruire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.
13. Le prestataire développe des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite d'étude par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie permettant de développer leurs connaissances et leurs compétences.

Critère 7 : Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées

14. Le prestataire recueille les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.
15. Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation.
16. Le prestataire met en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.

Annexe 2 : barème de l'indemnité apprentissage

Nombre d'apprentis	Montant supplémentaire par apprenti	IRP	IRP nouvelle formation
1	0	1000	1630
2	0	1000	1630
3	0	1000	1630
4	0	1000	1630
5	0	1000	1630
6	70	1420	1630
7	70	1490	1630
8	70	1560	1630
9	70	1630	1630
10	70	1700	1700
11	70	1770	1770
12	70	1840	1840
13	70	1910	1910
14	70	1980	1980
15	70	2050	2050
16	70	2120	2120
17	70	2190	2190
18	70	2260	2260
19	70	2330	2330
20	70	2400	2400
21	70	2470	2470
22	50	2520	2520
23	50	2570	2570
24	50	2620	2620
25	50	2670	2670
26	50	2720	2720
27	40	2760	2760
28	40	2800	2770
29	40	2840	2840
30	40	2880	2880
31	40	2920	2920
32	30	2950	2950
33	30	2980	2980
34	30	3010	3010
35	30	3040	3040
36	30	3070	3070
37	30	3100	3100
38	30	3130	3130
39	30	3160	3160
40	30	3190	3190
41	30	3220	3220
42	0	3220	3220

Annexe 3 : les 14 missions d'un CFA (Article L6231-2)

Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission :

- 1) D'**accompagner les personnes**, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.
Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- 1) D'appuyer et d'**accompagner** les postulants à l'apprentissage dans leur **recherche d'un employeur** ;
- 2) D'assurer la **cohérence** entre la **formation** dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- 3) D'**informer**, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs **droits et devoirs** en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- 4) De permettre aux **apprentis en rupture de contrat** la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L.6342-1 et L.6341-1 ;
- 5) D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un **accompagnement** aux apprentis pour prévenir ou résoudre les **difficultés** d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- 6) De favoriser la **mixité** au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'**égalité** entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- 7) D'encourager la **mixité des métiers** et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;
- 8) De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la **diversité** au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;
- 9) D'encourager la **mobilité** nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;
- 10) D'assurer le suivi et l'**accompagnement** des apprentis quand la **formation** prévue au 2° de l'article L.6211-2 est dispensée en tout ou partie **à distance** ;
- 11) D'**évaluer les compétences** acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;
- 12) D'accompagner les **apprentis** ayant interrompu leur formation et ceux **n'ayant pas**, à l'issue de leur formation, obtenu de **diplôme** ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- 13) D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux **aides** auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les centres de formation peuvent confier certaines de ces missions aux chambres consulaires dans des conditions déterminées par décret.

Annexe 4 : la FOAD (formation ouverte et à distance)

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, puis le Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 - art. 1 rappellent les conditions d'organisation des actions de formation qui se déroulent, en tout ou partie, à distance. Le cadre réglementaire de la FOAD impose trois conditions cumulatives :

- 1 Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner l'apprenant ;*
- 2 Une information préalable de l'apprenant sur les activités pédagogiques à effectuer et leur durée moyenne pour les réaliser ;*
- 3 Des évaluations qui jalonnent ou terminent l'action.*

Annexe 5 : les preuves d'assiduité attendues

Recensement des types de preuves en fonction des situations pédagogiques, il faut assurer la traçabilité du temps passé et des acquis

Situations pédagogiques	Preuves ou éléments de preuve
1 Effectue ou passe un test de positionnement	Extraction de LMS, score, émargement si test en présentiel
2 Reçoit une prescription, une restitution, des résultats	PIF (protocole ou plan individuel de formation), résultat du positionnement
3 Effectue ses activités en présentiel	Feuilles d'émargement
4 Effectue ses activités à distance	Extraction de LMS, preuves de réalisation des travaux (preuve de dépôt de documents), des évaluations, des interactions, etc.
5 Échange à distance	Attestation de suivi à distance, avec visas de l'apprenant et du formateur ou extraction du LMS
6 Est évalué en présentiel	Feuilles d'émargement
7 Est évalué à distance	Extraction de LMS, preuves de réalisation des travaux (preuve de dépôt de documents), des évaluations, des interactions, etc.

Annexe 6 : Charte de l'ESR « pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieur »

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-10/charte-pour-un-accompagnement-responsable-et-de-qualit-des-apprentis-des-tablissements-d-enseignement-sup-rieur-29730.pdf>

Entre le CFA des Universités Centre-Val de Loire,

et L'Université de Tours représentée par son Président **Philippe ROINGEARD**,
et **Madame Caroline GIRAUDEAU**, responsable de la formation en apprentissage (contact du CFA et référent pour les audits qualité) : **MASTER Psychologie, parcours Psychologie de l'Enfant et de l'Adolescent : socialisatio, Education, et Handicap** - de l'Université **UFR ASH** rattaché(e) à la composante identifiée à l'article 1, nommé ci-après le responsable,

Dans le cadre :

- de la convention cadre 2024-2028 avec les Universités d'Orléans et de Tours et l'annexe financière 2025-2026,
- du code du travail régissant la formation professionnelle dont l'apprentissage.

Le CFA des Universités Centre-Val de Loire est le partenaire privilégié et de proximité des Universités d'Orléans et de Tours pour la gestion des formations en apprentissage listées dans les annexes financières signées avec chaque établissement.

Le responsable de formation est garant du respect des contenus du dossier d'accréditation voté en Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU). Il encadre et coordonne l'organisation de la formation. Il contribue à l'excellence universitaire des formations.

Il contribue au développement des compétences des apprentis par la mise en place d'une pédagogie de l'alternance adaptée et facilite ainsi son insertion professionnelle.

Dans le contexte de la formation professionnelle, 14 missions sont attribuées au CFA dont il a la responsabilité du déroulement et de la preuve de réalisation (cf annexes 3, 4 et 5).

Le CFA des Universités est l'interface entre : les apprentis, les entreprises et les Universités. Il met à disposition du responsable de formation tous les outils nécessaires à la gestion administrative de la formation en apprentissage. Un chargé d'apprentissage l'accompagne dans la réalisation de ces missions.

Dans ce contexte, une lettre d'engagement est établie par formation. Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

Dans le cadre de la formation en apprentissage : **MASTER Psychologie parcours Psychologie de l'Enfant et l'Adolescent** dispensée par **UFR ASH**, en partenariat avec le CFA des Universités Centre-Val de Loire,

- **Madame Caroline GIRAUDEAU** (contact du CFA et référent pour les audits qualité)

en coordination avec la direction de sa composante, s'engage(nt) à assurer la gestion pédagogique de la formation, ainsi que son développement, en lien avec le CFA des Universités.

Le chargé d'apprentissage accompagne le responsable de formation pour la réalisation des missions et assure la traçabilité des actions. La collaboration et la proximité permettent l'échange fluide et régulier des informations.

Les 3 missions réalisées en coopération, pour lesquelles le(s) responsable(s) de formation s'engage(nt), sont listées dans l'**annexe 1** soit :

- Organisation du parcours pédagogique de la formation selon les attendus et obligations liées à l'apprentissage.

- Recrutement et suivis des apprentis
- Animation équipe pédagogique et relation maître d'apprentissage

Le(s) responsable(s) de la formation doit(vent) veiller à la répartition du tutorat des apprentis au sein de l'équipe pédagogique. Il(s) doit(vent) alerter sur la limite de 14 apprentis par tuteur, toutes formations confondues et alerter le CFA, la direction de la composante et le chef de département en cas de défaillance de tuteur et si le cas, la prise de relai par lui-même (eux-mêmes).

Il(s) veille(nt) également au respect du cahier des charges du suivi réalisé par le tuteur défini par le CFA des Universités (guide du tuteur).

Le(s) responsable(s) de formation s'engage(nt) à informer le CFA lorsque la formation est dispensée en tout ou partie sur un lieu tiers (en dehors des locaux de l'université).

Le(s) responsable(s) de formation pilote(nt) le conseil de perfectionnement de la formation par apprentissage.

Le(s) Responsable(s) de formation s'engage(nt) à se rendre disponible dans le cadre de l'audit QUALIOPI et / ou des audits blancs organisés par le CFA des universités, et à présenter toutes les preuves demandées. De plus, il(s) s'engage(nt) à prendre connaissance en **annexe 6** de la charte « Pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieur » du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et à mettre en place toutes les actions permettant d'assurer un accompagnement de qualité des apprentis de l'enseignement supérieur en termes de pédagogie et de suivi de leur trajectoire.

