HAL
open science

# Master Droit des activités économiques et sociales

Rapport Hcéres

## To cite this version:

Rapport d'évaluation d'un master. Master Droit des activités économiques et sociales. 2014, Université Lille 2 - Droit et santé. hceres-02040667

**HAL Id: hceres-02040667**

**https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02040667**

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.

agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

# Rapport d'évaluation du master

## Droit des activités économiques et sociales

## de l'Université Lille 2 – Droit et santé

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014

agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

*En vertu du décret du 3 novembre2006[1],*

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

[1] Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).

# Evaluation des diplômes
# Masters – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Lille

Etablissement déposant : Université Lille 2 - Droit et santé

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) au niveau de la mention : /

Mention : Droit des activités économiques et sociales

Domaine : Droit, économie, gestion

Demande n° S3MA150009015

## Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) :

Faculté des Sciences Juridiques, Politiques et Sociales de l'Université Lille 2

- Délocalisation(s) : /

- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

## Présentation de la mention

La mention *Droit des activités économiques et sociales* est pluridisciplinaire : elle lie le droit et les sciences économiques. Elle est composée de deux spécialités qui visent chacune à apporter une double compétence aux étudiants. La spécialité *Ingénierie salariale et relations sociales* apporte une compétence juridique et économique ; la spécialité *Direction et responsabilité dans le champ social* apporte une compétence juridique et sociale. L'objectif est que les étudiants maîtrisent les fondamentaux dans le domaine du droit et de l'économie sociale, les techniques de base de la recherche et des présentations orales synthétiques.

## Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

A titre liminaire, il faut indiquer la trop faible qualité du dossier. Le plan adopté suit d'assez loin celui demandé par l'AERES. Le dossier n'a pas été rempli de façon toujours exhaustive ; les informations relatives à une

même question sont parfois évoquées à deux ou plusieurs endroits différents. Lire le dossier nécessite des va-et-vient incessant entre les différentes spécialités, ce qui nuit à l'appréhension du contenu des formations.

La mention est organisée autour de deux diplômes a priori utiles dans le bassin d'emploi considéré. Ils sont suffisamment originaux pour que les étudiants disposent d'une compétence spécifique au regard des recruteurs. En témoigne l'insertion professionnelle des diplômés : le taux d'insertion des étudiants présenté est élevé (+ de 70 % ont un emploi). Ces bons résultats sont à tempérer, car le tableau fourni à ce sujet n'est pas toujours renseigné. S'ils sont exacts, ils peuvent s'expliquer par le fait que le secteur social et médico-social soit pourvoyeur d'emplois et non par le développement d'une politique dynamique d'insertion préprofessionnelle des étudiants. En effet, il n'existe pas de stage obligatoire en M1 ; celui qui est prévu en M2 est d'une durée plutôt courte, voire insuffisante, de deux mois. Cela démontre une résistance de l'équipe pédagogique en charge des diplômes puisque l'AERES avait recommandé, dans sa précédente évaluation, de porter ce délai à quatre mois. Le choix finalement retenu de limiter la durée du stage est justifié par l'obligation de verser une rémunération aux stagiaires d'une durée de plus de deux mois qui pourrait, en contradiction avec l'objectif de la loi, se révéler un frein au recrutement des stagiaires.

L'organisation de la mention génère un coût raisonnable. Plusieurs cours sont mutualisés avec le master 1 en droit social ; en M2, plusieurs cours sont mutualisés entre les deux spécialités. Ces multiples mutualisations n'ont pas pour effet de faire perdre sa spécificité à la mention avec les autres formations existantes, car les enseignements en économie lui donnent sa coloration propre. En revanche, le pilotage de la mention dépasse peu le cadre de l'Université Lille 2. Elle n'est pas ouverte à l'international, car cette ouverture est considérée comme peu opportune au regard de la nature du diplôme. Il existe un partenariat avec l'Ecole nationale de protection judiciaire de la jeunesse dans le cadre de la spécialité *Direction et responsabilité dans le champ social*. Les informations fournies pour la spécialité *Ingénierie salariale et relations sociales* sont plus vagues : des partenariats informels sont signalés, qui s'appuieraient sur le tissu professionnel régional.

