



HAL
open science

Master Droit et management

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'un master. Master Droit et management. 2017, Université de Haute-Alsace - UHA. hceres-02028449

HAL Id: hceres-02028449

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02028449>

Submitted on 20 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

HCERES

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

Département d'évaluation des formations

Rapport d'évaluation

Master Droit et management

Université de Haute-Alsace

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 20/07/2017

HCERES

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

Département d'évaluation des formations

Pour le HCERES,¹

Michel Cosnard, président

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

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

Évaluation réalisée en 2016-2017

sur la base d'un dossier déposé le 13 octobre 2016

Champ(s) de formations : Droit, politique et sociétés

Établissement déposant : Université de Haute Alsace

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

Le master *Droit et management*, spécialité *Responsabilité sociale de l'entreprise* (RSE), est une formation en deux ans, proposée par l'université de Haute-Alsace (UHA), qui réunit les enseignements de ces deux domaines disciplinaires au service de l'appréhension des enjeux de la responsabilité sociale et environnementale, dont la prise de conscience, la prévention et le traitement des conséquences est au cœur du développement juridique, économique et managérial des grandes entreprises françaises, européennes, voire mondiales.

La formation tend à former et à insérer dans les entreprises des étudiants pouvant au terme de ces deux années se prévaloir de compétence dans les deux champs disciplinaires, ce qui en fera des recrues de choix dans le secteur des ressources humaines, mais également pour l'ensemble des emplois émergents correspondant, au sein des mêmes entreprises, à une meilleure appréhension des enjeux de la RSE (chargés de mission développement durable, chef de projet RSE, consultant bilan carbone, évaluateur dans une agence de notation spécialisée, gestionnaire de fonds en investissements socialement responsables (ISR) dans un établissement bancaire...).

Analyse

Objectifs

Le master *Droit et management*, en complément de cette double compétence singulière mais judicieuse, fait l'option d'une nette spécialisation se revendiquant d'une niche académique. Conscient de ne pouvoir rivaliser avec les formations généralistes d'autres universités de taille supérieure (notamment avec la proximité du site strasbourgeois), le choix opéré vise ainsi à conférer aux étudiants du master des compétences devant leur assurer les meilleurs débouchés possibles faute de concurrence de nature à conforter l'attractivité de la formation sur un plan national.

Le positionnement géographique est clairement exposé. Le dossier identifie distinctement les emplois visés en différenciant le secteur des ressources humaines de celui des fonctions transversales et les compétences afférentes.

Reste à envisager l'existence par ailleurs de formations plus généralistes susceptibles de conférer des compétences similaires tout en donnant une certaine polyvalence, et pouvant ainsi se révéler un atout dans la recherche d'emplois ; une interrogation somme toute classique lorsqu'il s'agit de déterminer l'orientation d'une formation. La double compétence en management et en droit compense les inconvénients auxquels peut conduire une niche académique.

La formation recueillie visiblement un certain succès, au gré d'un effectif croissant même si les débouchés professionnels, tels que décrits par ses responsables, paraissent réellement très spécifiques et qu'il paraît délicat de miser sur l'insertion dans les emplois visés de tous les étudiants formés. Il s'agit assurément d'un pari sur l'avenir, dont la réussite paraît prévisible au regard de signaux positifs recensés dans le dossier.

