



**HAL**  
open science

## Master Inégalités et discriminations : manager les enjeux contemporains de légalité

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'un master. Master Inégalités et discriminations : manager les enjeux contemporains de légalité. 2015, Université Lumière - Lyon 2. hceres-02040903

**HAL Id: hceres-02040903**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02040903v1>**

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

Formations et diplômes

## Rapport d'évaluation

### Master Inégalités et discriminations : Manager les enjeux contemporains de l'égalité

- Université Lumière - Lyon 2

# HCERES

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

Formations et diplômes

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Didier Houssin, président

---

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

<sup>1</sup> 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 2014-2015

## Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Droit

Établissement déposant : Université Lumière - Lyon 2

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Le master est issu du partenariat entre Lyon 2, l'institut d'études du travail de Lyon (IETL) et le centre d'observation sur l'urbain et ses mutations. Il a permis de créer la Chaire universitaire « Egalité, inégalités et discriminations ». Cette Chaire associe des institutions publiques (bureau international du travail ; défenseur des droits ; service « Egalité des chances et politique de la ville » ; conseil régional Rhône-Alpes ; Ville de Lyon ; Ville de Villeurbanne), des entreprises (Groupe Adecco ; Carrefour ; Groupe Casino ; Groupe Michael Page ; Groupe Acticonseil ; Groupe Seb ; Groupe Rodia), des syndicats (CGT et CGC), des associations et des personnalités universitaires.

Dispensée exclusivement à l'Université Lumière - Lyon 2, la formation entend accompagner les politiques européennes et françaises de lutte contre les discriminations, notamment dans le contexte de crise économique et de chômage, et répondre aux besoins de labels, de guides de « bonnes pratiques », d'analyse et d'enquête. Plus particulièrement, le master souhaite former des analystes et professionnels organisant et régulant le traitement des problèmes de discriminations et d'inégalités pour les identifier, anticiper et apporter des solutions.

Le master offre un parcours en master 1 (M1) et deux spécialités en master 2 (M2) (l'une est destinée à la recherche et l'autre a une visée professionnelle). Il est uniquement proposé en formation initiale.

## Avis du comité d'experts

La formation est lisible, compte tenu des enseignements proposés, et cohérente par rapport aux objectifs proposés. Son positionnement dans l'offre universitaire est bon. En effet, la formation est, semble-t-il, sans concurrence dans la région et même en France. Tout au plus, d'autres spécialités de master 2 affichent des similitudes d'orientation et proposent des cours sur les discriminations ou la promotion de la diversité.

L'équipe d'enseignants apparaît très réduite (huit enseignants-chercheurs ; une vacataire, qui codirige la formation ; 13 intervenants extérieurs dont cinq pour des volumes inférieurs à neuf heures). La direction de l'équipe pédagogique est assurée par deux intervenants (l'un pour la spécialité professionnelle l'autre pour la spécialité recherche). Le principe de réunions régulières (trois fois par an) du comité de direction est annoncé, ainsi que des échanges informels au long de l'année et une réunion annuelle de tous les enseignants.

Les partenaires (milieu juridique, entreprises, GRH, syndical) constituent un appui important. Ils assurent notamment une source de stages, garantissent des perspectives d'insertion des futurs diplômés et permettent d'entrevoir un soutien financier via le versement de la taxe d'apprentissage (ce soutien n'étant pas chiffré dans le rapport).

Les effectifs apparaissent peu fournis : 16 étudiants en M1 (créé en 2011), majoritairement féminins et venant très largement d'autres régions pour un taux de réussite jugé par les responsables « satisfaisant » (sans chiffre cité) ; 18 étudiants en moyenne pour le M2 professionnel, sans précision sur le taux de réussite (selon les responsables, ce « taux de réussite (est) satisfaisant au regard des exigences »), neuf étudiants en moyenne pour le M2 recherche (effectif jugé par les responsables « conséquent » qui doit « pouvoir encore progresser », avec un « taux de réussite moyen (qui) a entraîné des modifications dans l'organisation qui devraient produire une amélioration sensible »). Les responsables du master espèrent une progression des effectifs qui, selon eux, devraient atteindre les limites maximales fixées pour le M1 (30) et le M2 pro (25).

