



HAL
open science

Master Travail et développement

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'un master. Master Travail et développement. 2010, Conservatoire national des arts et métiers - CNAM. hceres-02035693

HAL Id: hceres-02035693

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02035693>

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 A

ACADÉMIE : PARIS

Établissement : Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)

Demande n° S3110052969

Domaine : Sciences humaines et sociales

Mention : Travail et développement

Présentation de la mention

La mention « Travail et développement » regroupe plusieurs spécialités dont le champ de savoirs concerne des métiers de l'action « sur le travail et le parcours professionnel des salariés ». Les quatre spécialités proposées sont :

- « Travail, emploi et organisation » (TEO).
- « Formation des adultes » (FA).
- « Ergonomie ».
- « Conseil en orientation, bilan et insertion ».

Avis condensé

• Avis global :

L'objectif défini par l'équipe est cohérent ; il se situe en lien avec différents processus de développement et de trajectoires des salariés. Ainsi le champ professionnel de la cible de formation est bien repéré ; il est prévu une variété d'accès à la certification par des parcours de formation initiale, continue, contrat d'apprentissage et professionnalisation, VAE. On regrette le peu de détails donnés sur les modalités de stage et les modalités d'évaluation. L'articulation avec la recherche est inégale en fonction des spécialités. La cible professionnelle est bonne et le champ de recherche a acquis une légitimité.

• Points forts :

- Un champ professionnel bien repéré.
- Une variété d'accès à la certification par des parcours de formation initiale, continue, contrat d'apprentissage et professionnalisation, VAE.
- Un adossement au milieu professionnel.

• Points faibles :

- Une articulation avec la recherche inégale en fonction des spécialités.
- Le peu de détails sur les modalités de stage et les modalités d'évaluation.
- Un dossier pas clairement construit.
- Le manque de mutualisation : il y a autant de M1 que de spécialités.

• NOTATION GLOBALE (A+, A, B ou C) : A

• Recommandation pour l'établissement :

- Articuler plus clairement les parcours « recherche » des quatre spécialités avec des apports des équipes de recherche.

1 • OBJECTIFS (scientifiques et professionnels) :

L'objectif scientifique est de construire une approche pluridisciplinaire du travail concret en lien avec la question du développement individuel des personnes, s'appuyant sur des disciplines qui relèvent de différentes sections du CNU (psychologie, sociologie, sciences de l'éducation). La poursuite de cet objectif est facilitée par le fait que la mention regroupe des formations auparavant dispersées, permettant de créer une offre riche.

L'objectif professionnel est de former des professionnels des diagnostics organisationnels dans le monde du travail et de la gestion des ressources humaines (RH) ; des conseillers en matière d'orientation professionnelle, de bilan de compétences et d'insertion ; de la formation professionnelle de l'ergonomie et des conditions de travail.

Les compétences à acquérir dans les parcours professionnels ont à la fois une dimension analytique et une dimension d'action sur les parcours et le travail, ce qui suppose l'acquisition de compétences spécifiques. Il y a également la volonté de développer chez les étudiants un regard réflexif sur leur pratique dans le cadre d'un travail de terrain.

2 • CONTEXTE (positionnement, adossement recherche, adossement aux milieux socioprofessionnels, ouverture internationale) :

La mention « Travail et développement » est une des quatre mentions proposées par le pôle « Travail et société » du CNAM. Les autres mentions sont « Psychologie », « Travail social » et « Documentation, information communication ». Le positionnement géographique n'est pas précisé, il apparaît problématique du fait de l'existence d'une offre importante sur le travail. Cependant, l'originalité de cette mention du CNAM semble résider dans une approche du travail à la fois très pluridisciplinaire et à finalité pratique.

La mention est adossée à trois laboratoires dont le laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE - UMR), le centre de recherches sur le travail et le développement (CRTD - EA) et le centre de recherches sur la formation (CRF - EA).

De nombreux professionnels participent aux enseignements.