Organisation
<p>La formation est articulée autour d'une première année de master (M1) généraliste, dont l'objectif est la mise à niveau des étudiants, qui viennent de parcours assez variés, tout à la fois en <i>Droit</i> et en <i>Management</i>, dans les disciplines liées à la RSE (comme droit social, gestion des ressources humaines - GRH -) et d'une deuxième année de master (M2) plus spécifiquement consacré à l'étude des outils opérationnels de la RSE.</p> <p>A l'analyse de la maquette, les matières strictement juridiques sont finalement assez peu nombreuses et la spécialisation est patente dès la première année, avec une prépondérance des sciences managériales. Ce constat ne remet pas en cause l'objectif final de la formation envisagé en tant que master, mais il est difficile de considérer que les étudiants de la formation auront le niveau juridique d'autres étudiants en master <i>Droit</i>.</p> <p>Il est plus spécifiquement à remarquer que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le M2, logiquement, conduit à une spécialisation accrue en mettant l'accent sur les outils opérationnels et l'immersion dans la réalité professionnelle (ainsi un stage long de six mois en deuxième année) ; La question pourrait légitimement se poser d'une distinction en deux parcours, social et environnemental; - les unités d'enseignements (UE) de M1 et de M2 n'évitent pas le risque de redite et il aurait été intéressant de connaître plus précisément l'agencement interne des UE, leurs éléments constitutifs. A tout le moins, il serait opportun de bien identifier les thèmes abordés au sein des UE afin de conjurer les doublons éventuels.
Positionnement dans l'environnement
<p>L'accent est mis, à juste titre, sur les relations avec les entreprises locales et nationales et notamment les responsables RSE et développement durable des sièges des grands groupes industriels français sans que cela ne prenne nécessairement la forme de partenariats formalisés, l'intérêt immédiat étant bien sûr l'existence d'un réseau de nature à alimenter des opportunités de stages.</p> <p>Il est mentionné une collaboration à l'international, plus particulièrement avec des établissements d'enseignement supérieurs de Côte d'Ivoire et du Sénégal aux résultats mitigés ou seulement en phase de construction en n'oubliant pas le lien avec l'université du Québec à Montréal (UQCAM au Canada). Enfin, la faiblesse de l'adossement recherche n'est pas niée (la précédente évaluation avait alors relevé son absence) compte tenu de la forte dimension professionnelle de la formation. Du moins, existe-t-il des liens avec un seul laboratoire, qui plus est strasbourgeois, l'unité mixte de recherche (UMR) droit, religion et société (DRES, UMR 7354-Equipe RSE) sans que ne soient explicités ces rapports.</p>
Equipe pédagogique
<p>L'équipe est équilibrée entre intervenants académiques (15 enseignants-chercheurs de l'UHA dont un professeur, cinq enseignants-chercheurs extérieurs dont quatre professeurs, un professeur agrégé du secondaire (PRAG) de l'UHA, un chercheur, directeur de recherche extérieur) et intervenants professionnels (un professeur associé (PAST) de l'UHA, 16 vacataires professionnels). Ces derniers officient particulièrement en M2, conformément à la tonalité plus professionnalisante des enseignements de M2. Ils sont pour nombre d'entre eux titulaires d'un doctorat ; soulignons cependant que la nature exacte de leurs fonctions professionnelles n'est pas toujours précisée.</p> <p>Les deux responsables des deux années sont les deux co-directeurs de master, deux maîtres de conférences en droit, alors qu'il n'aurait pas été incongru que l'un de ces deux responsables puisse relever de la section 06 - science de gestion ; science du management - du conseil national des universités (CNU) au regard de la double compétence revendiquée par la formation. Sont néanmoins désignés des responsables d'enseignements correspondant aux sections CNU 05 - sciences économiques -, 06 (deux maître de conférences 05 et 06) alors qu'un maître de conférences de la section 04 - science politique - prend en charge la responsabilité des enseignements pluridisciplinaires. Un mot d'explication sur la portée d'une telle responsabilité n'aurait pas été superflu. Le dossier souligne la concertation de l'équipe pédagogique avec une périodicité mensuelle de réunion pour l'équipe dite restreinte et semestrielle pour l'équipe dite élargie en n'oubliant pas l'apport du Conseil de perfectionnement.</p> <p>Il est fait référence plusieurs fois au sous-encadrement pédagogique et scientifique de la formation, ce qui semble être une plainte récurrente des directeurs des formations de l'UHA.</p>
Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études
<p>Il est relevé une augmentation significative des effectifs surtout en M1 (18 en 2011-2012, 28 en 2015-2016) et en M2 (24 en 2011-2012, 48 en 2015-2016) témoignant d'un apport extérieur à l'entrée en M2 attestant donc d'une certaine attractivité. Il eut été intéressant de disposer de statistiques quant à la provenance géographique des étudiants.</p> <p>Le fait qu'il n'y ait pas de sélection entre la licence Administration économique et sociale (AES) et le M1 RSE et surtout entre le M1 et le M2 vient atténuer l'attractivité précitée.</p> <p>Si le dossier fait état d'un taux d'insertion professionnelle élevé, pour les deux tiers sur des fonctions de cadre, les chiffres fournis par les enquêtes jointes incitent à davantage de nuances et on constate par ailleurs une distorsion entre</p>

