Master Droit social

Rapport Hcéres

▶ **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'un master. Master Droit social. 2016, Université de Nantes. hceres-02041452

HAL Id: hceres-02041452

https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02041452

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

Rapport d'évaluation

Master Droit social

- Université de Nantes

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

HCERES

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

Formations

Pour le HCERES,[1]

Michel Cosnard, président

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

[1] 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 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Droit, économie, gestion

Établissement déposant : Université de Nantes

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Le master *Droit social* de l'université de Nantes a pour vocation de faire acquérir à ses étudiants un socle de connaissances de haut niveau en droit et, plus particulièrement, en droit social et en management des ressources humaines.

Il comporte une première année de « tronc commun » qui initie la spécialisation et s'inscrit dans le droit fil de la licence *Droit* délivrée par l'Université.

Il compte deux spécialités en deuxième année. La première est intitulée *Droit social* et est centrée sur l'enseignement du droit du travail et du droit de la protection sociale, en vue de former des cadres juristes. La seconde est intitulée *Droit social et management des ressources humaines* ; elle allie sciences juridiques et managériales, et vise à former des juristes gestionnaires apte à assumer des fonctions dans les ressources humaines.

Les deux années de master sont ouvertes à l'alternance et à la formation continue (contrats de professionnalisation et reprise d'études) et les deux spécialités de deuxième année sont conventionnées comme sections d'apprentissage. La deuxième année de master, spécialité « Droit social et Management des ressources humaines » présente la particularité d'être scindée en deux blocs, l'un ouvert en formation initiale classique, l'autre en formation continue.

Les enseignements sont dispensés sur le campus du Tertre à Nantes.

Synthèse de l'évaluation

Le master *Droit social* est une formation de qualité. Structurée de manière cohérente et réfléchie, elle s'assigne des objectifs de professionnalisation et d'accès à la recherche qu'elle mène à terme. Les contenus de la formation sont lisibles, clairs et en parfaite adéquation tant avec le niveau attendu d'une telle formation qu'avec ses finalités propres. La progression dans la mention est elle aussi cohérente, la spécialisation étant progressive et les spécialités de deuxième année étant clairement distinctes. L'ouverture à la pluridisciplinarité fait l'originalité de ce master dans l'offre de formation régionale, comme d'ailleurs dans l'offre de formation nationale. Les synergies entre la première année du master et les autres premières années de master *Droit* mériteraient certainement d'être affinées.

Les équipes pédagogiques qui dirigent et encadrent la formation sont composées de manière très satisfaisante, tant en nombre qu'en qualité. Le pilotage de la formation est bon même si certains dispositifs ont été mis en place trop récemment pour permettre une appréciation très précise. Le suivi de l'acquisition des compétences et du devenir des diplômés doit en particulier être pérénisé afin de confirmer les qualités de la formation.

Sur les cinq dernières années, les effectifs des deux années de master sont stables. Les taux d'insertion professionnelle à l'issue du master sont bons (100% à 6 mois et 80% à 30 mois pour la spécialité *Droit social*, 77,8% à 6 mois et 89,5% à 30 mois pour la spécialité *Droit social et management des ressources humaines*). Néanmoins le dispositif de suivi du devenir des diplômés est récent et parcellaire.

Points forts :

- Formation de qualité quant à sa structure, son contenu, les partenariats qu'elle entretient et la variété de son équipe pédagogique.
- Formation présentant des traits originaux (ouverture à l'alternance, pluridisciplinarité,…)

- Réflexions et analyses récurrentes sur les pratiques pédagogiques et d'évaluation.

Points faibles :

- Absence d'information sur la réussite des étudiants aux diplômes délivrés
- Usages numériques et ouverture à l'international qui ne sont pas très développés.
- Rareté des passerelles entre la mention *Droit social* et les autres mentions de master en droit malgré une mutualisation importante des enseignements en première année de master.
- Désengagement des enseignants-chercheurs en sciences de gestion du pilotage de la spécialité *Droit social et management des ressources humaines*.

Recommandations :

Des efforts ont été engagés sur la période précédente en matière de pilotage de la formation, d'analyse et de réflexions sur son évolution. Ces efforts doivent être maintenus et amplifiés pour permettre, par exemple, une mesure précise des taux de réussite des étudiants au diplôme, pour mettre en place un système d'évaluation des enseignements par les étudiants ou pour pérenniser le système de suivi de l'acquisition des compétences et des diplômés qui a été ébauché.