Pour la spécialité « Formation des adultes », on note d'une part un partenariat avec les universités de Louvain La Neuve, et de Genève avec des enseignements analogues dans les trois sites et des regroupements internationaux pour le parcours « Formation des adultes : champ de recherche » d'autre part, un partenariat avec la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève pour le parcours « Développement des compétences et intervention dans les organisations » avec des diplômes distincts mais des enseignements communs.

3 • ORGANISATION GLOBALE DE LA MENTION (structure de la formation et de son organisation pédagogique, politique des stages, mutualisation et co-habilitations, responsable de la formation et équipe pédagogique, pilotage de la formation) :

Des M1 communs sont proposés pour les spécialités « TEO » et « FA ». Des UE sont partagées pour l'ensemble des spécialités. Les différentes spécialités appuient leurs enseignements sur des stages. La spécialité « Formation des adultes » est en habilitation conjointe avec l'Université Paris 13.

4 • BILAN DE FONCTIONNEMENT (origines constatées des étudiants, flux, taux de réussite, auto-évaluation, analyse à 2 ans du devenir des diplômés, bilan prévisionnel pour la prochaine période) :

Sur les quatre dernières années, 53,5 % des candidats inscrits en M2 ont obtenu un M1 dans le même domaine dans un établissement extérieur français, 26 % ont obtenu le M1 dans le même domaine au CNAM, 5 % dans un établissement extérieur étranger et 12 % proviennent d'autres disciplines.

Les taux de réussite se situent aux alentours de 72 à 88 % selon les années, le taux d'abandon est peu élevé.



Les données sont présentées parcours par parcours, en pourcentage, sans que les effectifs respectifs des parcours soient connus, ce qui empêche d'avoir une vue d'ensemble précise de l'insertion professionnelle. On comprend qu'une grande partie des diplômés sont déjà en situation professionnelle au moment de la formation ; le suivi de la formation se traduit par des progressions de salaire à l'issue de la formation.

Par ailleurs, le dossier fait état de 43 poursuites en thèse sur un total de 157 diplômés d'un master « recherche ». Deux étudiants ayant obtenu un master professionnel poursuivent en thèse. Neuf thèses ont déjà été soutenues.



Avis par spécialité

Travail, emploi, organisation

- Avis :

Le diplôme reconduit une spécialité existante intitulée « Gestion des ressources humaines et sociologie ». Cette ancienne spécialité devient un parcours « Gestion des ressources humaines et sociologie » (« recherche ») ; un nouveau parcours est créé : « Expertise sociologique » (professionnel). Les objectifs visés sont très larges, au point de mal se distinguer de ceux de la mention dans son ensemble (même s'il y a une dominante sociologie et gestion des ressources humaines qui donne à cette spécialité une couleur particulière).

Une expérience de terrain paraît indispensable tant au niveau professionnel que dans la perspective de recherche. Les parcours offrent la possibilité de stages mais on ne comprend pas bien si ces stages sont obligatoires ou non. Il serait souhaitable de les rendre obligatoires si ce n'est pas le cas.

Concernant la formation par la recherche, elle se fait au travers de séminaires épistémologiques ; mais il n'y a pas de séminaire de chercheurs ouverts pour ces masters.

- Point fort :

- Une équipe de chercheurs solide.

- Points faibles :

- Une perspective de rapport au terrain tant pour la recherche que pour le professionnel établie de manière imprécise.
- Il n'y a pas d'offre mentionnée de séminaire de recherche ouvert pour le parcours « recherche ».
- En M1, les enseignements de sociologie sont concentrés en semestre 2 ; les enseignements de gestion des RH en semestre 1. Si on suppose que la sociologie peut aider à réfléchir sur les instruments de la gestion, l'inverse semblerait plus cohérent.
- L'ambition en termes de champ de compétences, tel qu'il est défini, paraît trop vaste : « expertise sociale des entreprises, administrations, associations et collectivités territoriales dans les domaines des études, des diagnostics, des audits, de l'évaluation, des enquêtes, du traitement de données, du conseil, de la conception de projets ». Il est peu crédible de vouloir former, de manière sérieuse, dans une même spécialité à ces différents métiers.