L'enquête de l'observatoire régional de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (ORESIPÉ) et l'enquête interne réalisée par le directeur de la formation, celle-ci présentant de meilleurs résultats avec des taux de réponses quelque peu disparates ; il est au reste dommage que l'enquête interne n'ait pas fait ressortir précisément la nature des emplois occupés et la durée moyenne de recherche d'emploi. Compte tenu des effectifs relativement importants du M2 comparés aux effectifs moyens rencontrés en règle générale en M2, l'insertion professionnelle peut se révéler problématique particulièrement concernant une niche de formation.
Rien n'est dit des taux de réussite où l'on note une certaine variation à l'issue du M1 (entre 55°% et 70°% selon les années) s'expliquant certainement par la diversité des origines disciplinaires des étudiants recrutés en M1 alors qu'en M2, on constate une stabilité de ce taux (entre 87°% et 77°% selon les promotions).

Place de la recherche

L'adossement recherche souffre de l'absence d'une équipe de recherche dédiée à la RSE au sein de l'UHA. Il est donc fait appel à des ressources extérieures, notamment l'équipe RSE UMR (unité mixte de recherche) DRES 7354 dont le directeur est associé à la formation. S'ajoutent une coopération informelle avec la chaire RSE de l'UQCAM au Canada. L'équipe du master peut être associée à leurs travaux. L'équipe pédagogique est consciente du problème et souhaite y remédier.
Par ailleurs, la connotation fortement professionnalisante du master ne fait pas apparaître clairement une initiation à la recherche sauf implicitement de par la réalisation imposée d'un mémoire dont les sujets sont présentés comme étant inévitablement originaux, niche académique oblige. Il est en particulier mis en avant une démarche de recherche appliquée, très attendue par les entreprises accueillant les stagiaires : il aurait été judicieux d'illustrer, exemples à l'appui. De même, un éclaircissement sur les modalités du mémoire, son objectif et notamment son éventuelle capacité à démontrer une aptitude à la recherche, condition requise pour une inscription en thèse, serait souhaitable.

Place de la professionnalisation

L'orientation professionnalisante de la formation ne fait pas de doute ; outre une participation significative d'intervenants professionnels, particulièrement en M2 (près de 60°% des enseignants), des UE sont vouées à l'apprentissage des outils professionnels et la pédagogie recourt largement aux exercices pratiques et études de cas. Le stage long d'une durée de six mois en continu rend possible un déroulement sur tout le territoire ou à l'étranger. La formation propose également des modules d'aide à la rédaction du *curriculum vitae* (CV) et des modèles de conventions de stage. Cependant, tout ceci reste informel, voire artisanal.
La fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est jointe et n'amène pas de remarques particulières sauf à clarifier le point des contrats de professionnalisation, possibles selon cette fiche alors que le dossier souligne la non ouverture paradoxale à cette modalité. La vocation professionnalisante du master devrait pourtant justifier un recours à la formation continue, si ce n'est à l'apprentissage. Le non adossement réel de cette formation à la recherche devrait faire de ces possibilités l'un des objectifs futurs du diplôme, qui peine à la réaliser, en raison de son sous-encadrements pédagogique et administratif.

Place des projets et des stages

Le stage long de six mois est prévu en M2.
Il est mentionné un accompagnement de la recherche de stage avec formation à la rédaction de CV et lettres de motivation et sensibilisation à la gestion des mails professionnels, y compris en langue anglaise, le tout complété par des entraînements aux entretiens de recrutement. Il s'agit d'une bonne initiative qui aurait mérité un commentaire quant à la mise en œuvre et les éventuels enseignements à en tirer. De même, une présentation synthétique des lieux de stage aurait été profitable, notamment pour jauger de la notoriété de la formation.
Les projets sont absents ou du moins ne donnent lieu à aucun commentaire alors même que la formation recèle des enseignements à forte teneur pratique ou visant à la mise en situation professionnelle.