Le(s) responsable(s) de formation et le CFA des Universités s'engagent à intégrer les logos des deux parties dans toutes leurs actions et supports de communication.

ARTICLE 2

En contrepartie des activités visées à l'article 1, les responsables de formation perçoivent une indemnité (montant brut) dont le mode de calcul est défini ci-après. La modularité sera appliquée en fonction de l'effectif constaté au 31 décembre de l'année universitaire concernée, selon les modalités suivantes :

- Une base fixe de 1000 € par groupe de formation (un groupe = une spécialité ou un parcours et par année de formation)
- Un forfait par apprenti dont le montant est dégressif par tranche.
- Pour la 1ère année d'ouverture en apprentissage, le montant de l'indemnité sera de minimum 1630 €. La modularité s'applique à partir d'un effectif de 10 apprentis.

Le tableau figurant en **annexe 2** détermine le montant selon l'effectif. L'indemnité maximale est de 3220 € par groupe. Compte tenu des règles applicables dans chaque Université, un responsable ou co-responsable de plusieurs formations en apprentissage peut cumuler les indemnités dans la limite de 5000 €.

La répartition de l'indemnité pour l'année universitaire identifiée dans l'article 3 est convenue comme suit, en concertation avec le directeur de la composante et le responsable de la formation.

- **Caroline GIRAUDAU** **100%** (contact du CFA et référent pour les audits qualité)

En cas d'absence ou de changement d'un responsable pendant l'année universitaire en cours, le montant ou la répartition pourront être réévalués par le Bureau du CFA en concertation avec le directeur de la composante. Toute modification devra être validée par le directeur de la composante qui transmettra l'information par mail à l'adresse directeur@cfa-univ.fr.

Le directeur de la composante vérifie l'éligibilité des personnes à percevoir l'indemnité, objet de la présente lettre d'engagement.

La liste des bénéficiaires sera ensuite transmise au service du personnel enseignant de l'Université de Tours pour mise en paiement.

ARTICLE 3

Le présent accord prend effet rétroactivement au 01/09/2025 et prend fin au terme de l'année universitaire 2025/2026. Il ne doit comporter ni rature ni rajout.

Les articles 11 (protection des données à caractère personnel) et 12 (litiges) de la convention tripartite 2024-2028 signée par l'Université d'Orléans, l'Université de Tours et le CFA des Universités sont applicables au présent accord.

Pendant toute la durée d'exécution de la présente lettre d'engagement,

- Madame Caroline GIRAUDEAU (contact du CFA et référent pour les audits qualité)

Demeure(nt) sous le pouvoir de direction et disciplinaire de son employeur.

Fait en un exemplaire à Orléans, le 26 novembre 2025.

L'exemplaire original est pour le responsable de formation. Une copie est transmise aux autres personnes concernées par l'indemnité.

Une copie numérisée est conservée par le CFA des Universités Centre-Val de Loire.

La Directrice du CFA des Universités
Centre-Val de Loire
Françoise LE VÉZU
Directrice



Le Président de l'Université de Tours
Philippe ROINGEARD

Le Directeur de la composante
Thomas SIGAUD

Le Directeur de l'UFR
ARTS et SCIENCES HUMAINES

Thomas SIGAUD



Le ou les Responsables de formation

Caroline Giraudeau

(contact du CFA et référent pour les audits qualité)



Annexe 1 : cahier des charges



Une année en apprentissage
réussie ensemble !

Recrutement et suivi des apprentis



Organiser le parcours pédagogique de la
formation selon les attendus et obligations
liées à l'apprentissage.

Animation équipe pédagogique et relation
maître d'apprentissage



Organiser le parcours pédagogique de la formation selon les attendus et obligations liées à l'apprentissage.

ATTENDUS	RESSOURCES	MODALITÉS	TEMPORALITÉ	INDICATEUR QUALIOP1
Définir la progression pédagogique en formalisant les compétences à acquérir tout au long du cycle de formation.	Syllabus de la formation, Dossier HCERES, Fiches RNCP.	A remettre au chargé d'apprentissage : - pour dépôt dans l'espace suivi de l'apprenti es@. - mise en ligne de la fiche formation sur le site internet du CFA.	Mise en ligne de la fiche formation : novembre N-1 pour l'année N, Progression pédagogique : juin N-1 pour l'année N.	Critère Qualiopi 1 Indicateur : 1 Critère Qualiopi 2 Indicateurs : 5, 6, 7, Critère Qualiopi 3 Indicateurs : 9, 13, Critère Qualiopi 6 Indicateurs : 23, 24, 25
Présenter en cas d'audit* de la formation, la fiche RNCP de la formation, les objectifs d'un cours, le cours avec un plan, les compétences à associées, et le partiel d'évaluation et/ou une épreuve pour les examens en continu.	Documents de l'enseignant.	Selon la demande de l'auditeur*.		Critère Qualiopi 2 Indicateur : 7 Critère Qualiopi 4 Indicateur : 19 Critère Qualiopi 6 Indicateurs : 24, 25
Etablir le calendrier de l'alternance.	Proposition par le chargé d'apprentissage.	Trame de calendrier CFA.	Février/mars N-1 pour l'année N.	Critère Qualiopi 1 Indicateur : 1
Transmettre la maquette du diplôme.	Maquette du diplôme référencée à l'université.	A remettre au chargé d'apprentissage pour dépôt dans l'espace suivi de l'apprenti es@.	Juin N-1 pour l'année N.	Critère Qualiopi 1 Indicateur : 1
Transmettre les modalités de contrôles des connaissances.				Critère Qualiopi 1 Indicateur : 1 Critère Qualiopi 5 Indicateur : 21
Transmettre la composition de l'équipe pédagogique.	Composante / Responsable de Formation.			
Favoriser la mobilité à l'international.	Favoriser une période de mobilité dans la maquette (pour les cycles de 2 ou 3 ans) + services accompagnement à la mobilité CFA et université.	Référent Mobilité Internationale CFA.	Tout au long du parcours.	Critère Qualiopi 1 Indicateur : 1 Critère Qualiopi 4 Indicateur : 20
Favoriser et/ou intégrer dans le parcours pédagogique/maquette la dimension d'accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté		Formaliser par le Responsable de Formation et à remettre au chargé d'apprentissage pour dépôt sur le progiciel.		Critère Qualiopi 3 Indicateur : 14
Mixité, Egalité et Diversité	Favoriser la Mixité, l'égalité et la diversité au sein de la formation.	Le Responsable de Formation formalise les actions mises en place dans la composante ou au sein de la formation dans le PPT de rentrée en lien avec le chargé d'apprentissage.		

2

Recrutement et suivi des apprentis

ATTENDUS	RESSOURCES	MODALITÉS	TEMPORALITÉ	INDICATEUR QUALIOPI
Tenir à disposition, les critères de sélection, la grille d'analyse des dossiers et un dossier de candidature en cas d'audit*.	Les conditions et modalités sont formalisées selon la réglementation Universitaire.	Selon la demande de l'auditeur*.		Critère Qualiopi 2 Indicateurs : 4, 8
Fournir la liste des candidats admissibles dès que possible pour leur mise en relation avec les entreprises.	Liste écrite et validée par le Responsable de Formation et partagée avec le chargé d'apprentissage .		Selon la/les vague(s) de recrutement.	
Valider les missions des apprentis dans un délai de 8 jours ouvrés à réception de la demande par mail du Chargé d'apprentissage.	Indication de missions en lien avec les compétences visées : - Syllabus de la formation, - Dossier HCERES, - Fiches RNCP.	Fiche mission CFA ou celle de l'entreprise ou autre, retour par mail au chargé d'apprentissage .	Au fil de la période de placement.	
Adaptation du rythme de la formation pour les publics régimes spéciaux étudiants (RSE).	Responsable de Formation et/ou réfèrent CFA RQTH et/ou SSU et/ou services spécialisés universitaire et/chargé d'apprentissage.	Suivi par le chargé d'apprentissage en lien avec le réfèrent RQTH du CFA.		Critère Qualiopi 3 Indicateur : 10 Critère Qualiopi 6 Indicateur : 26
Coordonner l'équipe des tuteurs sur la réalisation des suivis et saisies dans l'es@ tout au long du cycle dont : - bilan des 2 mois, - visite(s) en entreprise.	Tuteurs/ Responsable de Formation.	L'information sur l'es@ est complétée et argumentée.	Délai : - bilan effectué dans les 2 mois après la date de début d'exécution du contrat, - visite : réalisation au moins 2 mois avant la fin du cycle de formation (exemple : fin de cycle août, visite avant fin juin).	
Prévenir les ruptures.	Responsable de Formation /tuteurs.	Suivi en lien avec le chargé d'apprentissage en collaboration avec l'entreprise et l'apprenti.		Critère Qualiopi 3 Indicateur : 12
Fournir la liste des diplômés.	Liste validée par la composante universitaire.	PV de jury à remettre au chargé d'apprentissage .	Dès que possible avant le 31 décembre N+1.	Critère Qualiopi 1 Indicateurs : 2, 3 Critère : 3 Critère Qualiopi 3 Indicateur : 16