- Recommandations pour l'établissement :

Il serait souhaitable de :

- Réduire le spectre de la spécialité.
- Revoir l'ordre des enseignements entre le semestre 1 et le semestre 2 pour le master 1.

- NOTATION (A+, A, B ou C) : B

Formation des adultes

- Avis :

Cette spécialité articule deux parcours : l'un professionnel « Développement des compétences et intervention dans les organisations », l'autre « recherche » « Formation des adultes, champ de recherche ». La spécialité s'appuie sur une offre en matière de recherche et des laboratoires dont les thématiques s'articulent à la problématique envisagée pour le diplôme. Certains des séminaires de laboratoire peuvent être ouverts aux étudiants de master. Une offre d'ateliers communs avec le doctorat, des conférences sur l'actualité de la recherche en formation, des ateliers méthodologiques communs avec le doctorat permettent de former les étudiants de la spécialité aux recherches en cours. Des innovations pédagogiques telles que la conduite d'un projet d'intervention en organisation en grandeur réelle apparaissent favorables pour préparer à la vie professionnelle.

- Points forts :
 - La pédagogie et l'organisation de la spécialité avec une formation en alternance.
 - Une bonne articulation avec des opérations de recherche existant par ailleurs pour les doctorants ou dans les laboratoires.
 - Un tronc commun en M1 pour les deux parcours.
 - Un module européen commun aux trois sites (Paris, Louvain et Genève).
- Point faible :
 - Le dossier ne donne pas de précisions concernant les stages.
- NOTATION (A+, A, B ou C) : A+

Ergonomie

- Avis :

C'est le diplôme de référence de la profession d'ergonome. La spécialité accueille des salariés en activité professionnelle ou des adultes en recherche d'emploi. Le parti pris est d'articuler ergonomie physique (fondée sur la physiologie) et cognitive (fondée sur la psychologie). Cette spécialité comprend deux parcours, « recherche » et professionnel, avec un tronc commun.

- Points forts :
 - L'adossement au centre de recherche sur le travail et le développement.
 - Le contenu des enseignements bien adapté à la formation professionnelle.
- Points faibles :
 - La faible présence de professionnels apparemment dans cette spécialité mais les formés sont eux-mêmes professionnels, cela participe sans doute d'un choix mais qui n'est pas exprimé.
 - Le peu d'articulation avec la recherche effectuée dans le laboratoire.
- Recommandation pour l'établissement :
 - Mieux adosser la spécialité à la recherche au travers notamment de séminaires « recherche ».
- NOTATION (A+, A, B ou C) : A

Conseil en orientation, bilan et insertion

- Avis :

La formation s'adresse à des professionnels chargés de l'orientation des jeunes et des adultes dans des structures variées (missions locales, centres de bilans de compétences, services d'insertion, services VAE, cabinets de recrutement...). Il s'agit d'une formation visant à l'approfondissement de corpus professionnels déjà acquis. Mais elle est ouverte à des personnes ayant déjà eu une pratique dans la fonction d'orientation. On comprend mal comment elle se situe par rapport à la formation de conseiller d'orientation. Il semble que le diplôme doive être explicitement réservé à ceux qui détiennent le diplôme de conseiller d'orientation de l'autre mention et constituer une formation complémentaire puisqu'elle ne donne pas le diplôme de psychologue.

- Points faibles :
 - La formation ne donne pas le diplôme de psychologue.
 - Le positionnement peu compréhensible de cette spécialité par rapport à la mention « Psychologie », spécialité « Psychologie de l'orientation et du travail ».
 - Une équipe ne comportant pas suffisamment de professionnels.



- Recommandation pour l'établissement :
 - Réserver clairement cette formation aux personnes ayant déjà le diplôme de psychologue de l'orientation en formation initiale, cette formation semblant en deçà de celle de la spécialité « Psychologie de l'orientation et du travail » de la mention « Psychologie », ce qui peut induire une certaine confusion.

- NOTATION (A+, A, B ou C) : B