

# Master Entreprise, ressources humaines, innovation et communication

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'un master. Master Entreprise, ressources humaines, innovation et communication. 2009, Université Paris-Est Marne-La-Vallée - UPEM. hceres-02035450

**HAL Id: hceres-02035450**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02035450>**

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.



# Evaluation des diplômes Masters – Vague D

ACADÉMIE : CRETEIL

Établissement : Université Paris-Est Marne-la-Vallée

Demande n°S3100017712

Domaine : Sciences Humaines et Sociales

Mention : Entreprise, Ressources Humaines, Innovation et Communication

Avis Aeres

Appréciation (A+, A, B ou C) : B

Avis global : (sur la mention et l'offre de formation)

L'objectif est une approche des ressources humaines combinant la sociologie et la gestion qui se veut plus conceptuelle que pratique. Il semble cependant qu'il y ait plus cohabitation qu'association. La cause fondamentale en est l'effectif notoirement insuffisant d'enseignants en poste en sciences de gestion. L'on compte en tout et pour tout trois MCF en gestion pour l'ensemble du M1 et des quatre spécialités de M2, dont une seule semble impliquée dans la gestion de la mention. Une MCF de section 05 (économie) est portée en M1 comme gestionnaire, à tort. Dans ces conditions, il ne peut s'agir raisonnablement de délivrer des diplômes labélisés «gestion» des entreprises.

Par ailleurs, dans les spécialités gestion, l'enseignement se réduit essentiellement à la Gestion des Ressources Humaines (GRH), qui n'est pas positionnée dans un contexte général des autres sous-disciplines de la gestion, dont la connaissance globale est cependant indispensable pour un étudiant voulant faire carrière dans des fonctions de gestion dans l'entreprise. Comme les formations en GRH sont nombreuses dans l'environnement francilien, les diplômes plus explicitement orientés en gestion peuvent attirer les candidats.

La mention est dirigée par un professeur de sociologie. L'adéquation entre le corps enseignant en poste à l'Université de Marne-la-Vallée est peut-être satisfaisant pour la partie «Innovation» de la mention, mais pas pour la «gestion des ressources humaines», et sans doute pas non plus pour la «Communication». Des professionnels et quelques enseignants assistés de quelques autres en poste dans d'autres universités, ne peuvent suffire à former des gestionnaires des ressources humaines.

Un point positif est l'apprentissage et la participation de professionnels, ainsi que les grandes entreprises impliquées dans la formation.

L'adossement à la recherche est assuré en sociologie par un laboratoire en sociologie reconnu, UMR CNRS commune avec l'ENPC. En revanche, cet adossement est pratiquement inexistant en gestion.

Les effectifs sont faibles en M1 alors que certaines spécialités semblent attractives. Le M1 est largement basé sur la formation par la recherche, alors que trois spécialités sont professionnelles et quasiment aucun étudiant du M1 n'accède à la spécialité recherche, ciblée sur les ingénieurs. Aucun détail n'est donné sur le Semestre 2 du M1, sauf la notion d'option d'approfondissement.

Il faudrait développer l'ouverture internationale notamment concernant la spécialité «Mobilité Internationale».

- Points forts :
  - La formule de l'apprentissage.
  - Notoriété de certains enseignants-chercheurs.
  - Compétences indéniables en sociologie.
- Points faibles :
  - Données concernant l'insertion des diplômés à préciser.
  - Effectifs faibles au niveau du M1.
  - Concurrence interne entre les deux spécialités en GRH.



- Forte concurrence des formations dans l'environnement francilien.
- Equipe pédagogique pas constituée pour pouvoir décerner des diplômes professionnels en gestion des ressources humaines. Les effectifs d'enseignants-chercheurs dans le domaine sont beaucoup trop insuffisants. Le cadre d'une formation générale à la gestion est absent. Les cours techniques de GRH devraient reposer sur une formation générale solide en gestion et ne pas être assurés par des professionnels mais par des universitaires gestionnaires dont la spécialité est la GRH.

## Avis par spécialité

### Master Professionnel : Communication des Entreprises et des Institutions

- Appréciation (A+, A, B ou C) : B
- Points forts :
  - Professionnalisation de la formation (et apprentissage).
  - Insertion satisfaisante.
  - Partenariats.
  - Sociologie de la communication.
- Points faibles :
  - Taux très élevé de professionnels (77 %).
  - Manque de données précises sur la nature des postes occupés par les diplômés.
  - Ouverture internationale peu développée.
  - Aucun enseignant en information-communication en poste.
  - Part excessive des enseignements assuré par des intervenants extérieurs.
  - S'agit-il de communication interne ou interne et externe ?
- Recommandations :
  - Il conviendrait d'analyser plus précisément les débouchés, et d'introduire des heures assurées par des universitaires pour un cadrage conceptuel.
  - Renforcer le corps enseignant en information-communication.