3 Animation équipe pédagogique et relation maître d'apprentissage

ATTENDUS	RESSOURCES	MODALITÉS	TEMPORALITÉ	INDICATEUR QUALIOPi
Recruter et coordonner l'équipe pédagogique dont les tuteurs.	Composante/ Responsable de Formation : attribution des tuteurs.	Chargé d'apprentissage saisie dans es@.	Dès la rentrée universitaire.	Critère Qualiopi 4 Indicateur : 18 Critère Qualiopi 5 Indicateur : 21
Assurer le partage des informations et la coordination des activités entre les enseignants, tuteurs et chargé d'apprentissage.	Informations disponibles dans l'es@.	es@.	Tout au long de l'année.	Critère Qualiopi 3 Indicateur : 11 Critère Qualiopi 4 Indicateur : 18
Inviter le chargé d'apprentissage au conseil de perfectionnement de la formation.				
Planifier une réunion de rentrée avec MA et Tuteurs.	Chargé d'apprentissage.	Libre.	Au plus tard 3 mois après la rentrée.	
Organiser et animer des réunions pédagogiques (tuteurs et enseignants) régulières sur le cycle afin de faire le point sur les progressions pédagogiques des apprentis	Responsable de Formation.	Inviter le chargé d'apprentissage.		

*La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a mis en place une labellisation - QUALIOPi - pour tous les organismes de formation financés sur des fonds publics ou mutualisés, avec une extension aux CFA.

Dans cette volonté d'amélioration continue, le CFA des Université a obtenu la certification Qualiopi du référentiel national qualité.

Audit tous les 18 mois : audit de surveillance en octobre 2025 puis audit de renouvellement en mai 2026

Critères et indicateurs QUALIOPi

Critère 1 : Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus

1. Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.
2. Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.
3. Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.

Critère 2 : L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires lors de la conception des prestations

4. Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ou le financeur concerné(s).
5. Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluables de la prestation.
6. Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.
7. Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.
8. Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.

Critère 3 : L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre

9. Le prestataire informe les publics bénéficiaires des conditions de déroulement de la prestation.
10. Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.
11. Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.
12. Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.
13. Pour les formations en alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipe avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen et long terme, et assure la coordination et la progressivité des apprentissages réalisés en centre de formation et en entreprise.
14. Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté.
15. Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.
16. Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.

Critère 4 : L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre

1. Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques...).
2. Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux...).
3. Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.
4. Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.

Critère 5 : La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations

5. Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations.
6. Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.

Critère 6 : L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel

7. Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements.
8. Le prestataire réalise une veille sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements.
9. Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.
10. Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap.
11. Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.
12. Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour coconstruire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.
13. Le prestataire développe des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite d'étude par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie permettant de développer leurs connaissances et leurs compétences.

Critère 7 : Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées

14. Le prestataire recueille les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.
15. Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation.
16. Le prestataire met en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.

Annexe 2 : barème de l'indemnité apprentissage

Nombre d'apprentis	Montant supplémentaire par apprenti	IRP	IRP nouvelle formation
1	0	1000	1630
2	0	1000	1630
3	0	1000	1630
4	0	1000	1630
5	0	1000	1630
6	70	1420	1630
7	70	1490	1630
8	70	1560	1630
9	70	1630	1630
10	70	1700	1700
11	70	1770	1770
12	70	1840	1840
13	70	1910	1910
14	70	1980	1980
15	70	2050	2050
16	70	2120	2120
17	70	2190	2190
18	70	2260	2260
19	70	2330	2330
20	70	2400	2400
21	70	2470	2470
22	50	2520	2520
23	50	2570	2570
24	50	2620	2620
25	50	2670	2670
26	50	2720	2720
27	40	2760	2760
28	40	2800	2770
29	40	2840	2840
30	40	2880	2880
31	40	2920	2920
32	30	2950	2950
33	30	2980	2980
34	30	3010	3010
35	30	3040	3040
36	30	3070	3070
37	30	3100	3100
38	30	3130	3130
39	30	3160	3160
40	30	3190	3190
41	30	3220	3220
42	0	3220	3220

Annexe 3 : les 14 missions d'un CFA (Article L6231-2)

Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission :

- 1) D'**accompagner les personnes**, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.
Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- 1) D'appuyer et d'**accompagner** les postulants à l'apprentissage dans leur **recherche d'un employeur** ;
- 2) D'assurer la **cohérence** entre la **formation** dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- 3) D'**informer**, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs **droits et devoirs** en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- 4) De permettre aux **apprentis en rupture de contrat** la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L.6342-1 et L.6341-1 ;
- 5) D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un **accompagnement** aux apprentis pour prévenir ou résoudre les **difficultés** d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- 6) De favoriser la **mixité** au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'**égalité** entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- 7) D'encourager la **mixité des métiers** et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;
- 8) De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la **diversité** au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;
- 9) D'encourager la **mobilité** nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;
- 10) D'assurer le suivi et l'**accompagnement** des apprentis quand la **formation** prévue au 2° de l'article L.6211-2 est dispensée en tout ou partie **à distance** ;
- 11) D'**évaluer les compétences** acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;
- 12) D'accompagner les **apprentis** ayant interrompu leur formation et ceux **n'ayant pas**, à l'issue de leur formation, obtenu de **diplôme** ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- 13) D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux **aides** auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les centres de formation peuvent confier certaines de ces missions aux chambres consulaires dans des conditions déterminées par décret.

Annexe 4 : la FOAD (formation ouverte et à distance)

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, puis le Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 - art. 1 rappellent les conditions d'organisation des actions de formation qui se déroulent, en tout ou partie, à distance. Le cadre réglementaire de la FOAD impose trois conditions cumulatives :

- 1 Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner l'apprenant ;*
- 2 Une information préalable de l'apprenant sur les activités pédagogiques à effectuer et leur durée moyenne pour les réaliser ;*
- 3 Des évaluations qui jalonnent ou terminent l'action.*

Annexe 5 : les preuves d'assiduité attendues

Recensement des types de preuves en fonction des situations pédagogiques, il faut assurer la traçabilité du temps passé et des acquis

Situations pédagogiques	Preuves ou éléments de preuve
1 Effectue ou passe un test de positionnement	Extraction de LMS, score, émargement si test en présentiel
2 Reçoit une prescription, une restitution, des résultats	PIF (protocole ou plan individuel de formation), résultat du positionnement
3 Effectue ses activités en présentiel	Feuilles d'émargement
4 Effectue ses activités à distance	Extraction de LMS, preuves de réalisation des travaux (preuve de dépôt de documents), des évaluations, des interactions, etc.
5 Échange à distance	Attestation de suivi à distance, avec visas de l'apprenant et du formateur ou extraction du LMS
6 Est évalué en présentiel	Feuilles d'émargement
7 Est évalué à distance	Extraction de LMS, preuves de réalisation des travaux (preuve de dépôt de documents), des évaluations, des interactions, etc.

Annexe 6 : Charte de l'ESR « pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieur »

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-10/charte-pour-un-accompagnement-responsable-et-de-qualit-des-apprentis-des-tablissements-d-enseignement-sup-rieur-29730.pdf>

COMPOSANTE :**FORMATION CONCERNEE :**

Responsable de formation Caroline Giraudeau Tel : 02 47 36 67 65 Adresse mail : caroline.giraudeau@univ-tours.fr

Secrétariat pédagogique : Bertille Jamais Tel : 02 47 36 65 14 Adresse mail : bertille.jamais@univ-tours.fr

Antenne financière : Dominique De Gryse Tel : 02 47 36 68 32 Adresse mail : af_ash@univ-tours.fr

NOM DU PARTENAIRE CFA :

Adresse : 5 rue Carbone – BP 6749 - 45100 Orléans

N°Déclaration d'activité : 85.42Z-enseignement supérieur

Directeur/trice : Françoise Le Vezu

Tel : 06 20 02 22 60

Adresse mail : directeur@cfa-univ.fr

Interlocuteur pédagogique 1 :

Tel :

Adresse mail :

Interlocuteur pédagogique 2 :

Tel :

Adresse mail :

I - Présentation de la formation

1 - Identification de la formation

Diplôme : **Master Psychologie**

Mention : **Psychologie**

Parcours ou spécialité : **Psychologie de l'enfant et de l'adolescent : Socialisation, Education et Handicap**

Acronyme : **PEASEH**

Code RNCP : 39025

Date de validité de la fiche RNCP : **30/06/2029**

Année de formation concernée : **Master 2**

2 - Lieu(x) de formation prévu(s) – Université de Tours – UFR Arts et Sciences Humaines – 3 rue des Tanneurs – 37000 TOURS

3 – Modalités de sélection / recrutement :

Sélection nationale par l'intermédiaire de la plateforme Mon Master (<https://monmaster.gouv.fr/>). Il faut être titulaire d'une licence de psychologie. Le taux d'accès pour la formation est < 5% (au regard du nombre de demandes formulées).