Place de l'international

La place de l'international demeure relativement modeste avec des partenariats en gestation, la difficulté de leur mise en œuvre n'étant pas cachée. Les stages à l'étranger sont encouragés, 10°% s'y dérouleraient (des données chiffrées plus précises seraient opportunes). Un enseignement d'anglais des affaires, au volume horaire significatif, est prévu ainsi qu'un enseignement disciplinaire assurée en langue anglaise, sans que l'objet de cet enseignement ne soit précisé.

En définitive, il apparaît que la formation est singulièrement peu tournée vers l'international, ce qui paraît également être une lacune, dans la mesure où ce sont précisément les services juridiques des groupes internationaux qui développent leur expertise en RSE et sont soumis à ses contraintes, lorsqu'elles existent.

Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite
<p>La licence AES constitue le principal vivier de recrutement en interne et l'apport externe montre un certain éclectisme quant à l'origine des étudiants (<i>Droit, Géographie, Philosophie, Ecologie</i> et formations techniques) au risque de ne pas partager les mêmes acquis, nécessitant dès lors une sérieuse mise à niveau.</p> <p>Il est dommageable qu'au regard de la finalité juridique du diplôme, il soit relevé une faiblesse d'effectifs issus de formations juridiques. Une analyse pourrait s'imposer.</p> <p>L'absence totale de sélection, en M1 comme en M2, aurait mérité une justification.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique
<p>Une partie des enseignements est réalisée à distance pour les étudiants éloignés du fait de leur lieu de stage. Il s'agit d'une utilisation basique du numérique (mais non moins importante) avec envoi de documents pédagogiques et recours à <i>Moodle</i>.</p> <p>Il existe à l'heure actuelle, au sein de la formation, une réflexion à la constitution de <i>Massive Open Online Courses</i> (MOOC) (et non de « mooks » comme annoncé dans le document), notamment au service des futures délocalisations de formation, mais l'équipe regrette le manque de moyens et d'assistance pour ce faire. En définitive, au sein du master, la place du numérique demeure marginale.</p>
Evaluation des étudiants
<p>Le contrôle continu est adopté, seule la soutenance du mémoire faisant naturellement l'objet d'une épreuve terminale. Le choix du contrôle continu en tant que système quasi-exclusif d'évaluation aurait mérité une meilleure justification, particulièrement pour une formation qui ignore par ailleurs toute forme de sélection à l'entrée.</p> <p>Le suivi du stage s'opère par un tuteur universitaire, amené dans ce cadre à une visite sur place. Ce même tuteur fait office de directeur de mémoire avec un échéancier jalonné d'étapes bien définies à respecter par l'étudiant dont le travail final subira le test anti plagiat de l'université. Il est institué un jury par année sachant que celui de M2 est aussi celui du diplôme. La composition fait appel aux principaux enseignant-chercheurs intervenants dans les enseignements sans plus de précisions et de justifications.</p>
Suivi de l'acquisition de compétences
<p>Les données fournies relativement au suivi des compétences sont minimales sauf à rappeler l'évaluation opérée au sein de chacun des enseignements et l'entretien en fin de semestre 3 réalisé avec chaque étudiant en vue de jauger de l'acquisition des compétences.</p> <p>Une annexe descriptive au diplôme est fournie sans commentaire. Aucun dispositif particulier de suivi n'est institué, aucune référence n'est donnée à un livret d'étudiant, portefeuille de compétences ou autre certification spécifique.</p>
Suivi des diplômés
<p>Le suivi est réalisé par l'université dans le cadre de l'ORESIPÉ, enquête se déroulant en décembre de chaque année avec un taux de réponses relativement faible. Cela explique sans doute l'initiative prise d'une enquête interne conduite par le directeur de la formation avec un taux sensiblement supérieur de réponses. Les données fournies par les tableaux demeurent quelque peu sommaires surtout concernant le détail du type d'insertion et donc d'emplois occupés. Un commentaire aurait été pertinent. L'usage des réseaux professionnels via internet est prôné.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
<p>Le dossier fait état d'un Conseil de perfectionnement associant des professionnels intervenant ou non dans la formation et des enseignants-chercheurs de l'UHA et hors UHA sans plus de précisions. Les questions abordées par ce Conseil sont bien présentées et correspondent à la vocation d'une telle instance. Il aurait été intéressant de connaître les modalités de fonctionnement et la périodicité de réunion dudit conseil (même si le dossier ne fait pas mystère des difficultés à réunir les intéressés pour défaut de disponibilité).</p> <p>Une évaluation par les étudiants est organisée par la composante comme plus directement par le responsable de la formation mais on ne connaît pas exactement la méthodologie et le taux de réponse. Il en résulte cependant des ajustements d'enseignements, voire des changements dans la composition de l'équipe pédagogique.</p>

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Une double compétence, au moins affichée, *Droit et management*.
- Une spécialisation originale et rare sur le territoire national.
- Un enseignement professionnalisant.
- Formation attractive en M2.