L'attractivité de la mention est moyenne. Elle est particulièrement faible en M1 où le nombre d'étudiants inscrits se situe autour de vingt. Elle est plus satisfaisante en M2, chaque spécialité recevant entre 60 et 90 candidatures chaque année pour des promotions constituées de 15 à 25 élèves selon les années et selon la spécialité. Cette difficulté relative à l'attractivité de la mention peut s'expliquer par la concurrence d'autres formations proposées dans la région. S'agissant de la spécialité *Ingénierie salariale et relations sociales*, l'Université Lille 1 offre un master similaire, mais avec une dimension juridique moins affirmée, ce qui donne au master de l'université de Lille 2 sa spécificité, car il s'appuie sur l'offre d'enseignement offert par la faculté tant en droit qu'en économie. Des écoles de commerce proposent également des diplômes proches. Concernant la spécialité *Direction et responsabilité dans le champ social*, il semble que la concurrence locale soit nettement moins forte.

L'adossement à la recherche produit des effets limités. Alors que la mention utilise les compétences des membres des laboratoires de droit et d'économie de l'Université Lille 2, seul un étudiant a débuté une thèse au cours de ces dernières années. Il est prévu une modification allant dans le sens de l'amélioration de la promotion de la recherche : 20h de formation vont être accordées en master 1 pour une initiation à la recherche.

Le nombre d'heures d'enseignement des langues étrangères apparaît insuffisant. En master 1, un cours de langue de 15 heures est obligatoire. En master 2, l'apprentissage des langues disparaît.

- Points forts :
  - Bonne mutualisation des enseignements.
  - Secteurs d'activités visés par les diplômes au niveau master 2.
  - Partenariat avec l'Ecole Nationale de Protection Judiciaire de la Jeunesse.

- Points faibles :
  - Enseignement par la recherche pas suffisamment développé.
  - Durée des stages.
  - Place accordée à l'enseignement des langues étrangères.
  - Insuffisance du suivi des diplômés.

- Recommandations pour l'établissement :

Le dossier est mal présenté. Il devrait être rédigé de manière plus rigoureuse pour faire apparaitre plus aisément les qualités de la mention. Il faudrait aussi mettre en place un suivi plus performant de l'insertion professionnelle des diplômés.

# Evaluation par spécialité

## Ingénierie salariale et relations sociales

### • Périmètre de la spécialité :

*Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) :*

Faculté des Sciences Juridiques, Politiques et Sociales de l'Université Lille 2

*Etablissement(s) en co-habilitation(s) au niveau de la spécialité : /*

*Délocalisation(s) : /*

*Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /*

### • Présentation de la spécialité :

La spécialité *Ingénierie salariale et relation de travail* vise à former des diplômés ayant un niveau d'expertise identique en droit et en économie. Elle ambitionne de mettre sur le marché du travail des professionnels des ressources humaines qui maîtrisent tant les incidences économiques que juridiques de l'exercice de leurs fonctions. La pluridisciplinarité marque la spécialité : la formation porte sur le droit du travail, l'économie et les finances sociales. Il est prévu une évolution du nom du diplôme pour devenir *Droit et économie des ressources humaines* afin que le terme RH, au cœur de la spécialité, marque son intitulé.

### • Appréciation :

Les unités sont organisées autour des ressources humaines (RH) : droit des RH, stratégie des RH, communication RH, recrutement et gestion de carrières, pratique de la rémunération. Les étudiants développent ainsi des compétences dans le management, la paie, la gestion des emplois, la formation et le développement des compétences, conseils aux entreprises et veille juridique. Le volume horaire est raisonnable, voire un peu faible : 280 heures de cours dont 60 heures mutualisées. La maquette pourrait être repensée. Le dossier indique d'ailleurs la volonté de supprimer les cours peu professionnalisants au profit d'enseignements ayant un lien plus fort avec la pratique des ressources humaines : technique de recrutement, gestion des conflits, risques psycho-sociaux.

La formation reçoit entre 70 et 100 candidatures chaque année. Elles émanent principalement de l'Université Lille 2, mais aussi de toute la France. En moyenne, 25 étudiants sont retenus par année. Même si les données sont parcellaires, il en ressort que la moitié d'une promotion a suivi une autre formation que le M1 de la mention. Ces éléments démontrent une attractivité correcte de la spécialité.