La sélection se fait habituellement en 2 phases : (i) Sélection sur dossier de 12 à 15% des étudiants - pour une audition orale ; (ii) Sélection finale après audition.

La sélection sur dossier est faite sur la base de critères académiques, des expériences de stage et du projet professionnel du ou de la candidate. Une attention particulière est portée aux notes en psychologie du développement.

La sélection à l'issue de l'audition orale prend en compte le parcours académique, mais aussi les connaissances de l'étudiant (connaissances générales et spécifiques à la discipline de psychologie du développement), son projet, ses expériences antérieures, la qualité de ses réponses lors de l'échange et plus largement son savoir-être et savoir-faire.

4 - Conditions réglementaires et exigibles pour suivre cette formation : Public visé par cette formation

- Diplômes requis : Licence de psychologie

Autres conditions : Pour rappel, l'étudiant-e doit posséder une licence de psychologie et les attendus pour l'entrée de la formation (c'est-à-dire des connaissances théoriques et méthodologiques dans l'ensemble des champs de la discipline de psychologie, une culture générale dans les autres branches des sciences humaines et sociales, une capacité à mobiliser les principaux concepts et théories de la psychologie clinique et psychopathologie, voire une capacité d'analyse des situations individuelles ou collectives, une capacité d'application des méthodes en jeu dans la pratique de la discipline (entretien, enquête, observation, expérimentation), des capacités d'application des traitements statistiques appropriés à l'analyse du comportement humain, une capacité d'élaboration d'une problématique de recherche, une capacité d'accompagnement des publics à problématiques spécifiques pris en charge et une maîtrise des grands enjeux déontologique et éthique de la discipline).

5 - Effectif n-1 et actuel (si la formation déjà existante en formation initiale) et prévisionnel par année de formation :

(Nombre d'étudiants en cycle initial, formation continue et apprentissage puis les perspectives d'évolution)

	2022/2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027
Formation initiale	28	28	28	28	28
Formation continue	1	2	0		
dont contrats professionnalisation					
Apprentissage				3 à 5	8

Nombre de dossiers de candidature reçus sur les deux dernières années :

Pour la première année de diplôme, les candidatures sont 1340 (2024) et 1272 (2025)

6 - Cette formation s'inscrit-elle dans une filière ? Des enseignants, professionnels du secteur ou étudiants ont-ils exprimé le besoin de développer cette formation en apprentissage ? (Indiquer les autres niveaux de formation déjà existants dans l'établissement, dans la spécialité professionnelle concernée)

Ce projet d'ouverture correspond à une demande d'étudiants et de professionnels du secteur. Deux ouvertures simultanées sont demandées dans deux parcours du master de psychologie. Plusieurs étudiant-es de M1 du parcours *Psychologie de l'Enfant et de l'Adolescent : Socialisation, Education et Handicap* ont déjà manifesté leur intérêt pour l'année prochaine (M2). Une collègue Psychologue de l'Éducation Nationale exerçant dans le Loiret a manifesté sa volonté de s'inscrire et s'inscrire plusieurs de ses collègues de sa circonscription dans une démarche d'accueil d'alternants.

7 – Objectifs de cette formation :

Le parcours Psychologie de l'Enfant et de l'Adolescent : Socialisation, Education et Handicap vise à donner une formation à la fois théorique et clinique de haut niveau permettant de répondre aux différentes fonctions du psychologue clinicien face aux difficultés rencontrées par les enfants et les adolescents et leur famille. La conception générale de la spécialité se réfère aux exigences du modèle praticien-chercheur qui rend apte les diplômé-es à articuler pratiques et recherche clinique dans leur carrière. Les connaissances théoriques, méthodologiques et appliquées délivrées sont à fois propres à la psychologie du développement et particulières aux activités de recherche des membres de l'équipe pédagogique.

Le parcours Psychologie de l'Enfant et de l'Adolescent : Socialisation, Education et Handicap vise à former des psychologues dans le domaine de la psychologie du développement. La formation, à finalité appliquée, est à la fois dispensée par des enseignants chercheurs et des professionnels dans un souci d'articulation réciproque. Un niveau de connaissance, actualisé et ouvert aux principaux paradigmes en psychologie de l'enfant et de l'adolescent est offert (conformité à l'Article 37 du Code de déontologie des psychologues de mars 1996, révisé en février 2012 et consolidé en décembre 2021 : « L'enseignement présente les différents champs d'étude de la psychologie, ainsi que la pluralité des cadres théoriques, des méthodes et des pratiques, dans un souci de mise en perspective et de confrontation critique. Il bannit nécessairement l'endoctrinement et le sectarisme »).

Cette formation, à vocation généraliste en psychologie du développement et ouverte à l'évolution des connaissances et des pratiques, est source d'adaptabilité pour les diplômés qui seront aptes à s'insérer dans les champs habituels de la psychologie de l'enfant (particulièrement du domaine public), des soins et prévention des risques pour la santé, de l'expertise et du suivi dans le domaine judiciaire et de l'Aide sociale, de l'écoute et de l'accompagnement dans les secteurs associatif et libéral (activités cliniques, supervision d'équipes, formation...).

Leur connaissance méthodologique rend également les psychologues formés aptes à s'inscrire dans toute démarche de recherche en psychologie du développement et montage de projet. La formation permet également de se maintenir dans une démarche critique vis-à-vis de connaissances et de réflexion éthique concernant les grands enjeux de la profession.

Pour rappel, la formation réalisée par le parcours Psychologie de l'Enfant et de l'Adolescent : Socialisation, Education et Handicap délivre le titre de psychologue et celui de psychothérapeute (si stage en structures médico-sociales).

8 - Principales compétences acquises à l'issue de la formation :

- Parfaire la connaissance des grands modèles théoriques de la Psychologie de l'enfant et de l'adolescent
- Maîtriser la pratique de l'examen psychologique de l'enfant et de l'adolescent (les tests, l'entretien, l'analyse de la demande)
- Maîtriser la démarche de l'analyse de cas et du diagnostic
- Maîtriser la démarche de recherche en lien avec la pratique : élaboration de projets de recherche et construction d'hypothèses issues d'une démarche inférentielle ou hypothético-déductive
- Connaître les différentes techniques de prise en charge du handicap (troubles du langage, inadaptation scolaire) et des troubles de la socialisation (victimisation, délinquance, exclusion, agressivité, hyperactivité)
- Développer les capacités d'adaptation au milieu professionnel en particulier celles liées au travail en équipe
- Connaître le fonctionnement institutionnel des structures qui accueillent ou prennent en charge des enfants et des adolescents présentant des handicaps et des troubles de la socialisation (école, CMPP, IME, réseau d'aide, PJJ...)
- Savoir présenter une candidature d'emploi et se présenter à un entretien d'embauche

9 - Métier/poste/fonction prépare ce diplôme (débouchés) :

Exercice de la psychologie de l'enfant et de l'adolescent sous toutes ses formes, par exemple :

- Psychologue clinicien en hôpital ou clinique : services de pédopsychiatrie, pédiatrie, rééducation, neurologie.
 - Centres médico-psychologiques (CMP) et CMPP : évaluation et suivi des troubles du développement, de l'apprentissage, de la communication.

- Instituts médico-éducatifs (IME), ITEP, SESSAD : accompagnement d'enfants et d'ados avec handicap ou troubles du comportement.
- Services spécialisés : addictologie, troubles alimentaires, autisme, santé mentale des jeunes.
- Psychologue de l'Éducation nationale (PsyEN) : orientation, soutien psychologique, accompagnement des élèves en difficulté scolaire ou sociale.
- Aide sociale à l'enfance (ASE) : suivi psychologique d'enfants placés ou en danger.
- Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) : accompagnement de jeunes en conflit avec la loi.
- Maisons d'enfants à caractère social (MECS) ou foyers.
- Cabinet privé : suivi thérapeutique, psychothérapies, bilans psychométriques et neuropsychologiques.