Points faibles :

- Faiblesse de l'adossement recherche.
- Suivi imparfait de l'insertion professionnelle.
- Absence de formation continue.
- Faiblesses des enseignements strictement juridiques, pour un master malgré tout reconnu comme un master *Droit*.

Avis global et recommandations :

Le master *Droit et management* de l'UHA paraît devoir se réformer significativement : en effet, malgré l'affichage d'une double compétence *Droit et management*, les enseignements juridiques semblent singulièrement peu étoffés, et en toute hypothèse trop peu étoffés pour un master *Droit*. De plus, l'ouverture très large des profils d'étudiants recrutés, l'absence totale de sélection, l'option pour le seul contrôle continu et la part importante, en M2, laissée dans les évaluations aux activités strictement professionnelles en font certes une formation attractive mais dont il n'est pas certain, à l'heure actuelle, qu'elle permette la formation et l'insertion professionnelle optimale de diplômés de masters ayant un niveau homogène. A ce titre, un effort considérable devrait être déployé pour proposer la formation à l'apprentissage ou à l'alternance. En outre, il conviendrait de fournir un dossier davantage enrichi de données analysées, dont la source serait fiable et précise.

Observations de l'établissement

OBSERVATIONS A PROPOS DU RAPPORT D'ÉVALUATION HCERES

Master DROIT ET MANAGEMENT

Nous remercions les évaluateurs de l'HCERES pour l'attention portée au dossier d'évaluation ainsi que pour les suggestions formulées qui nous seront utiles pour la construction de la nouvelle offre de formation. Nous avons le plaisir de vous transmettre nos observations pour les points nous semblant appeler un complément d'informations.

1. « Les matières strictement juridiques sont finalement assez peu nombreuses et la spécialisation est patente dès la première année, avec une prépondérance des sciences managériales ».

Le rapport indique que les enseignements juridiques sont finalement peu nombreux alors que l'addition mécanique du nombre d'heures d'enseignements juridiques, assurés par des enseignants-chercheurs en droit, représente, pour le Master 1, 242 heures contre 253 heures en sciences du management et en économie et 48h de cours de langue anglaise. Il apparaît donc que ces enseignements en droit représentent presque 50% des enseignements du Master 1, ce qui correspond bien à l'intitulé du Master Droit/management.

En Master 2, le volume horaire des enseignement juridique représente 190 h, toutes dispensées par des enseignants-chercheurs en droit ou des docteurs en droit spécialistes du domaine. Les autres enseignements, hors langues, en sciences du management et sciences politiques représentent quant à eux 254 h. Il n'y a certes pas de stricte parité entre les enseignements juridiques et les enseignements autres. Cependant, si l'on retranche les cours de mise en situation professionnelle (simulation de gestion 32 h ; diagnostic et audit RSE 16 CM ; gouvernance et médiation 16 CM), on constate qu'il existe en réalité une parfaite parité, y compris en Master 2, entre les enseignements de droit et de management. Il n'est toutefois pas à exclure que les membres du Comité HCERES aient été induits en erreur par des intitulés de cours qui ne rendent peut-être pas compte de façon explicite de leur caractère juridique, alors qu'ils ont bien été conçus comme tels et qu'ils sont assurés par des enseignants chercheurs des sections 01 et 02.

2. « Le fait qu'il n'y ait pas de sélection entre la licence Administration économique et sociale (AES) et le M1 RSE et surtout entre le M1 et le M2 vient atténuer l'attractivité précitée. » ; « L'absence totale de sélection, en M1 comme en M2, aurait mérité une justification. »

L'absence de sélection lors de l'accès à la première année de master se justifie par le fait qu'aucune sélection des étudiants titulaires de certaines licences n'était possible avant la loi du 23 décembre 2016. Ainsi les étudiants titulaires d'une licence AES, de droit, d'économie-gestion ou de management étaient admis de plein droit en Master 1, conformément aux règles d'accès établies. Désormais, en vue de la rentrée 2017, une sélection sur dossier est instaurée.