Le rapport ne fait état d'aucune précision sur l'insertion et le devenir des étudiants diplômés

## Éléments spécifiques de la mention

Place de la recherche	Le M1 n'est pas destiné à la recherche. Il est cependant proposé aux étudiants de présenter un projet personnel qui donne lieu à un encadrement personnalisé et aboutit à la rédaction et à la soutenance d'un rapport d'analyse (108 heures d'encadrement personnalisé).
Place de la professionnalisation	La formation repose sur les contacts avec les acteurs les plus impliqués dans le domaine de la lutte contre les inégalités et, notamment, le défenseur des droits dans le cadre d'une convention signée en 2014. Les professionnels contactés ont validé les débouchés en identifiant leur besoin en recrutement et formation de personnels qualifiés pour notamment accompagner le contentieux sur les inégalités de traitement et les discriminations au travail, assumer les relations et les négociations sociales et faire face aux obligations en la matière.
Place des projets et stages	Les étudiants n'ont pas de stage à effectuer en M1.
Place de l'international	Le master a attiré des étudiants étrangers au prix, selon le responsable de la formation, de « quelques problèmes de maîtrise de la langue française ». Un cours de perfectionnement à l'anglais axé sur les thématiques du master est organisé (le volume horaire n'est pas précisé).
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Le M1 est ouvert sur dossier à tout étudiant licencié (pas de mention requise) sur la base d'une lettre de motivation et d'une présentation d'un projet personnel.
Modalités d'enseignement et place du numérique	Le M1 ne propose pas de modalités d'enseignement spécifiques à certains publics, réserve faite des aménagements reconnus au niveau de l'université en faveur des handicapés et des sportifs de haut niveau qui peuvent prétendre à un aménagement de l'emploi du temps et/ou une dispense d'assiduité. Il n'est pas prévu de dispositifs numériques particuliers. Chaque enseignant est notamment libre de mettre en ligne des cours. Le rapport ne fait pas état des pratiques.
Evaluation des étudiants	Le rapport renvoie aux modalités d'évaluation telles qu'elles sont fixées par l'Université Lyon 2. Le contrôle continu est pratiqué dans tous les enseignements.
Suivi de l'acquisition des compétences	Le rapport note simplement que chaque enseignement « contribue en termes de qualification à l'acquisition de ces compétences. Le portefeuille se remplit donc tout au long du cursus ». Aucune précision n'est apportée. La formation ne prévoit pas de livret étudiant.
Suivi des diplômés	Un suivi des diplômés est assuré par l'administration de l'IETL et via l'association des étudiants « ADSL2 ». Aucun dispositif spécifique au master n'est prévu. La tâche de suivi des étudiants est jugée par le responsable de la formation « très chronophage ». En l'absence de personnel dédié à cette tâche, il n'existe donc pas de dispositif de suivi systématique des étudiants.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Une réunion annuelle des enseignants et intervenants professionnels, est organisée. Il n'existe pas d'organisation formelle d'évaluation par les étudiants. Tout au plus, le lien avec les étudiants repose sur un délégué de promotion (pas de précision). Les modalités de l'autoévaluation des formations font l'objet d'une « réflexion en cours. »

## Synthèse de l'évaluation de la formation

### Points forts :

- Pas d'offre concurrente en France.
- La formation répond à un besoin d'expertise dans ce domaine (obligation légale ; contentieux).
- La formation bénéficie de partenaires (monde du travail ; laboratoires) utiles à la formation et, pour certains, pourvoyeurs d'emplois.

## Points faibles :

- Effectifs dans le M1 et le M2 recherche.
- Évaluation des formations par les étudiants.
- Suivi des étudiants diplômés et taux de réussite.
- Nombre d'étudiants en thèse pour le M2 recherche.