10 – Intervenants et Principales matières enseignées et nombre d'heures pour chacune d'elles :

- Programme de formation : joindre en annexe la maquette pédagogie universitaire validée par la CFVU
- Personnel enseignant (titulaires et vacataires) déjà en place et susceptible d'enseigner dans la nouvelle section en apprentissage :

NOM	STATUT (Titulaire ou vacataire)	NOM DE L'ENTREPRISE DU VACATAIRE	MATIERE ENSEIGNEE
ANDRAULT Delphine	Chargée de cours	Mairie de Tours	M2 10.2 Pratiques professionnelles en psychologie de l'enfant
BARRAULT Servane	MCU	Université de Tours	M2 EC 9.1.2 Le développement émotionnel et ses troubles
BLANC Romuald	MCU	Université de Tours	M2 9.1.2 Le développement émotionnel et ses troubles ; EC 9.1.3 Le développement social et ses troubles ;
BODI Gaëlle	Chargée de cours	Activité en libéral	M1 UE 7.2 Développement cognitif, émotionnel & social ; M2 10.4.1. Supervision de stage
BUILLIT Isabelle	Chargée de cours	Enfance et pluriel	M2 10.2 Pratiques professionnelles en psychologie de l'enfant
CES Pierre	Chargée de cours	Université de Tours	M2 EC 9.1.2 Le développement émotionnel et ses troubles
CHEVREAU Priscillia	Chargée de cours	Activité en libéral	M1 8.4. Psychopathologie développementale, bilan et prise en charge
DE SOUSA Marie	Chargée de cours	Éducation Nationale	M2 EC 9.1.2 Le développement social et ses troubles
DELAVILLE Emeline	Chargée de cours	Conseil Départemental de Loir-et-Cher	M1 UE 7.3 Clinique développementale ; M2 EC 9.1.3 Le développement social et ses troubles ; EC 9.2.1 La pratique de l'examen psychologique ; EC 9.2. Pratiques professionnelles en psychologie de l'enfant ; 10.2 Pratiques professionnelles en psychologie de l'enfant ; 10.4.1. Supervision de stage
DESMAZIERES Louis-Carles	Chargé de cours	APAJH 41	M2 9.1.2 Le développement émotionnel et ses troubles
DUFLOS Mathilde	MCU	Université de Tours	M1 UE 7.3 Clinique développementale ;

			M2 EC 9.1.2 Le développement émotionnel et ses troubles ; EC 9.1.2 Le développement émotionnel et ses troubles
GILLES Cindy	Chargée de cours	CHRU de Tours	M2 UE 9.1 E9 9.1.1 Le développement cognitif et ses troubles ; EC 9.1.2 Le développement émotionnel et ses troubles ; EC 9.2.1 La pratique de l'examen psychologique
GIRAudeau Caroline	PU	Université de Tours	M1 UE 7.3 Clinique développementale ;
LARCHER Nadège	Chargée de cours	Activité en libéral	M2 EC 9.2. Pratiques professionnelles en psychologie de l'enfant ; 10.2 Pratiques professionnelles en psychologie de l'enfant
MAINTENANT Célia	MCU	Université de Tours	M1 UE 7.2 Développement cognitif, émotionnel & social ; M2 8.3. Développement cognitif, émotionnel et social ; EC 9.1.2 Le développement émotionnel et ses troubles
MORALES Sophie	Chargée de cours	Maison Départementale de la Solidarité	M2 UE 9.1 E9 9.1.1 Le développement cognitif et ses troubles
PENNEQUIN Valérie	PU	Université de Tours	M1 UE 8.3. Développement cognitif, émotionnel et social M2 UE 9.1 E9 9.1.1 Le développement cognitif et ses troubles
PICHONNEAU Sylvia	Chargée de cours	Clinique Saumery	M2 EC 9.2. Pratiques professionnelles en psychologie de l'enfant
PIVRY Sophie	PAST	Université de Tours	M1 UE 7.3 Clinique développementale ; 8.4. Psychopathologie développementale, bilan et prise en charge M2 UE 9.1 E9 9.1.1 Le développement cognitif et ses troubles ; EC 9.2.1 La pratique de l'examen psychologique ; EC 9.2. Pratiques professionnelles en psychologie de l'enfant
POIRIER Christine	MCU	Université de Tours	M1 UE 7.2 Développement cognitif, émotionnel & social
RASPAIL Kaelig	Chargé de cours	PEP 18	M2 EC 9.2. Pratiques professionnelles en psychologie de l'enfant ; 10.2 Pratiques professionnelles en psychologie de l'enfant ; 10.4.1. Supervision de stage
ROLAIN Gwenaël	Chargée de cours	APAJH 37	M1 8.4. Psychopathologie développementale, bilan et prise en charge ; EC 9.2.1 La pratique de l'examen psychologique ; 10.2 Pratiques professionnelles en psychologie de l'enfant
ROUGERIE Corinne	MCU	Université de Tours	M1 8.4. Psychopathologie développementale, bilan et prise en charge
ROUVRE Olivier	Chargé de cours	CHRU de Tours	M1 8.4. Psychopathologie développementale, bilan et prise en charge M2 UE 9.1 E9 9.1.1 Le développement cognitif et ses troubles
SAUDUBRAY Sébastien	Chargé de cours	IME La Source	M2 EC 9.2. Pratiques professionnelles en psychologie de l'enfant
STROMBONI Margaux	Chargée de cours	CHRU	M2 EC 9.1.3 Le développement social et ses troubles

TACONNAT Laurence	PU	Université de Tours	M2 UE 9.1 E9 9.1.1 Le développement cognitif et ses troubles
TAILLANDIER Anne	PU	Université de Tours	M2 10.2 Pratiques professionnelles en psychologie de l'enfant
TAMIATTO Zina	MCU	Activité en libéral	M2 EC 9.1.3 Le développement social et ses troubles

11 - Rythme d'alternance CFA – entreprise envisagé :

Nombre total de semaines à l'Université : 28 semaines dont 3 jours en cours et 2 jours en entreprise

Nombre total de semaines en structure d'accueil : 19 semaines pleines

Rythme moyen d'alternance : ____ semaines en entreprise / ____ semaines en cours

Nota bene : Joindre le calendrier d'alternance

12 – Quelles types de missions pourra être confiées en entreprise au regard du référentiel de formation et d'évaluation ?

Domaines étudiés à l'Université (connaissances pédagogiques)	Missions ou activités à confier en entreprise	Compétences Associées
Développement cognitif de l'enfant et de l'adolescent	Observation du développement ; participation à des bilans de développement	Analyse du développement, compréhension des stades cognitifs
Développement socio-affectif et émotionnel	Participation à des ateliers socio-émotionnels ; observation des interactions	Évaluation socio-affective, empathie, observation fine
Neuropsychologie du développement	Contribution à des bilans neuropsychologiques pédiatriques ; passation d'outils standardisés	Maîtrise des tests cognitifs, rigueur méthodologique
Psychologie de l'éducation et apprentissages	Soutien à l'évaluation des difficultés d'apprentissage ; participation à des projets éducatifs	Analyse des besoins éducatifs, pédagogie, adaptation
Psychopathologie développementale	Dépistage sous supervision ; participation à des réunions de synthèse	Repérage des troubles, compréhension des trajectoires développementales
Méthodologie de la recherche en développement	Collecte de données, passation de questionnaires, codage vidéo, statistiques	Esprit scientifique, méthodes quantitatives/qualitatives
Psychologie des interactions précoces	Observation parent-enfant ; participation à des dispositifs de soutien à la parentalité	Sensibilité relationnelle, observation clinique

Évaluation psychométrique chez l'enfant	Passation supervisée de tests cognitifs et développementaux	Standardisation, gestion des protocoles, analyse des résultats
Développement langagier et troubles du langage	Participation à des évaluations langagières ; collaboration avec orthophonistes	Connaissance des normes langagières, communication professionnelle

13 - Quelle pédagogie de l'alternance est envisagée ? (Modalité(s) d'analyse réflexive sur le travail effectué en entreprise proposerez-vous ? comment la progression pédagogique sera suivie avec le tuteur universitaire, le maître d'apprentissage et l'apprenti ? Comment l'acquisition des compétences en entreprise sera évaluée ? etc.)

L'objectif est de relier les apports théoriques (psychopathologie, psychologie clinique, neuropsychologie, etc.) aux pratiques professionnelles rencontrées en entreprise (hôpitaux, associations, structures médico-sociales).