Les données relatives à l'insertion professionnelle sont peu exploitables en raison du faible nombre de réponses apportées par les diplômés. Cela est surprenant, car des anciens étudiants gardent un contact suffisamment fort avec la spécialité pour animer des conférences intitulés « retours d'expériences « . Sur les 15 diplômés ayant répondu à l'enquête, 13 travaillent en CDI, un en CDD, un est travailleur indépendant. Ces chiffres laissent à penser que l'insertion professionnelle est bonne au terme de la formation.

L'équipe pédagogique est un peu déséquilibrée : les enseignants-chercheurs y sont minoritaires. A contrario, cela montre un fort investissement des professionnels extérieurs.

### • Points forts :

- Domaine de la formation.
- Formation professionnalisante avec un fort investissement des professionnels extérieurs.
- Double compétence en droit et en économie.

### • Points faibles :

- Absence d'apprentissage et de formation en alternance.
- Nombre d'enseignants-chercheurs insuffisant.

- Recommandations pour l'établissement :

Il serait utile de développer plus encore les partenariats avec les entreprises. La formation gagnerait aussi à intégrer l'apprentissage ou l'alternance.

## Direction et responsabilité dans le champ social

### • Périmètre de la spécialité :

*Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) :*

Faculté des Sciences Juridiques, Politiques et Sociales de l'Université Lille 2

*Etablissement(s) en co-habilitation(s) au niveau de la spécialité : /*

*Délocalisation(s) : /*

*Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /*

### • Présentation de la spécialité :

La spécialité ***Direction et responsabilité dans le champ social*** forme des managers sociaux. Les étudiants doivent comprendre et gérer le travail social, c'est-à-dire qu'ils doivent être aptes notamment à piloter et à gérer un service et à mener une mission ; à gérer des équipes ; à mettre en place un réseau territorial de partenaires sociaux.

### • Appréciation :

La maquette n'est pas suffisamment structurée. La formation ne présente aucun tronc commun. Les étudiants disposent d'un choix libre parmi les modules d'enseignements de manière à suivre 280 heures de cours parmi une offre correspondant à 420 heures. Au cours du premier semestre, deux matières sont obligatoires (Management de l'entreprise social ; La personne et le champ social), trois autres doivent être choisies parmi cinq. Au cours du second semestre, aucun cours n'est obligatoire. Les étudiants doivent choisir quatre unités d'enseignement parmi les sept proposés. Des modalités de suivi sont toutefois organisées puisque des conseils de perfectionnement ont été mis en place récemment.

Au vu du nombre de dossiers envoyés, l'attractivité du diplôme est relative (40 à 60). Certes pour moitié ces dossiers viennent d'un autre établissement, le recrutement n'en demeure pas moins au final principalement local. Il est à regretter l'absence d'un tableau d'indicateurs. Le même flou caractérise le devenir des diplômés. Alors que peu de données chiffrées sont présentées, le dossier indique que les perspectives d'emploi seraient très bonnes. Il est permis de croire cette affirmation, car le secteur du travail social est un secteur d'activité porteur d'emplois, notamment en raison du vieillissement de la population. Le diplôme répond à un besoin réel sur le marché du travail.

D'autres défauts ressortent de l'organisation de la formation. D'abord, mis à part la rédaction et la soutenance au cours du second semestre, d'un mémoire obligatoire, la formation par la recherche n'est pas développée. Ensuite, la spécialité n'entretient aucune relation internationale. Il n'est pas fait mention de la possibilité pour les étudiants de poursuivre leurs études dans un programme d'échange. Enfin, la maquette ne prévoit pas l'enseignement des langues étrangères et la durée de deux mois du stage obligatoire, même si elle est indiquée comme une durée minimum, semble insuffisante dans le cadre d'un master professionnel.

### • Point fort :

- Lien avec les professionnels.

### • Points faibles :

- Durée du stage.
- Structure de la maquette.
- Flou du dossier.

### • Recommandations pour l'établissement :

Le découpage des différents cours devrait être revu de manière plus cohérente.