## Conclusions :

La formation devrait encourager les étudiants à poursuivre des travaux de recherche (en thèse notamment pour le M2 recherche) utiles notamment aux entreprises pour toutes les questions relevant du champ du master et améliorer les conditions de recrutement afin de stabiliser les effectifs à un seuil supérieur à celui constaté ces dernières années.

## Éléments spécifiques des spécialités

## Spécialité recherche

Place de la recherche	<p>Le M2 bénéficie du soutien de l'institut d'étude du travail de Lyon et des laboratoires et écoles doctorales auxquels ses enseignant-chercheurs sont rattachés (Cercrid-CNRS, Centre Max Weber, Triangle).</p> <p>La Chaire organise des conférences et colloques à destination des acteurs du monde du travail (production de livrets de bonnes pratiques, recherches-action). Toutefois, aucun résultat concret n'est annoncé (pas de précision notamment sur le nombre de colloques et publications collectives par exemple).</p> <p>Il n'est pas fait mention du nombre de doctorants et de thèses soutenues (la formation est relativement récente).</p>
Place de la professionnalisation	<p>La formation repose sur les contacts avec les acteurs spécialisés, notamment le défenseur des droits avec lequel une convention a été signée en 2014. S'agissant d'un master recherche, la dimension professionnalisante n'apparaît pas clairement. Alors que les étudiants ne sont pas tenus d'effectuer un stage, il n'est pas fait état de la nature des sujets des mémoires de recherche ni de leur impact pour les entreprises.</p>
Place des projets et stages	<p>Les étudiants ne sont pas tenus d'effectuer un stage.</p>
Place de l'international	<p>Le M2 recherche apparaît peu, voire pas du tout ouvert à l'international. Tout au plus, un cours de perfectionnement à l'anglais axé sur les thématiques du master est organisé (le volume horaire n'est pas précisé et le nombre d'étudiants inscrits n'est pas mentionné).</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>Le M2 est ouvert sur dossier à tout étudiant titulaire d'un M1 (la mention requise n'est pas précisée), sur la base d'une lettre de motivation et de la présentation d'un projet personnel.</p> <p>Un suivi des étudiants s'inscrivant directement en 2<sup>ème</sup> année a été instauré en 2013/2014 pour les questions de méthodologie se rapportant au mémoire.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>Le M2 ne propose pas de modalités d'enseignement spécifiques, réserve faite de celles reconnues par l'université aux handicapés et aux sportifs de haut niveau (aménagement de l'emploi du temps, dispense d'assiduité).</p> <p>Les enseignants sont libres de mettre en ligne leurs cours. Le rapport ne fait pas état des pratiques.</p>
Évaluation des étudiants	<p>Le M2 applique simplement les modalités d'évaluation telles qu'elles sont fixées par l'université de Lyon 2, sans spécificité. Le contrôle continu est pratiqué dans tous les enseignements.</p>

Suivi de l'acquisition des compétences	Il n'existe pas de dispositifs spécifiques d'acquisition des compétences et de livret étudiant.
Suivi des diplômés	Un suivi des diplômés est assuré par l'administration de l'IETL et via l'association des étudiants « ADSL2 ». Pour le reste, il n'existe pas de dispositif de suivi des diplômés.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Une réunion annuelle des enseignants et intervenants professionnels, est organisée. Le M2 n'offre aucun dispositif d'organisation formelle d'évaluation par les étudiants. Tout au plus, le lien avec les étudiants repose sur un délégué de promotion, les modalités de l'autoévaluation des formations faisant l'objet d'une « réflexion en cours. »