La pédagogie repose sur une approche par compétences : centrée sur le référentiel métier (ex. psychologue clinicien, neuropsychologue) et une alternance intégrative : chaque expérience pratique est analysée à la lumière des concepts vus en cours.

L'analyse réflexive sera organisée selon quatre modalités de suivi :

- Carnet réflexif structuré : l'étudiant décrit ses interventions (ex. entretien clinique, passation de tests), identifie les compétences mobilisées et analyse les écarts entre théorie et pratique.
- Séminaires d'analyse de pratiques : animés par un enseignant-chercheur, avec présentation de cas anonymisés et discussion éthique.
- Suivi de stage via une supervision collective : échanges sur les postures professionnelles, limites déontologiques, et ajustements.
- Portfolio de compétences : preuves (rapports, grilles d'observation), auto-évaluations et commentaires du tuteur.

Le suivi pédagogique avec tuteur et maître d'apprentissage sera réalisé de la manière suivante : des rencontres tripartites (étudiant – tuteur – enseignant) : au début, à mi-parcours et en fin de stage et complétée par un tableau de progression : compétences à acquérir (ex. écoute active, rédaction de bilan), indicateurs (autonomie, qualité des analyses).

Enfin, l'évaluation des compétences en entreprise sera organisée de la manière suivante : grille d'évaluation alignée sur le référentiel du Master, conduite d'entretien permettant de mesurer la qualité et l'éthique dans la pratique, passation et cotation de tests psychométriques, analyse clinique et rédaction de synthèse, communication interprofessionnelle, évaluation croisée : tuteur + enseignant + auto-évaluation, mémoire de master : analyse de situations rencontrées, justification des choix méthodologiques, réflexion éthique

13 – Pouvez vous préciser quelles mesures ont été prévues dans le cadre de la « Charte pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieure »

13.1 Dans le cadre de la formation universitaire

Gouvernance et documents de référence

- Créer un « comité apprentissage »/conseil de perfectionnement du master (responsable de mention, responsable pédagogique apprentissage, scolarité, représentant CFA, 1–2 maîtres d'apprentissage, 1–2 apprentis) qui se réunit au moins une fois par an pour suivre les indicateurs de qualité.
- Mettre à jour ou créer un livret d'alternance spécifique au master de psychologie : missions types attendues, compétences visées, calendrier d'alternance détaillé, rôles de chacun (apprenti, maître d'apprentissage, tuteur universitaire, CFA).
- Organiser un atelier annuel de préparation à la recherche d'employeur : CV ciblé psychologie, simulation d'entretien, clarification des attendus du contrat d'apprentissage, information sur les droits sociaux (logement, mobilité, handicap...).

Santé, handicap, discriminations, RPS

- Intégrer dans la réunion de rentrée des apprentis un module court sur : santé au travail, risques psychosociaux, harcèlement, discriminations, égalité professionnelle, devoir de réserve et secret professionnel en psychologie.
- Avant la signature du contrat, mettre en place un « entretien de pré-contractualisation » obligatoire (tuteur universitaire + éventuellement CFA) pour valider l'adéquation des missions avec le référentiel de compétences du master et limiter les dérives de poste.
- Articuler explicitement le master avec les dispositifs existants : référent handicap de l'université et du CFA, service de santé universitaire, cellule de signalement VSS/harcèlement, accompagnement social (CROUS, assistantes sociales).

13.2 Dans le cadre de l'accompagnement du CFA et des 14 missions dévolues au CFA**Suivi pédagogique et lien avec le terrain**

- * Formaliser un calendrier minimal de visites (présentielles ou visio) tuteur universitaire / apprenti / maître d'apprentissage : une visite en début de contrat et une autre au cours l'année,
- * Mettre en place un livret de suivi partagé (type tableau de bord) avec objectifs, activités réalisées, acquisitions de compétences, difficultés repérées et actions correctives, renseigné par l'apprenti et visé périodiquement par le maître d'apprentissage et le tuteur.

Prévention des ruptures et appui aux situations sensibles

- Désigner un référent apprentissage au sein de l'équipe pédagogique, clairement identifié dans toutes les communications, que l'apprenti peut contacter en cas de difficultés majeures ou risque de rupture.
- Formaliser une procédure en cas de rupture ou de conflit (calendrier des rendez-vous, rôle du CFA, solutions de repli : recherche d'un nouvel employeur, aménagement temporaire du parcours, bascule en formation initiale si possible).

Évaluation et amélioration continue

- Mettre en place une enquête de satisfaction spécifique « apprentis » en fin d'année (qualité de l'accompagnement universitaire, du CFA, de l'employeur, adéquation missions/formation, charge de travail).
- Organiser chaque année un retour d'expérience collectif (type demi-journée) où anciens apprentis, maîtres d'apprentissage et tuteurs viennent présenter les réussites, difficultés, pistes d'amélioration pour le master.

14 – Quels sont les modalités de contrôle prévues dans le cadre du référentiel National de certification ? (Documents à fournir ; préparation et déroulement des audits...)

14.1 Avec l'équipe pédagogique

- Le CFA des Universités Centre-Val de Loire dispose d'un règlement intérieur et de procédures (discipline, assiduité, organisation de la formation) qui encadrent les conditions de déroulement des évaluations et les obligations des apprentis (présence aux examens, respect des consignes, etc.).
- Les « modalités de contrôle » au sens pratique (types de contrôle, coefficients, compensation, rattrapage) sont prévus dans le règlement des examens, dans le cadre l'accréditation de la formation par le MESRI

14.2 Avec les autres services ? lesquels ?

II – Environnement économique

1- Description du contexte ayant favorisé l'ouverture de cette formation en apprentissage (A quels besoins répond cette formation ? Quels sont les tendances dans les métiers auxquels la formation prépare ? En quoi le partenariat CFA/université constitue un atout pour la formation ?)

La région Centre-Val de Loire (CVL) est une des régions françaises les faiblement dotées en psychologues : moins de 3000 pour 2,6 millions d'habitants.

La région Centre Val de Loire compte environ 2 895 psychologues en activité de soin en 2023 dans la région (hors remplaçants), soit une densité de 112,4 pour 100 000 habitants, inférieure à la moyenne nationale (137,6). La répartition selon le mode d'exercice est la suivante : Salariés : 70,6 % (principalement en établissements médico-sociaux, santé mentale, EHPAD), Libéraux : 28,8 %, Mixte : 0,6 %.

Il existe encore une part importante des psychologues travaillant en région CVL qui sont formés en dehors de l'Université de Tours (formation en région Îles de France pour 18 à 50% de ces psychologues en fonction des départements de la région).

De manière générale, les enquêtes BMO et de du ministère du travail indiquent des difficultés de recrutement : 50 % des projets de recrutement jugés difficiles dans le secteur santé-social en 2025 (enquête BMO) mais également (Projection 2030) le maintien d'un besoin élevé lié aux départs en retraite et à la hausse des troubles psychiques (France Stratégie).

Nous avons aussi des indicateurs directs qui montrent que le marché du travail est très favorable aux jeunes psychologues que nous formons. En effet, environ un tiers des étudiants des parcours professionnalisants ont déjà trouvé du travail avant la fin de leur formation ou à l'issue immédiate de celle-ci et les autres trouveront un travail dans les mois qui suivront.

Il faut noter toutefois que le rapport au travail a changé et que les psychologues nouvellement formés expriment de plus en plus clairement leur désir d'une pluralité des lieux ou des modes d'exercice et le fait de ne pas nécessairement travailler à temps plein, qu'il s'agisse de se préserver du temps libre ou d'aménager un exercice en libéral.

Enfin pour exercer comme psychologue, il est nécessaire d'avoir un master qui comprend un stage de 500 heures minimum encadré par un psychologue dans la structure d'accueil et qui donne accès au titre de psychologue, profession réglementée par l'ARS.

Les secteurs d'emplois identifiés sont les suivants :

- Santé et médico-social : forte demande dans les EHPAD, services de soins à domicile, dispositifs handicap, addictologie, protection de l'enfance.
- Social et insertion : postes en foyers, associations, dispositifs d'accompagnement (DITEP, PCPE).
- Psychologie du travail : besoins en entreprises pour prévention des risques psychosociaux et bilans de compétences.
- Éducation et petite enfance : crèches, PMI, soutien aux équipes éducatives.