# Observations de l’établissement

**Université Lille 2**
**Droit et Santé**

***Observations en réponse au rapport d'évaluation de l'AERES***

**MASTER**
**Mention Droit des Activités Economiques et Sociales**

Nous tenons en préambule à regretter de nouveau le fait que le rapport d'évaluation de l'AERES porte presqu'exclusivement sur l'ancien diplôme et non sur sa refonte. En effet, cela rend beaucoup de ses remarques inutiles puisqu'elles ont déjà été intégrées. Surtout, cela peut porter le trouble dans l'esprit du public qui se rend sur le site de l'AERES afin de faire son choix quant aux formations universitaires (lycéens, parents, étudiants). En effet, il y trouvera alors des informations qui sont en décalage, parfois très important, avec la réalité actuelle des diplômes. L'information fournie est tronquée, ce qui est dommage et dommageable aux formations dans la mesure où leurs efforts de progression restent complètement absents de la« publicité » qu'en fait l'AERES... Nous pensons sincèrement que cela nuit aux équipes pédagogiques en dévalorisant leurs formations (mauvaise publicité) et va à l'encontre de leurs efforts pour faire progresser leurs formations. Il est très regrettable que l'AERES, présentée comme une instance d'aide et de conseil, soit amenée à jouer ce rôle.

**1)** le rapport souligne qu' « il n'existe pas de stage obligatoire en M1 ; **celui qui est prévu en M2 est d'une durée plutôt courte, voire insuffisante, de deux mois**.

**Le stage est porté à 4 mois comme le recommandait l'AERES précédemment en parcours DE--RH**. L'AERES s'est ici appuyée sur l'ancienne maquette (celle qui avait déjà été évaluée par le rapport précédent, qu'elle cite)

**2)** langues étrangères : le rapport souligne en page 2 «**en master 2, l'apprentissage des langues disparaît** ». La nouvelle maquette intègre 20 heures de cet enseignement.

**3)** Sur la spécialité Ingénierie Salariale et Relations Sociales

**a)** L'AERES indique que « Le volume horaire est raisonnable, **voire un peu faible : 280 heures de cours** dont 60 heures mutualisées. La maquette pourrait être repensée ».
La nouvelle maquette renforce à la fois le volume horaire global et a repensé la maquette.

**b)** L'AERES souligne comme point faible **l'absence d'apprentissage et de formation en alternance** : Or, les contrats de professionnalisation fonctionnent déjà depuis 2 ans et continuent bien entendu sur la nouvelle maquette.

**c)** Sur les partenariats : de nombreux partenariats existent bel et bien (avec Auchan Carrefour, Atlantic, Mairie de Lille, etc.). Ce sont des relations durables, d'intervention dans la formation et/ou d'accueil de stagiaires. Ces relations ne donnent jamais lieu à l'établissement de conventions formelles. Nous ne comprenons pas que l'AERES semble voir dans cette absence de convention l'absence de relations avec le monde socio---économique (la convention avec l'ENPJJ, liée à l'autre spécialité M2 du master, est rendue nécessaire formellement par l'échange d'enseignants entre les deux écoles et le reversement financier de l'ENPJJ vers l'Université).

**4)** Sur la spécialité Direction et Responsabilité dans le Champ Social :
Dans la nouvelle maquette, le tronc commun et le nombre d'options, ont été modifiés ; les cours de langues et les séminaires de recherche ajoutés.

**Eléments de réponse à l'évaluation sur la mention :**
Le dossier transmis a été rédigé sur la base d'un premier plan suggéré par l'AERES, celle-ci ayant ensuite proposé un autre plan mais plusieurs semaines après les premières deadlines. Nous avons modifié en partie ce qui avait déjà été rédigé pour l'adapter, en proposant un plan classique de type « 1- bilan du passé / 2- modifications de maquettes », et en reprenant dans chacun des points les rubriques demandées par l'AERES. Nous regrettons que cela ait suscité des soucis de lecture. On

indiquera que l'évaluation des enseignements a démontré que les bonnes opinions des étudiants sur leur formations sont très largement majoritaires (au-delà de 90%)) et ouvertes sur le monde professionnel (le comité de perfectionnement a parfaitement validé la formation, tout comme les entreprises et collectivités, qui n'hésitent pas à prendre les étudiants en stage et dont les retours sont très positifs).