## Inégalité et discriminations

Place de la recherche	Le M2 n'est pas dirigé vers la recherche ; il peut toutefois bénéficier du soutien de l'institut d'étude du travail de Lyon et des laboratoires et écoles doctorales auxquels ses enseignant-chercheurs sont rattachés (Cercrid-CNRS, Centre Max Weber, Triangle). La Chaire organise des conférences et colloques à destination des acteurs du monde du travail (production de livrets de bonnes pratiques, recherches-action). Le nombre de colloques et publications collectives n'est toutefois pas précisé.
Place de la professionnalisation	Le master est issu du partenariat entre Lyon 2, l'IETL et le centre d'observation sur l'urbain et ses mutations. Il a permis de créer la Chaire universitaire « Egalité, inégalités et discriminations ». Cette Chaire associe des institutions publiques (notamment bureau international du travail; défenseur des droits ; service « Egalité des chances et politique de la ville » ; conseil régional Rhône-Alpes ; Ville de Lyon ; Ville de Villeurbanne), des entreprises (Groupe Adecco ; Carrefour ; Groupe Casino ; Groupe Michael Page ; Groupe Acticonseil ; Groupe Seb ; Groupe Rodia), des syndicats (CGT et CGC), des associations et des personnalités universitaires. La formation repose sur les contacts avec les acteurs spécialisés (de manière emblématique, une convention a été signée en 2014 avec le défenseur des droits). Plus largement, les professionnels contactés ont validé les débouchés en identifiant leur besoin en recrutement et formation de personnels qualifiés pour notamment accompagner le contentieux sur les inégalités de traitement et les discriminations au travail, assumer les relations et les négociations sociales et faire face aux obligations en la matière.
Place des projets et stages	Le stage est obligatoire. Sa durée est de trois mois mais les conventions peuvent être prolongés jusqu'à six mois. Les stages et les projets de mémoire donnent lieu à une soutenance avec le maître de stage. Depuis 2012, Lyon 2 s'est doté de l'application Pstage pour la gestion des offres de stage et des conventions (600 offres publiées pour l'ensemble de l'université).
Place de l'international	Les étudiants peuvent suivre un stage à l'étranger (trois étudiants étaient concernés en 2013/2014). Un cours de perfectionnement à l'anglais axé sur les thématiques du master est organisé (le volume horaire n'est pas précisé).
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Le M2 est ouvert sur dossier à tout étudiant titulaire d'un master (dont la mention n'est pas détaillée) sur la base d'une lettre de motivation et de la présentation d'un projet personnel. Un suivi des étudiants s'inscrivant directement en 2 <sup>ème</sup> année a été instauré en 2013/2014 pour les questions de méthodologie se rapportant au mémoire.
Modalités d'enseignement et place du numérique	Il n'existe pas de modalités d'enseignement propres au master. Certains étudiants peuvent toutefois bénéficier des modalités prévues au niveau de l'université, notamment pour les étudiants ayant des contraintes particulières (handicap, sportif de haut niveau, etc.). Les bénéficiaires de ce régime peuvent prétendre à un aménagement de l'emploi du temps et/ou une dispense d'assiduité. Chaque enseignant garde la maîtrise de son usage dans ses cours : la mise en ligne des cours relève donc des initiatives personnelles. Le rapport n'en détaille pas les pratiques.

Evaluation des étudiants	Le master applique les modalités d'évaluation fixées par l'université de Lyon 2. Le contrôle continu est pratiqué dans tous les enseignements.
Suivi de l'acquisition des compétences	Le livret étudiant n'est pas mentionné par le rapport.
Suivi des diplômés	<p>Un suivi des diplômés est assuré par l'administration de l'IETL et via l'association des étudiants « ADSL2 ». Pour le reste, les responsables du master renvoient aux réseaux sociaux professionnels (linkedin ou viadeo), sans autre précision.</p> <p>Faute de personnel dédié, il n'existe pas de dispositif de suivi des diplômés jugé « très chronophage ».</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Une réunion annuelle des enseignants et intervenants professionnels, est organisée. Il n'existe pas d'organisation formelle d'évaluation par les étudiants. Tout au plus, le lien avec les étudiants repose sur un délégué de promotion. Pour sa part, les modalités de l'autoévaluation des formations font l'objet d'une « réflexion en cours ».



# Observations de l'établissement

HCERES – RAPPORT D’EVALUATION –  
Observations de portée générale

Mention : Master Inégalités et Discriminations : Manager les enjeux contemporains de l'égalité

Pas d'observations.

---

  
Jean-Luc MAYAUD  
Président de l'Université Lyon 2

