



**HAL**  
open science

## Master Administration, management et économie des organisations

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'un master. Master Administration, management et économie des organisations. 2011, Université Rennes 2. hceres-02039873

**HAL Id: hceres-02039873**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039873>**

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 B

## ACADEMIE : RENNES

Etablissement : Université Rennes 2

Demande n° S3MA120000151

Domaine : Sciences humaines et sociales

Mention : Administration, management et économie des organisations

## Présentation de la mention

Cette mention résulte d'une volonté de structurer la mention actuelle (« Administration des territoires » ATE) autour de deux mentions dont celle-ci. Elle a pour objectifs d'accroître la lisibilité des secteurs de professionnalisation pour les étudiants et les professionnels et de former des cadres au management dans divers secteurs : services sociaux et d'emploi dans les entreprises publiques ou privées ou encore dans le secteur de l'économie sociale et solidaire, par la délivrance de compétences transversales pour la réalisation de projets en management dans différents contextes. Le master « Administration, management et économie des organisations » (AMEO) comporte deux spécialités indifférenciées : « Management des organisations de l'économie sociale et solidaire » (MOESS) et « Politiques d'emploi et ressources humaines » (PERH).

## Indicateurs

Effectifs constatés	160
Effectifs attendus	140
Taux de réussite	65 %
Résultat de l'évaluation des enseignements par les étudiants (taux de réponses)	NR
Résultat de l'analyse à 2 ans du devenir des étudiants diplômés ou non (taux de réponses)	NR
Résultat de l'analyse à 2 ans de la formation par les sortants (taux de réponses)	NR

## Bilan de l'évaluation

- Appréciation globale :

Les objectifs pédagogiques sont de renforcer les compétences managériales et entrepreneuriales des étudiants au travers d'un projet professionnel fort et d'une pédagogie axée sur la résolution de problèmes, en conservant un ancrage interdisciplinaire en sciences sociales via un appui sur les recherches développées au sein du CRESS-LESSOR (Centre Régional de Recherches en Sciences Sociales - Laboratoire d'Economie et de Sciences Sociales de Rennes). Il existe une volonté de se démarquer des formations en management que l'on trouve au sein de l'université de Rennes 2, ce qui se comprend mieux pour la spécialité « Politiques d'emploi et ressources humaines » (PERH) que pour la spécialité « Management des organisations de l'économie sociale et solidaire » (MOESS). La formation bénéficie de nombreux partenariats et collaborations avec des entreprises et des organismes publics régionaux ainsi que de l'intervention, dans les modules de cours, de plusieurs intervenants extérieurs, professionnels exerçant leurs activités dans les organismes en relation avec les objectifs des spécialités. La durée des stages est de 1 et 3 mois en M1 et M2 respectivement, avec un encadrement mixte. Des mutualisations d'enseignements sont pratiquées, tant au niveau de la mention que des spécialités. La formation est pilotée par des enseignants-chercheurs de l'UFR. Les responsables de



spécialité travaillent en collaboration avec le responsable de la mention. Un équilibre entre interventions pédagogiques assurées par les académiques et les intervenants extérieurs est recherché. Il n'y a pas d'information, dans le dossier, sur l'usage des Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Education (TICE). Le conseil des études permet l'adaptation des intitulés ou des contenus des enseignements. Il se réunit 4 à 5 fois par an pour la spécialité MOESS. Globalement, le recrutement est régional. Pour chaque semestre, une commission d'évaluation des enseignements se réunit pour chaque spécialité, comprenant le directeur de la mention, le directeur de la spécialité, l'équipe pédagogique ainsi que les délégués étudiants ; elle établit un rapport affiché sur les panneaux destinés aux étudiants. Pour MOESS, les résultats sont satisfaisants en M1 et M2, les cours sont cependant jugés trop théoriques (idem pour PERH). Les emplois en sortie de MOESS sont précaires (6/11) pour un salaire moyen net mensuel de 1354 euros. Les diplômés de la spécialité PERH sont également exposés au déclassement. L'autoévaluation est présente, mais mal située parmi les procédures globales de l'université.

L'avis est globalement réservé pour les spécificités de cette mention, avec une remarque forte sur le terme « management des organisations ». Alors que la mention se veut « pluri-disciplinaire », l'objet est plus centré sur les politiques globales que sur le management des organisations. Si le master est réellement adossé à une équipe pédagogique multidisciplinaire dans une dynamique de professionnalisation, l'adossement à la recherche est cependant mono-laboratoire, alors que l'on devrait en trouver plusieurs.

- Point fort :
  - Une équipe pédagogique diversifiée.
- Points faibles :
  - L'insertion professionnelle est sujette au déclassement (une licence professionnelle suffirait peut être ; ceci est à étudier).
  - La transversalité souhaitée et revendiquée par cette mention conduit-elle à une réelle professionnalisation et favorise-t-elle l'insertion professionnelle des étudiants ?
  - Il manque des enseignants-chercheurs en management.

## Notation

- Note de la mention (A+, A, B ou C) : C

## Recommandations pour l'établissement

Une harmonisation des procédures relatives à l'évaluation par les étudiants, aux tenues et rôles des conseils pédagogiques et des politiques de stage serait souhaitée. Il serait également nécessaire de diversifier les laboratoires supports de la formation et de prendre des mesures pour améliorer l'insertion professionnelle des étudiants. Le libellé de la mention est vraisemblablement à reconsidérer.