Les besoins identifiés concernent les secteurs d'intervention variés :

- Augmentation des besoins en santé mentale : dispositifs comme Mon soutien psy (12 séances remboursées/an) ont élargi l'accès aux psychologues, augmentant la demande en libéral.
- Vieillesse de la population : besoins en gérontologie et accompagnement en EHPAD.
- Troubles du neurodéveloppement : forte demande de psychologues spécialisés (ABA, TEACCH) pour enfants et adolescents.
- Prévention et accompagnement des addictions : postes en CSAPA et structures associatives.

2- Des entreprises, ont-elles déjà été identifiées pour :

2.1 accueillir des apprentis dès la prochaine rentrée ? Oui ☐ Non ☒

Lesquelles ? (Type d'entreprises, nombre de ces entreprises au niveau régional / national) ?

Joindre des courriers de soutien récents, faisant apparaître les profils recherchés et type de missions proposées aux futurs apprentis

Le master Psychologie de l'enfant et de l'adolescent : socialisation, éducation et handicap forme des psychologues qui peuvent intervenir auprès d'enfants et d'adolescents présentant des troubles psychopathologiques et/ou somatiques avérés, et des handicaps (Psychologue en pédiatrie, CMP enfants/adolescents, IME, protection de l'enfance, associations spécialisées Interventions en milieu scolaire (RASED, accompagnement éducatif, Possibilité de poursuite en doctorat pour recherche en psychologie du développement).

2.2 susceptibles d'employer les jeunes à l'issue de leur formation ? Oui ☐ Non ☐

Lesquelles et pour quels services /activités ? (Type d'entreprises, nombre de ces entreprises au niveau régional / national) ?

- **Secteur sanitaire et médico-social**
 - Hôpitaux et cliniques pédiatriques : services de pédopsychiatrie, neuropédiatrie, rééducation, etc.
 - Centres médico-psychologiques (CMP / CMPP) : suivi psychologique, troubles des apprentissages, soutien aux familles.
 - Instituts médico-éducatifs (IME), ITEP, SESSAD : accompagnement des enfants et ados en situation de handicap ou avec troubles du comportement.
 - Centres spécialisés : addictologie, autisme, troubles alimentaires, etc.
- **Secteur éducatif**
 - Éducation nationale : psychologues de l'Éducation nationale (spécialité "éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle").
 - Établissements scolaires (collèges, lycées, parfois écoles primaires) : suivi des élèves en difficulté, orientation, accompagnement des enseignants.
 - Structures périscolaires ou associatives : soutien psychologique, ateliers de prévention.
- **Secteur social et protection de l'enfance**

- Aide sociale à l'enfance (ASE) : suivi des enfants placés ou en danger.
- Maisons d'enfants à caractère social (MECS).
- Centres éducatifs fermés ou ouverts, en lien avec la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ).
- **Secteur privé et libéral**
 - Cabinets privés : consultations psychologiques, bilans (QI, troubles spécifiques des apprentissages, etc.), suivi thérapeutique.
 - Centres de consultation pluridisciplinaires (orthophonistes, psychomotriciens, pédopsychiatres).

3- Comment le CFA envisage-t-il de mobiliser son réseau professionnel pour promouvoir la formation et ce partenariat ? Comment l'université sera associée pour valoriser la formation universitaire ?

Le CFA mobilisera son savoir-faire pour accompagner les étudiants et l'équipe pédagogique en mettant à disposition des chargés d'affaire et un ou une gestionnaire qui accompagnera les futurs apprentis. Le déploiement du master de sociologie en apprentissage cette année, a permis de constater le professionnalisme dans l'accompagnement des étudiants et de l'équipe pédagogique

III – Modalités administratives et financières

1- Présentation de l'organisation administrative envisagée pour le suivi des inscriptions et de l'assiduité, en lien avec les services de scolarité de l'université (Définition et organisation des moyens humains et techniques nécessaires, système d'information utilisé, procédures.....)

Une gestionnaire du CFA sera mise à disposition dans les locaux de l'UFR et travaillera de concert avec l'équipe pédagogique et la gestionnaire du master de psychologie. La gestionnaire sera en relation avec la gestionnaire des masters de psychologie (gestionnaire unique des cinq parcours des deux années d'études).

2- Contributions financières envisagées

Une annexe financière, précisant la liste des formations, les effectifs minimum et maximum et les flux d'information et de données entre chaque partie, définit les contributions financières obligatoires et complémentaires, versées par le CFA à l'université est jointe à la convention de partenariat et fera l'objet d'une révision annuelle (par cycle de formation).

Cette annexe prévoit les modalités de financement suivantes :

1/ Le paiement des droits d'inscription : Ceux-ci sont par le CFA à hauteur des droits définis chaque année par le ministère de l'enseignement supérieur.

2/ Le versement d'une contribution financière forfaitaire qui assure le financement des coûts pédagogiques directs (enseignements, Suivi des apprentis, Responsabilité pédagogiques) et indirects.

La contribution financière forfaitaire est calculée selon la formule et le barème ci-dessous :

Nombre d'apprentis (1) x nombre d'heures (2) x contribution horaire (3)

(1) Le nombre d'apprentis enregistré dans la base de données du CFA au 31/12/N.

(2) Il s'agit du nombre d'heures de face à face pédagogique tel qu'indiqué dans les maquettes universitaires transmises par les services centraux

(3) La contribution horaire applicable est déterminée selon le niveau et le secteur de la formation (Barème proposé par l'université).

A cette contribution peuvent être associées :

3/ Une indemnité de responsabilité pédagogique et de suivi des apprentis.

4/ Une indemnité de valorisation du travail administratif, selon l'organisation définie.

5/ Une contribution complémentaire permettant le financement d'investissements et de projets portés la composante pour l'amélioration de la qualité de la formation.

Quelles sont les modalités de financement prévues par le CFA et retenues par la composante pour cette formation en apprentissage ? Le barème indicatif fourni a-t-il été validé ? quelles autres contributions sont prévues ?

Les modalités de financement sont celles définies par le CFA Être Val de Loire dans le cadre de la convention générale passée entre l'université et ce partenaire.

Avez-vous d'autres informations à préciser ?

Date et avis du conseil UFR	Date et Signature Du responsable pédagogique	Date et Signature du directeur de la composante	Date d'envoi
5/12/2025 Avis favorable	9 décembre 2025 	09/12/2025 Le Directeur de TUFR ARTS et SCIENCES HUMAINES Thomas SIGAUD 	

Nota bene : Les informations figurant dans ce dossier serviront de base à la rédaction de la convention de partenariat et de l'annexe financière. Des modèles sont à votre disposition sur le Site UTNET du service FOCAL, qui peut vous accompagner dans la rédaction de votre projet de convention.
Ces documents sont à retourner à la DAJP via VISA / DAF / FOCAL Document à retourner à : **Adresse mail**

Composante : Arts et Sciences Humaines

Nom du porteur de projet : Caroline Giraudeau Fonction : Professeur des Universités

1- LA DEMANDE D'OUVERTURE

Intitulé exact de la formation : Master Psychologie, parcours Psychologie de l'Enfant et de l'Adolescent : Socialisation, Education et Handicap

Code RNCP : 39025**Fin de validité fiche RNCP : 30/06/2029****Quelle année de cycle concerne cette demande :**

- ☐ Bachelor Universitaire de Technologie : ☐ BUT 1 ☐ BUT 2 ☐ BUT 3
☐ Licence Professionnelle – LP ☐ Licence générale – L3
☐ Master 1
☒ Master 2

Formation existante en formation continue : ☒ Oui ☐ Non

Nombre de stagiaires cette année : 0 dont en contrat de professionnalisation :

Effectif envisagé par année de formation : Minimum : 3 Maximum : 5**Aire de recrutement :**

- ☐ Locale ou départementale ☐ Régionale ☐ Interrégionale ☒ Nationale

Secteur(s) professionnel(s) concernés : Ressources humaines – Santé - Social

2- LE CFA PARTENAIRE

Avec quel CFA avez-vous envisagé un partenariat ?**Nom et adresse du CFA :** CFA des Universités Centre Val de Loire**SIRET :** 45049123800033**Contact :** Françoise Le Vezu – 06 20 02 22 60**5 rue Carbonne – BP6749 – 45100 ORLEANS****Directeur@cfa-univ.fr****Pour quels motifs avez-vous choisi ce CFA? Quel nature de partenariat envisagez-vous (UFA ou délégation) ?**

Le CFA est partenaire de l'université de Tours. Le CFA gère déjà une formation avec l'UFR arts et Sciences Humaines avec un accompagnement de qualité

3- CONTEXTE ET RAPPORT D OPPORTUNITE

Décrivez le contexte et précisez en quoi l'ouverture de la formation en apprentissage répond à un besoin pour le secteur professionnel et/ou sur le territoire (Demande des étudiants, entreprises, débouchés...)