### Master Professionnel : Gestion des Ressources Humaines et Mobilité Internationale

- Appréciation (A+, A, B ou C) : C
- Points forts :
  - Apprentissage.
  - Contenu en adéquation avec les métiers visés.
- Points faibles :
  - Données peu précises sur l'insertion des diplômés (postes, rémunérations...).
  - Volume d'enseignement assuré par les professionnels peu important.
  - Faible ouverture internationale compte tenu du positionnement de la formation.
  - Forte concurrence de formations en GRH dans l'environnement.
  - Part beaucoup trop faible des enseignants en sciences de gestion dans le cursus. Seuls deux MCF en poste à l'Université de Marne-la-Vallée y sont impliqués.
  - Pas d'enseignement des autres domaines de la gestion pour cadrer la GRH.
  - Contenu des enseignements de GRH décrits de façon très générale.
- Recommandations :
  - Développer la dimension internationale.
  - Renforcer l'équipe d'intervenants professionnels.



- Renforcer le corps enseignant en Sciences de gestion.
- Encadrer les cours de GRH avec une formation générale en gestion.

## Management par les compétences et les organisations

- Appréciation (A+, A, B ou C) : B
- Points forts :
  - Intervenants de grande qualité, positionnement original sur la thématique compétence, apprentissage.
  - Sociologie de l'entreprise.
  - Analyse de la logique compétence et de l'évolution du contenu du travail en entreprise.
- Points faibles :
  - Intervention de professionnels autour de 30 % du volume horaire total.
  - Données peu précises concernant l'insertion des diplômés.
  - Point de vue sociologique et non gestionnaire.
  - Un seul enseignant en Sciences de gestion dans le cursus, par ailleurs responsable pédagogique du M1.
  - Insuffisance des enseignements généraux de gestion pour cadrer les enseignements spécialisés sur les compétences.
- Recommandations :
  - Renforcer la part d'enseignements assurés par des professionnels.
  - Mener une enquête d'insertion professionnelle des diplômés.
  - Transformer en une spécialité «Sociologie de l'entreprise» ou renforcer considérablement le corps enseignant en poste en gestion et les enseignements de gestion.

## Master Recherche: Entreprise Innovation et Société

- Appréciation (A+, A, B ou C) : B

Spécialité demandée en co-habilitation avec l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées.

- Points forts :
  - Partenariats.
  - Positionnement autour du concept d'innovation.
  - Formation des ingénieurs aux Sciences sociales-centrage sur l'innovation et la sociologie de l'innovation.
- Points faibles :
  - Faibles effectifs fragilisant le devenir de la spécialité.
  - Débouchés visés par la spécialité.
  - Formation aux Sciences sociales en général, notamment à la sociologie, mais pas à la gestion. Le terme «gestion» dans la mention n'est pas justifié.
  - Peu de liens avec le M1. Les étudiants sont quasiment uniquement des ingénieurs.
  - Effectifs très faibles (8 à 12). Taux de redoublement surprenant l'an dernier.
- Recommandations :
  - Regrouper la spécialité avec un autre master Recherche proche (option innovation par exemple) ou accroître les effectifs.
  - Abandonner le label «gestion».
  - Recentrer sur la sociologie de l'innovation, force principale du corps enseignant.



## Commentaire et recommandations

- Enquête d'insertion professionnelle à mener.
- Améliorer l'attractivité du M1 pour alimenter les M2, et aussi augmenter les effectifs en spécialité recherche.
- Bien identifier la spécialité «Management par les compétences et les organisations» en sociologie et non pas en gestion.
- Se poser la question de la pertinence de la spécialité «Gestion des ressources humaines et mobilité internationale».
- Concentrer les formations sur la sociologie de l'innovation et de l'entreprise. Les compétences en sociologie semblent indiscutables et avérées.
- Alternativement, recruter des enseignants-chercheurs en gestion proprement dite et augmenter considérablement la part de gestion dans les formations en GRH si l'on souhaite les maintenir, ce qui n'est pas possible en l'état. Les mêmes remarques que pour la gestion semblent s'appliquer à la communication. Il semble qu'il n'y ait aucun enseignant en information-communication en poste.