**1)** Sur les stages, **nous réfutons totalement et avec vigueur le qualificatif employé par l'AERES « résistance de l'équipe pédagogique »**, En outre, d'autres éléments relevés par l'AERES elle-même viennent contredire cette accusation. En réalité, le dossier explique précisément les raisons pour lesquelles le stage était auparavant de 2 mois (et pourquoi il le reste, comme un minimum, sur la spécialité DRCS) et le fait que la durée du stage a bel et bien été modifiée en parcours DE-RH conformément à ce qu'indiquait le précédent rapport de l'AERES. Cette durée est désormais de « 4 mois minimum équivalent temps plein (stage pouvant être ramené à 2 mois dans des cas particuliers (...))» (page 43 du rapport). Le dossier transmis souligne aussi clairement que tous les étudiants, malgré la durée de 2 mois minimale exigée jusqu'ici, faisaient déjà bien plus que cette durée (durée moyenne des stages = 4 mois dans les deux spécialités) – nous fonctionnons en effet davantage sur l'incitation que sur la contrainte réglementaire. Cette volonté forte s'appuie sur le rôle d'une équipe enseignante, qui est aussi de favoriser la responsabilisation des étudiants avant leur entrée dans la vie professionnelle. Les évolutions législatives sur la fiscalité des stages, notamment l'obligation de rémunération, sont susceptibles de modifier la politique de recrutement des stagiaires par les entreprises ; il convient donc de nous adapter à ces évolutions pour ne pas risquer de faire supporter aux étudiants les ajustements ou les positions parfois attentistes que peut générer un tel contexte mouvant chez les recruteurs.

**2)** insertion des étudiants
L'AERES regrette que le tableau fourni pour apprécier l'insertion des étudiants « ne soit pas toujours renseigné ». Cependant, la majorité des informations manquantes concerne les résultats pour l'année en cours, c'est-à-dire pour les étudiants qui n'ont pas encore fini leur formation. Certains résultats sont également manquants pour l'année 2009-10 c'est vrai, en raison de l'absence d'enquête de l'université cette année-là. Tous les résultats dont nous disposons ont été produits dans le document.

**3)** Pilotage de la mention Le projet actuel explique comment sont intégrés les deux comités de perfectionnement (un pour chaque spécialité). Ces comités regroupent l'ensemble des partenaires privés et publics des formations en plus des membres universitaires et des étudiants (actuels et anciens). Le pilotage n'est donc pas aussi resserré que cela autour de Lille 2. L'AERES souligne d'ailleurs elle-même la qualité et l'importance de l'implication des professionnels de terrain, preuve que le diplôme n'est pas autocentré sur les universitaires. Sur les partenariats, le dossier n'évoque en effet (sur demande de l'AERES) que ceux conventionnés, d'où le « flou »évoqué sur la spécialité IS-RS ; cette spécialité profite de relations concrètes et suivies de travail avec de nombreux partenaires dont une partie est citée dans le dossier (Auchan, Carrefour, cabinet Calais- Chairay, Mairie de Lille, SNCF, etc), mais sans qu'une convention officielle ne soit signée car cela n'est pas nécessaire. Peut---être qu'une liste des partenaires de stages habituels devra agrémenter le prochain rapport.

**4)** Adossement à la recherche L'adossement à la recherche a en effet produit des effets limités jusqu'ici si on évalue ces effets en terme de démarrage de thèses. Cependant, là n'est pas le seul objectif des enseignements en recherche. Les étudiants utilisent leur formation par la recherche à travers leurs fonctions en entreprises, pour analyser les problèmes, synthétiser et proposer des solutions. L'aspect recherche sera renforcé dans le projet actuel avec l'ajout d'un module de 20 heures. Il n'est pas certain pour autant que cela débouche sur davantage de thèses, mais plutôt sur un perfectionnement des capacités d'analyse des étudiants et sur des atouts supplémentaires à valoriser dans l'emploi en entreprise ou en collectivité locale. L'insertion professionnelle, elle, est bonne, ce qui est 'objectif premier d'une formation professionnalisante...

**5)** Langues étrangères. Le nombre d'heures d'enseignement en langues étrangères, cité comme insuffisant, est en hausse dans la prochaine maquette (introduction d'un cours de 20 heures en M2). De manière générale, les formations supérieures (universitaires mais aussi en grandes écoles) n'incluent pas forcément beaucoup d'heures contact de langues étrangères. L'évolution actuelle fait que cet apprentissage passe de plus en plus par les TICE. L'université Lille 2 dispose sur ce point d'un centre de ressources en langues, que les étudiants utilisent notamment pour travailler en autonomie les langues étrangères. Cela démontre l'adéquation entre l'université et la modernité des formes d'apprentissages.