La région Centre-Val de Loire (CVL) est une des régions françaises les faiblement dotées en psychologues : moins de 3000 pour 2,6 millions d'habitants

La région Centre Val de Loire compte environ 2 895 psychologues en activité de soin en 2023 dans la région (hors remplaçants), soit une densité de 112,4 pour 100 000 habitants, inférieure à la moyenne nationale (137,6). La répartition selon le mode d'exercice est la suivante : Salariés : 70,6 % (principalement en établissements médico-sociaux, santé mentale, EHPAD), Libéraux : 28,8 %, Mixte : 0,6 %.

Il existe encore une part importante des psychologues travaillant en région CVL qui sont formés en dehors de l'Université de Tours (formation en région Ile de France pour 18 à 50% de ces psychologues en fonction des départements de la région).

De manière générale, les enquêtes BMO et du ministère du travail indiquent des difficultés de recrutement : 50 % des projets de recrutement jugés difficiles dans le secteur santé-social en 2025 (enquête BMO) mais également (Projection 2030) le maintien d'un besoin élevé lié aux départs en retraite et à la hausse des troubles psychiques (France Stratégie).

Nous avons aussi des indicateurs directs qui montrent que le marché du travail est très favorable aux jeunes psychologues que nous formons. En effet, environ un tiers des étudiants des parcours professionnalisants ont déjà trouvé du travail avant la fin de leur formation ou à l'issue immédiate de celle-ci et les autres trouveront un travail dans les mois qui suivront.

Il faut noter toutefois que le rapport au travail a changé et que les psychologues nouvellement formés expriment de plus en plus clairement leur désir d'une pluralité des lieux ou des modes d'exercice et le fait de ne pas nécessairement travailler à temps plein, qu'il s'agisse de se préserver du temps libre ou d'aménager un exercice en libéral.

Enfin pour exercer comme psychologue, il est nécessaire d'avoir un master qui comprend un stage de 500 heures minimum encadré par un psychologue dans la structure d'accueil et qui donne accès au titre de psychologue, profession réglementée par l'ARS.

Les secteurs d'emplois identifiés sont les suivants :

- Santé et médico-social : forte demande dans les EHPAD, services de soins à domicile, dispositifs handicap, addictologie, protection de l'enfance.
- Social et insertion : postes en foyers, associations, dispositifs d'accompagnement (DITEP, PCPE).
- Psychologie du travail : besoins en entreprises pour prévention des risques psychosociaux et bilans de compétences.
- Éducation et petite enfance : crèches, PMI, soutien aux équipes éducatives.

Les besoins identifiés concernent les secteurs d'intervention variés :

- Augmentation des besoins en santé mentale : dispositifs comme Mon soutien psy (12 séances remboursées/an) ont élargi l'accès aux psychologues, augmentant la demande en libéral.
- Vieillesse de la population : besoins en gériatrie et accompagnement en EHPAD.
- Troubles du neurodéveloppement : forte demande de psychologues spécialisés (ABA, TEACCH) pour enfants et adolescents.
- Prévention et accompagnement des addictions : postes en CSAPA et structures associatives.

Le master Psychologie de l'enfant et de l'adolescent : socialisation, éducation et handicap forme des psychologues qui peuvent intervenir auprès d'enfants et d'adolescents présentant des troubles psychopathologiques et/ou somatiques avérés, et des handicaps (Psychologue en pédiatrie, CMP enfants/adolescents, IME, protection de l'enfance, associations spécialisées Interventions en milieu scolaire, RASED, accompagnement éducatif, possibilité de poursuite en doctorat pour recherche en psychologie du développement).

L'équipe pédagogique a informé les établissements et partenaires, du projet d'ouverture de la formation en apprentissage. Plusieurs d'entre eux ont manifesté leur très vif intérêt à ce projet de formation.

Au-delà de participer à la formation des étudiants, nous pensons que cela pourrait permettre aux établissements d'augmenter leur attractivité et de proposer aux étudiant·es concerné·es un emploi à la fin de leur formation. Dans des territoires en tension, l'accueil d'apprentis peut permettre de faciliter l'installation de praticiens sur leur territoire (Cher – Limousin).

Le Master PEASEH a un réseau de maître-esses de stage qu'il peut solliciter aisément. Ces derniers encadrent déjà des étudiants, et des réunions régulières se tiennent avec ceux-ci.

Le Master possède dans sa globalité une dimension professionnalisante pertinente compte tenu des besoins du territoire.

Environ 30% à 50% des enseignements des parcours professionnels sont dispensés par des intervenants professionnels ; renforçant ainsi le maillage des relations professionnelles. La formation est très attractive. Il existe une très bonne articulation avec la Licence et les équipes de recherche et les modalités pédagogiques en master sont variées et adaptées aux objectifs de la formation et des différents parcours

Il existe un réseau professionnel déjà structuré, notamment par le biais de ses organisations représentatives : l'Association des Psychologues de la Région Centre (APREC) et la Fédération Française de Psychologie (FFP).

Le Master entretient de bonnes relations avec les professionnels (intervention de nombreux professionnels aux enseignements de Licence et de Master, contacts avec les professionnels au moment des stages, intervention de la FFP au niveau du tronc commun de la formation pour présenter les métiers aux étudiants une fois par an, professionnels au sein du Conseil de perfectionnement, etc.).

4- ORGANISATION DE LA FORMATION

Quelles sont les compétences visées à l'issue de la formation ? Quelles sont les perspectives métiers et secteurs d'activités ? :

Analyse du développement, compréhension des stades cognitifs

Évaluation socio-affective, empathie, observation fine

Maîtrise des tests cognitifs, rigueur méthodologique

Analyse des besoins éducatifs, pédagogie, adaptation

Repérage des troubles, compréhension des trajectoires développementales

Esprit scientifique, méthodes quantitatives/qualitatives

Sensibilité relationnelle, observation clinique

Standardisation, gestion des protocoles, analyse des résultats

Connaissance des normes langagières, communication professionnelle

Secteur sanitaire et médico-social

Hôpitaux et cliniques pédiatriques : services de pédopsychiatrie, neuropédiatrie, rééducation, etc.

Centres médico-psychologiques (CMP, CMPP) : suivi psychologique, troubles des apprentissages, soutien aux familles.

Instituts médico-éducatifs (IME, ITEP, SESSAD) : accompagnement des enfants et ados en situation de handicap ou avec troubles du comportement.

Centres spécialisés : addictologie, autisme, troubles alimentaires, etc.

Secteur éducatif

Éducation nationale : psychologues de l'Éducation nationale (spécialité "éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle").

Établissements scolaires (collèges, lycées, parfois écoles primaires) : suivi des élèves en difficulté, orientation, accompagnement des enseignants.

Structures périscolaires ou associatives : soutien psychologique, ateliers de prévention.

Secteur social et protection de l'enfance

Aide sociale à l'enfance (ASE) : suivi des enfants placés ou en danger.

Maisons d'enfants à caractère social (MECS).

Centres éducatifs fermés ou ouverts, en lien avec la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ).

Secteur privé et libéral

Cabinets privés : consultations psychologiques, bilans (QI, troubles spécifiques des apprentissages, etc.), suivi thérapeutique.

Centres de consultation pluridisciplinaires (orthophonistes, psychomotriciens, pédopsychiatres).

Lister des missions en entreprise qui permettraient l'apprentissage (liste de missions non exhaustive) :

Observation du développement ; participation à des bilans de développement

Participation à des ateliers socio-émotionnels ; observation des interactions

Contribution à des bilans neuropsychologiques pédiatriques ; passation d'outils standardisés

Soutien à l'évaluation des difficultés d'apprentissage ; participation à des projets éducatifs

Dépistage sous supervision ; participation à des réunions de synthèse

Collecte de données, passation de questionnaires, codage vidéo, statistiques

Observation parent-enfant ; participation à des dispositifs de soutien à la parentalité

Passation supervisée de tests cognitifs et développementaux

Participation à des évaluations langagières ; collaboration avec orthophonistes

Souhaitez-vous ajouter des informations complémentaires ?

Sans Objet

Date de dépôt de la demande	Signature du porteur de projet	Signature du directeur de la composante
8/12/2025		Le Directeur de l'UF ARTS et SCIENCES HUMAINES Thomas SIGAUD 

Document à retourner aux vices présidents CFVU et FTLV à : Adresse mail et au service FOCAL adresse mail

AVIS VP CFVU ET FTLV

Sur la décision d'ouverture

Sur le choix du partenaire :

Remarques complémentaires :

Date de la réponse	Signature VP CFVU	Signature VP FPTLV