Si des procédés pédagogiques innovants sont utilisés dans le master *Droit social*, celui-ci reste un peu en retrait en matière d'usages numériques qui pourraient utilement être développés. De la même manière, les échanges internationaux d'étudiants et d'enseignants qui semblent exister ne sont pas détaillés par le dossier et peinent donc à être évalués.

Tout en préservant son autonomie, la mention *Droit social* gagnerait à se rapprocher des autres mentions de master en droit afin de faciliter les passerelles entre mentions. De même, il pourrait être envisagé de rapprocher la spécialité *Droit social et management des ressources humaines* de la spécialité *Conseil en organisation et management des ressources humaines* du master *Management* de l'Institut d'économie et de management de Nantes – Institut d'administration des entreprises (IEMN-IAE).

Analyse

Adéquation du cursus aux objectifs	Le master *Droit social* est présenté de manière lisible et claire. Son intérêt et ses contenus sont exposés avec précision. Sa structure est cohérente en ce qu'elle s'appuie sur une première année de type « tronc commun » introduisant la spécialisation et sur deux spécialités de deuxième année où la spécialisation est approfondie. La formation veille à permettre tout à la fois la formation par la recherche et par la professionnalisation. Le contenu de la formation est en adéquation avec le niveau attendu d'un master universitaire. Les deux spécialités de deuxième année ont des spécificités, des finalités et des débouchés biens distincts et n'entrent par conséquent nullement en concurrence. Lorsque cela est pertinent, les enseignements délivrés sont transversaux, voire interdisciplinaires. La première année du master présente toutefois une situation un peu paradoxale. En effet, d'un côté, le dossier présente les nombreuses mutualisations d'enseignements existant avec les autres mentions de master *Droit* de l'Université. D'un autre côté, toutefois, les passerelles entre ces mentions sont apparemment exceptionnelles et très peu empruntées, le master étant présenté comme « tubulaire ».
Environnement de la formation	Le master *Droit social* trouve parfaitement sa place dans l'offre de formation globale de la Communauté d'universités et d'établissements (COMUE) Bretagne Loire. Il ne subit aucune concurrence problématique, en particulier avec le master *Droit social* de l'université de Rennes 1 qui poursuit des objectifs différenciés. Le master présente une forte originalité par la présence de la spécialité *Droit social et management des ressources humaines* qui est l'une des rares formations françaises à allier droit social et sciences managériales. Le

	dossier montre malheureusement un investissement moins prononcé qu'autrefois des sciences de gestion dans la spécialité (gestion exclusive par la faculté de droit, codirection abandonnée, équipe pédagogique de sciences de gestion resserrée,…) Les enseignements de droit et de gestion demeurent équilibrés en volume (100 heures de séminaires en droit, 100 heures de séminaires en gestion). Plus globalement, le master *Droit social* présente une ouverture à la pluridisciplinarité. Cette ouverture, manifeste pour la spécialité *Droit social et management des ressources humaines*, fait l'objet de réflexions récurrentes dans la spécialité *Droit social*. Il serait souhaitable que ces réflexions de longue date puissent aboutir à un choix stable de l'équipe pédagogique, ce qui clarifierait le positionnement exact du master dans le grand ensemble des sciences de l'homme.
Equipe pédagogique	L'équipe pédagogique est diversifiée, complémentaire, coordonnée et se remet en question. Elle a le souci de former des personnes adaptées aux besoins sociaux. L'équipe pédagogique est composée aux deux tiers environ d'universitaires (enseignants-chercheurs et chercheurs du Centre national de la recherche scientifique - CNRS) et d'un tiers de professionnels extérieurs, étant entendu qu'un quart des enseignants proviennent de disciplines différentes du droit. L'équipe enseignante intervenant dans la spécialité *Droit social et management des ressources humaines* compte huit juristes pour cinq gestionnaires. Les différentes spécialités sont dirigées par des enseignants-chercheurs qui assurent efficacement la coordination des équipes pédagogiques sur la base d'un fonctionnement concerté et collégial. Les missions de direction sont clairement établies. L'équipe pédagogique s'impose un effort de rotation sur les différents enseignements dispensés, ce qui est un facteur de diversité, de renouvellement et de dynamisme. Elle semble en revanche souffrir du poids administratif et très bureaucratique des procédures de recrutement d'intervenants extérieurs.
Effectifs et résultats	Les effectifs du master *Droit social* sont stables (environ 25 étudiants dans chacune des deux spécialités) et même en légère augmentation en première année (70 étudiants en 2010, 110 en 2014). Les étudiants inscrits proviennent d'origines variées et non exclusivement de titulaires d'une licence nantaise : un peu plus d'un tiers des inscrits en deuxième année provient d'une autre université. Le taux d'insertion professionnelle annoncé est satisfaisant (100% à 6 mois et 80% à 30 mois pour la spécialité *Droit social*, 77,8% à 6 mois et 89,5% à 30 mois pour la spécialité *Droit social et management des ressources humaines*) mais il est mesuré à partir d'évaluations parcellaires en raison de leur mise en place récente. Le dossier ne présente aucune statistique sur les taux de réussite aux diplômes qui peinent donc à être évalués.