**6)** Suivi des étudiants Concernant le suivi des étudiants : des enquêtes sont régulièrement faites par l'université, ce qui permet de vérifier les taux d'insertion. Ceux-ci sont, comme le souligne le rapport, très favorables. Davantage de suivi pourrait être réalisé, notamment grâce à des réseaux d'anciens. L'université Lille 2 est en train de développer fortement ces questions comme cela est précisé dans le dossier
« établissement » transmis à l'AERES.
Ce soutien logistique nous sera donc sans nul doute favorable.

**7)** Spécialité IS-RS (qui change de nom pour s'appeler « Droit et Economie des Ressources Humaines»):
- Maquettes :
La nouvelle maquette reprend les enseignements par grande rubrique de RH (paie, recrutement, etc.), comme cela se fait dans la quasi-totalité des formations dans ce domaine.

-Apprentissage en alternance
Le rapport indique qu'il n'y a pas d'alternance. Or les contrats de professionnalisation fonctionnent depuis 2 ans et sont très largement encouragés.

- Nombre d'enseignants-chercheurs : L'AERES émet à la fois un regret quant au fait que le nombre de professionnels soit plus faible que celui des universitaires et un avis positif sur la forte présence de ces personnels... En réalité, les professionnels extérieurs représentent un peu plus de 50% des personnels impliqués mais le volume d'heures contact avec les universitaires a augmenté sur la nouvelle maquette. De la même manière, le nombre total d'heures d'enseignement est passé de 280 à plus de 310 heures. D'autre part, l'équipe universitaire en charge du diplôme s'investit beaucoup (au-delà des heures contacts et des éléments donnant lieu à des crédits ECTS) auprès des étudiants dans leur apprentissage. Enfin, la remarque de l'AERES se concentre sur le niveau M2. Or, le diplôme de master est conçu sur 2 années. En M1 (à Lille 2 comme dans toutes les autres universités d'où proviennent les étudiants sélectionnés en master 2), les étudiants n'ont presque que des universitaires, ce qui permet de balayer la quasi-totalité des enseignements théoriques et de recherche indispensables avant l'accès au niveau M2, qui est celui de la professionnalisation. Il s'agit d'un choix d'organisation du diplôme sur 2 ans. A cet égard, la part des extérieurs non universitaires reste modérée sur les 2 ans même si elle est concentrée sur le niveau M2, afin d'opérationnaliser les étudiants et de les préparer au mieux à leurs stages et à leur recherche d'emploi.

**8)** Spécialité DRCS : Le projet pour 2015, expose une maquette modifiée qui intègre déjà les remarques du comité (maquette plus structurée, présence d'un tronc commun...). » La structure de la maquette est repensée intégralement, vers une meilleure adéquation avec les besoins du secteur professionnel, avec un tronc commun de 122h : 4 cours obligatoires de 20h chacun, ainsi que 20h de séminaire de recherche, et 20h de langue ; 2h enfin sont dédiées aux conférences objectif stage. Plus loin le rapport AERES ajoute : « *Au cours du premier semestre, deux matières sont obligatoires (Management de l'entreprise social ; La personne et le champ social), trois autres doivent être choisies parmi cinq. Au cours du second semestre, aucun cours n'est obligatoire. Les étudiants doivent choisir quatre unités d'enseignement parmi les sept proposés. Des modalités de suivi sont toutefois organisées puisque des conseils de perfectionnement ont été mis en place récemment.* » La spécialité DRCS fonctionnera avec un tronc commun de 122 heures et des unités de spécialisation qui proposent aux étudiants de choisir 5 cours parmi 6 au premier semestre et 5 cours parmi 7 au second. Elle prévoit donc 322h sur l'année pour l'étudiant, auquel il faut ajouter les séminaires recherche et les enseignements de langue vivante. Les enseignements de langues (20h) et de recherche (20h) ont également renforcés dans la maquette prévue. Au total, les remarques négatives formulées par l'AERES sont en réalité déjà prises en compte, dans les nouvelles maquettes qui seront ouvertes dès la rentrée 2015.

A Lille, le 26 mars 2014

**Le Président**
**de l'Université Lille 2 Droit et Santé**

**Pr. Xavier VANDENDRIESSCHE**