L'équipe est diversifiée, ce qui pourrait lui permettre de construire « autre chose » qui soit plus ajusté à son domaine de compétence et plus en cohérence avec l'UFR ou la mention d'origine.

# Appréciation par spécialité

## Management des organisations de l'économie sociale et solidaire

- Présentation de la spécialité :

Cette spécialité a pour objectif la construction de savoirs spécifiques et adaptés au secteur par l'adaptation et la transposition des modèles et dispositifs de gestion et de management génériques, car ce secteur nécessite des aptitudes complémentaires spécifiques : comprendre les enjeux, les acteurs, les publics et les institutions ; connaître les ressources et les contraintes particulières au secteur ; développer les capacités à analyser des situations complexes de façon transversale.

- Indicateurs :

Effectifs constatés	20
Effectifs attendus	18
Taux de réussite	64 %
Résultat de l'évaluation des enseignements par les étudiants (taux de réponses)	NR
Résultat de l'analyse à 2 ans du devenir des étudiants diplômés ou non (taux de réponses)	NR
Résultat de l'analyse à 2 ans de la formation par les sortants (taux de réponses)	NR

- Appréciation :

La formation relative à cette spécialité est bien structurée en UE qui font apparaître des enseignements pratiques et théoriques (méthodes de recherche et outils méthodologiques par exemple), puis en cours à option qui augurent des spécialisations souhaitées par les étudiants. Les stages, le mémoire et leurs évaluations font partie intégrante de la formation. Il existe un tronc commun plus une approche des outils méthodologiques en M1 et des UE spécifiques dont une d'initiation à la recherche en M2. Outre l'intervention de nombreux professionnels, l'aspect professionnalisant et transverse de la spécialité réside dans la conception globale de la formation. Les stages sont de 1 mois en M1 et 4 mois minimum en M2 (ils font l'objet d'un rapport avec soutenance). Cette spécialité est ouverte à l'alternance en M2, avec possibilité de VAP (validation des acquis professionnels), VAE (validation des acquis de l'expérience). Il n'y a que peu d'auditeurs en formation continue néanmoins. Cette spécialité présente la spécificité d'être ancrée dans une approche interdisciplinaire des sciences humaines et sociales accompagnée par des savoirs managériaux et organisationnels.

- Point fort :

- L'aspect pluridisciplinaire de la formation.

- Points faibles :

- Les débouchés en emploi stable sont insuffisants.
- Il y a peu d'étudiants en formation continue.
- Le parcours recherche est embryonnaire.

# Notation

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : C

# Recommandations pour l'établissement

Une réorientation sur une formation plus pragmatique en termes de contenus et de débouchés serait nécessaire.



## Politiques d'emploi et ressources humaines

- Présentation de la spécialité :

Cette spécialité a pour objectifs de former des professionnels de la promotion de l'emploi et de l'évaluation des dispositifs d'emploi, de formation et d'insertion en ressources humaines (RH). Elle ambitionne de replacer les ressources humaines dans la stratégie globale des organisations, dans une démarche de politiques socialement responsables et d'œuvrer pour la mise en place de politiques d'insertion, enfin, de contribuer à une stratégie de développement d'un territoire socialement responsable.

- Indicateurs :

Effectifs constatés	40
Effectifs attendus	30
Taux de réussite	58 %
Résultat de l'évaluation des enseignements par les étudiants (taux de réponses)	NR
Résultat de l'analyse à 2 ans du devenir des étudiants diplômés ou non (taux de réponses)	NR
Résultat de l'analyse à 2 ans de la formation par les sortants (taux de réponses)	NR

- Appréciation :

Il existe un tronc commun et des unités d'enseignement (UE) spécifiques en M1 et M2, avec 3 possibilités de spécialisation en fin de M2. Le stage est de 1 mois en janvier en M1, et en M2 un stage long est possible en alternance. Des ateliers de recherche en S1, S2 et S3 sont proposés et il existe un parcours recherche en S4. Le mémoire est de type recherche appliquée. Les enseignants-chercheurs sont membres pour quelques uns du CRESS-LESSOR. Dans le champ des ressources humaines (RH), les capacités visées touchent au développement de politiques de RH. Au-delà des aspects gestionnaires, il s'agit de replacer les RH dans la stratégie globale de l'organisation afin de contribuer à sa performance par des politiques socialement responsables. Certains cours transverses (anglais, informatique, statistiques...) sont proposés. La formation est ouverte à la formation continue. En M2, le deuxième semestre est en alternance stage / enseignements.

La spécialité PERH a du mal à imposer la qualité de ses étudiants dans les milieux professionnels au niveau bac + 5. Des effectifs nombreux au regard des capacités d'encadrement de l'équipe pèsent sur son fonctionnement et en sont peut être la cause.

- Point fort :

- La possibilité d'un parcours recherche.

- Points faibles :

- La difficulté pour replacer la formation et les enseignements en termes de politiques d'emploi dans le management et la stratégie globale des organisations, comme le dossier l'énonce.
- L'insertion difficile des étudiants dans l'emploi à un niveau cadre.
- Il y a peu de formation continue.

## Notation

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : C

## Recommandations pour l'établissement

Une réorientation sur une formation plus pragmatique en termes de contenus et de débouchés serait nécessaire. Il conviendrait également de préciser le régime de l'alternance.