Place de la recherche	Les deux années du master *Droit social* s'appuient sur des dispositifs de formation par et à la recherche variés et performants. De nombreux séminaires (de méthodologie, de recherche, de spécialisation,…) sont organisés dans le cursus et accueillent parfois des chercheurs étrangers. En première année, l'effort est principalement concentré sur les enseignements en petit groupe puisque les traditionnels travaux dirigés ont été remplacés par un procédé innovant : les conférences de méthode. Ces conférences de méthode impliquent une participation accrue des étudiants qui doivent réaliser des travaux de recherche sur des thèmes particuliers et collaborer à la construction de la séance. La spécialité *Droit social* aménage un temps suffisant au cours du second semestre de la deuxième année pour permettre aux étudiants de travailler sur leur mémoire de recherche qui est obligatoire. Des rencontres sont organisées entre les étudiants de la promotion et les doctorants en *Droit social*. En moyenne, trois étudiants poursuivent chaque année leur cursus en doctorat. La spécialité *Droit social et management des ressources humaines* a davantage une vocation professionnelle, les efforts de l'enseignement par le recherche y sont donc moins développés.

	La spécialité *Droit social* est adossée à deux centres de recherche renommés et dynamiques, le laboratoire Droit et changement social d'une part, le Centre d'études des régulations publiques des espaces, de l'économie et de l'environnement d'autre part. Une relation plus informelle semble également avoir été nouée avec la Maison des sciences de l'homme Ange Guépin. La spécialité *Droit social et management des ressources humaines* est attachée au laboratoire Droit et changement social en relation avec sa composante sciences juridiques, au Laboratoire d'économie et de management Nantes Atlantique pour sa composante sciences de gestion.
Place de la professionnalisation	La place laissée à la professionnalisation varie selon les années d'étude et la spécialité concernée. Elle est importante en deuxième année dans la spécialité *Droit social et management des ressources humaines* où un volume important des enseignements est assuré par des intervenants extérieurs professionnels. Les liens tissés entre la spécialité et le milieu socio-professionnel environnant sont manifestes. Des enseignements à vocation professionnelle variés y sont proposés (séminaires pratiques, préparation de dossiers, organisation de journées ouvertes aux professionnels,…) Elle est en revanche résiduelle en première année et, surtout, dans la spécialité *Droit social* (cette dernière étant davantage orientée vers la recherche). La réalisation d'un stage y est facultative. On relèvera, toutefois, que les deux années du master peuvent être suivies en formation initiale ou en formation continue (reprise d'études, contrat de professionnalisation, salariés en formation continue), ce qui permet d'intégrer, par d'autres moyens, un contact avec le monde professionnel. La spécialité *Droit social et management des ressources humaines* est scindée en deux composantes, l'une réunissant les étudiants inscrits en formation initiale, l'autre les salariés en formation continue. Les rythmes d'alternance entre cours et périodes en entreprise ne sont pas précisés par le dossier. Les deux spécialités de master sont conventionnées comme sections d'apprentissage. Sur les trois dernières années, entre 9 et 13 apprentis ont été accueillis par les deux spécialités. Des fiches RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) lisibles et claires ont été réalisées pour les deux spécialités de deuxième année. Le master n'est en revanche pas inscrit sur les listes du Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation, ce qui est un obstacle au financement des reprises d'études.
Place des projets et stages	La place conférée aux stages dans le master est satisfaisante. Les stages sont facultatifs en première année de master (stage réalisé par environ un étudiant sur deux) et en deuxième année dans la spécialité *Droit social*. Ils sont obligatoires dans la spécialité *Droit social et management des ressources humaines*. Dans ce dernier cadre, le stage est d'une longue durée (4 mois au minimum, 6 mois en pratique) et est évalué selon des procédés classiques (contrôle pédagogique des missions confiées, rapport de stage, soutenance). Le suivi des stages est essentiellement assuré par le Bureau des stages de l'université, l'intervention de l'équipe pédagogique en cours de stage se limitant à une « aide et une écoute en cas de difficulté ». L'équipe pédagogique est en revanche au cœur de l'évaluation des résultats du stage (jury de soutenance composé de deux enseignants-chercheurs et du maître de stage). Aucun type de projet tuteuré n'est proposé aux étudiants du master. Il existe en revanche de nombreux séminaires à visée professionnelle.
Place de l'international	Les étudiants du master bénéficient d'enseignements linguistiques dans tous les niveaux et toutes les spécialités. La spécialité *Droit social et management des ressources humaines* intègre également un enseignement de l'anglais juridique. Les enseignements juridiques sont exclusivement dispensés en langue française. Le master semble bénéficier d'échanges réguliers d'étudiants, soit par le programme Erasmus, soit par l'effet d'accord bilatéraux avec des universités étrangères. Le dossier ne communique toutefois qu'assez peu d'informations sur le détail de ces échanges.