Concernant la sélection à l'entrée en Master 2, le système instauré était celui de la sélection sur dossier : étudiants titulaires d'un Master 1, étudiants demandeurs d'une validation des acquis, étudiants Campus France. Les trois dernières promotions, font d'ailleurs apparaître des effectifs issus à plus de 60% d'autres



Universités que l'Université de Haute-Alsace, ce qui démontre incontestablement une attractivité relevée par le rapport.

Sans doute la lecture du Comité a-t-elle été influencée par le constat d'une forte augmentation des effectifs en Master 2. Or, si cela n'était pas suffisamment explicite, il faut préciser que ces effectifs de Master 2 sont pour moitié des étudiants inscrits à l'UHA mais qui valident leur Master dans une déclinaison du master externalisée à Paris en double compétence, dans le cadre d'une convention avec International Terra Institut.

3. « En définitive, il apparaît que la formation est singulièrement peu tournée vers l'international, ce qui paraît également être une lacune, dans la mesure où ce sont précisément les services juridiques des groupes internationaux qui développent leur expertise en RSE et sont soumis à ses contraintes, lorsqu'elles existent. »

L'expérience acquise par les responsables de la formation quant aux demandes des entreprises relativement aux secteurs d'activité recherchés pour les stagiaires, ainsi que les débats au sein du conseil de perfectionnement du Master révèlent que les demandes des grands groupes internationaux ne se situent pas tant dans les services juridiques que dans les services opérationnels : services RH, Directions développement durable, Directions des affaires générales, services achats etc. Pour l'année 2016/2017, plus de la moitié des étudiants de la formation réalisent actuellement leur stage au sein du siège social des grands groupe internationaux français : Total, Nexity, Orange, La Poste, CNP Assurance, Imerys, Generali, Axa, SNCF, Synergence, Groupama, Natexis, etc... Ce qui semble confirmer que les grands groupes internationaux français, associés pour partie à notre conseil de perfectionnement, apprécie la structuration de nos programmes.

Au demeurant, la part des enseignements ayant une dimension internationale est tout à fait significative, tant en master 1 qu'en master 2 et ce, tant dans les enseignements juridiques que non juridiques, même si la dimension internationale de ces cours n'est là encore pas toujours explicitée dans les intitulés. C'est par exemple le cas des cours d'*Introduction à la RSE* en Master 1 ou de *Théories de la société*, sur la *Fabrication des normes RSE/RSO* ou sur la *Régulation des organismes privés* en Master 2.

En outre, il nous faut souligner que plusieurs enseignements sont construits par des intervenants localisés à l'étranger et intégrant pleinement la dimension internationale de leurs activités dans leurs enseignements. C'est notamment le cas des cours de *RSE et performances économiques et financières* (Professeure de gestion de l'université de Montréal), d'*Intégration de la protection de l'environnement dans la stratégie de l'entreprise* (Consultante localisée en Côte d'Ivoire), d'*Investissement socialement responsable* (Consultante localisée en Suisse et en Allemagne) ou encore du cours *ONG et Fundraising* (Consultante portugaise localisée à Bruxelles).

Au total, ce ne sont pas moins de 226 heures de cours sur les deux années du Master qui intègrent ainsi substantiellement la dimension internationale de la RSE, parmi lesquelles 160 heures d'enseignements juridiques. Précisons que le co-directeur de la formation est lui-même Maître de conférences en droit public et spécialisé en droit international.

Pour toutes ces raisons, nous affirmons que cette dimension internationale est pour nous une préoccupation majeure, constante et transversale, pleinement intégrée dans la plupart des cours dispensés.

Nous vous prions de recevoir nos très respectueuses salutations.

La Présidente

Christine GANGLOFF-ZIEGLER



—
Université de Haute-Alsace
2, rue des Frères Lumière • F-68093 Mulhouse Cedex
Tél. : +33 (0)3 89 33 60 00

www.uha.fr