	L'accueil d'enseignants étrangers paraît relativement rare, le master n'ayant pas il est vrai de vocation à l'internationalisation ou à la comparaison des systèmes juridiques.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Les modalités de recrutement des étudiants en master sont pointues, en particulier pour l'accès à la deuxième année (examen collégial des dossiers, entretiens individuels des candidats, dispositif « reprise d'études », commission « Validation des acquis de l'expérience »,…) L'admission en première année est de droit pour tout étudiant titulaire d'une licence en droit. Des dispositifs de remise à niveau en début de deuxième année sont mis en place (enseignement « propédeutique »), en particulier à l'entrée de la spécialité de master *Droit social et management des ressources humaines* qui allie enseignement du droit et des sciences de gestion, pouvant rendre nécessaire une remise à niveau. Le master *Droit social*, pris dans son ensemble, est présenté par le dossier lui-même comme étant « tubulaire » et il se trouve qu'en effet, les passerelles vers l'extérieur sont assez rares. L'admission en deuxième année d'étudiants provenant d'autres masters de la faculté de droit est exceptionnelle. Si cela témoigne de la cohérence et de l'autonomie du parcours vis-à-vis des autres masters, un peu de souplesse pourrait être ménagée pour permettre de réparer les erreurs d'orientation, cela d'autant que la mutualisation des enseignements en première année est fortement développée.
Modalités d'enseignement et place du numérique	Le master *Droit social* est une formation résolument ouverte à la formation continue. Une place importante est en effet laissée à l'alternance, à l'apprentissage et à la reprise d'études. Le master est rattaché à un Centre de formation des apprentis commun aux universités de Nantes, d'Angers et du Mans. Les spécialités de deuxième année sont conventionnées pour l'accueil d'apprentis et reçoivent de nombreux étudiants en alternance. La spécialité *Droit social et management des ressources humaines* est dotée d'un parcours spécifique et aménagé pour les étudiants inscrits en formation continue. La spécialité *Droit social*, dont la vocation à la recherche est pourtant plus marquée, n'échappe pas à cette tendance et est elle aussi ouverte à l'alternance. Les modalités d'enseignement par le numérique ne sont pas un point fort du master *Droit social*. Les ressources numériques de l'université (plateforme Madoc, wifi, vidéoprojecteurs) sont bien entendu mises à la disposition des étudiants, mais l'équipe du master déplore des moyens insuffisants (équipement insuffisants en nombre et en qualité, dégradations récurrentes). L'accès à la documentation juridique numérique semble limité et dépendre du budget du master alors que ces ressources pourraient bénéficier à l'ensemble des formations juridiques. Ces entraves entament naturellement la motivation de l'équipe pédagogique à l'usage de procédés pédagogiques numériques innovants qui ne semblent qu'avoir été rarement expérimentés. Enfin, les dispositifs d'accueil des publics particuliers (personnes handicapées, salariés hors régime de la formation continue, sportifs de haut niveau,…) ne bénéficient pas d'attention particulières et se voient appliquer le régime prévu de manière globale par l'université (aménagements des locaux, dispenses de travaux dirigés,…)
Evaluation des étudiants	Pour chaque année et spécialité, les modalités de contrôle des connaissances sont évoquées avec précision par le dossier. L'évaluation repose, assez classiquement, sur un contrôle continu, un contrôle terminal, une évaluation du mémoire de recherche et/ou du stage. La composition et le fonctionnement des jurys d'examens sont moins détaillés. Il est seulement signalé qu'ils sont conformes à la réglementation.
Suivi de l'acquisition des compétences	Les étudiants du master *Droit social* bénéficient, en début d'année, d'informations détaillées sur le contenu de la formation, les compétences à acquérir, les modalités d'évaluation et les objectifs professionnels de la formation. Des réunions pédagogiques régulières sont organisées en cours d'année pour faire le point sur l'acquisition des compétences. D'autres procédés de suivi de l'acquisition des connaissances pourraient être imaginés.

	Un supplément au diplôme, détaillé et précis, est présenté par le dossier. De la même manière, les fiches RNCP produites sont lisibles, complètes et claires. En revanche, aucun référentiel des compétences n'a été établi pour la première année du master, cela en raison des nombreuses mutualisations avec d'autres formations de première année de master en droit.
Suivi des diplômés	La qualité du suivi des diplômés varie sensiblement selon les spécialités et les années d'étude. Quoiqu'elle puisse être améliorée, elle permet de mesurer que l'insertion professionnelle à l'issue de la mention est satisfaisante (100% à 6 mois et 80% à 30 mois pour la spécialité *Droit social*, 77,8% à 6 mois et 89,5% à 30 mois pour la spécialité *Droit social et management des ressources humaines*). En première année, ce suivi s'appuie sur une enquête statistique menée auprès des étudiants sortants. Dans la spécialité *Droit social*, une enquête sur l'insertion professionnelle a été réalisée en 2011 par l'université, mais le suivi repose essentiellement sur les efforts du responsable de la spécialité. Un suivi sérieux semble avoir été institué depuis 2014 mais, de par sa jeunesse, ne donne pas encore de résultats effectifs. Le suivi des diplômés de la spécialité *Droit social et management des ressources humaines* est plus pointu. Une association des anciens étudiants a été créée, un annuaire est tenu à jour depuis le début des années 1990.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Des conseils de perfectionnement fonctionnent à chaque niveau et pour chaque spécialité, de manière dynamique et efficace (plusieurs réunions annuelles, prise en considération des analyses menées). Les conseils de perfectionnement sont présidés par des intervenants extérieurs et comportent des représentants étudiants. Leurs missions sont détaillées avec précision (bilan de l'année, suivi de la pertinence de la formation, formulation de propositions,…) Il ne semble pas exister de système d'évaluation par les étudiants des enseignements dispensés. Il existe toutefois des représentants des étudiants nommés pour chaque promotion, ce qui permet de maintenir un espace de discussion sur la perception des formations.

Observations de l’établissement

UNIVERSITÉ DE NANTES

Nantes, le 30 mai 2016

Haut Conseil de l'Evaluation de la
Recherche et de l'Enseignement Supérieur

Suivi par : Soizic GOURDEN
Direction des Etudes et de la Vie Universitaire
Soizic.gourden@univ-nantes.fr
+33 (0) 240998407

Objet: Retour sur le rapport d'évaluation du Master : Droit Social

L'université de Nantes remercie l'HCERES et l'ensemble des évaluateurs pour le travail qu'ils ont réalisé. Les remarques et recommandations seront d'une aide précieuse dans le cadre de la mise en œuvre de la future offre de formation de l'Université de Nantes.

Vous trouverez ci-après les réponses des responsables de formations ou de composante aux interrogations formulées dans les rapports et les commentaires sur les recommandations communiquées.

En vous remerciant pour l'attention que vous porterez à ces retours, je vous prie de croire en l'assurance de ma considération la meilleure.

Pour le Président et par délégation,

Le Vice-Président Formation et Vie Universitaire

Dominique AVERTY

UNIVERSITÉ DE NANTES

Eléments de réponse aux rapports d'évaluation de l'HCERES

Identification de la formation :

Champ de formation	Droit, économie et Gestion
Type (Licence, LP, Master)	Master
Intitulé du diplôme	Droit social
Responsable de la formation	M. Jean-Yves Kerbourc'h Mme Sophie Van Goethem

Observations :

- Les points faibles relevés seront pris en considération lors de la construction de la prochaine maquette.

- Les recommandations faites ont d'ores et déjà été prises en considération, notamment le rapprochement de la spécialité *Droit social et management des ressources humaines* de la spécialité *Conseil en organisation et management des ressources humaines* du master *Management* d' Institut d'économie et de management de Nantes – Institut d'administration des entreprise (IEMN-IAE).