

# HCERES

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

Formations

## Rapport d'évaluation

### Master Administration économique et sociale

- Université Rennes 2

# HCERES

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

Formations

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

Michel Cosnard, 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 2015-2016

## Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Sciences sociales

Établissement déposant : Université Rennes 2

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La mention de master *Administration économique et sociale (AES)*, assurée sur le Campus de Villejean de l'Université Rennes 2, vise essentiellement à former des professionnels capables d'évoluer dans les petites organisations qui correspondent au tissu économique local. Les principaux objectifs sont de sensibiliser les étudiants, se destinant aux métiers des ressources humaines, aux dispositifs d'intrapreneuriat (création de structures innovantes au sein d'une structure déjà existante) comme outils de mobilisation du personnel et d'employabilité (portage salarial, essaimage, coopératives d'accompagnement des entreprises), de former des porteuses/porteurs de projets d'organisations ou des entrepreneurs capables de manager une équipe ainsi que de former à la gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises (PME) ou dans les organisations de l'économie sociale et solidaire (ESS). Les principales compétences et connaissances attendues sont d'administrer le travail et les ressources humaines, piloter et maîtriser les processus ressources humaines (RH), d'accompagner les processus entrepreneuriaux en particulier dans le secteur de l'ESS, et de développer des capacités de veille informative, d'analyse, de négociation et capacités rédactionnelles.

Le master comporte une spécialité unique, intitulée *Entrepreneuriat et emploi dans les petites et moyennes entreprises* avec un tronc commun, et deux parcours distincts : le parcours *Ressources humaines (RH)*, et le parcours *Économie sociale et solidaire (ESS)*. Le premier semestre (S1) est commun aux deux parcours. Il est centré sur la maîtrise du projet entrepreneurial. Le deuxième semestre (S2) commence par une période en entreprise de quatre semaines en janvier, pour effectuer un stage ou une enquête professionnelle sur un thème ou un métier particulièrement intéressant pour l'étudiant, puis huit semaines de cours communs aux deux parcours. Les troisième et quatrième semestres (S3 et S4) sont en alternance au rythme moyen d'une semaine en formation et trois semaines en entreprise. Le S3 est axé sur le développement du projet entrepreneurial et sur une gestion stratégique des ressources humaines. Il est commun aux deux parcours. Deux options sont possibles au S4 : l'option développement et performance sociale (innovation et performance sociale et sociologie de l'entreprise), et l'option développement durable (développement durable local et indicateurs du développement).

## Synthèse de l'évaluation

L'équipe pédagogique est étoffée et représentative des objectifs de pluridisciplinarité du master avec 18 enseignants-chercheurs (EC) de différentes disciplines (six en gestion, cinq en économie, quatre en droit, deux en sociologie et un en anglais) et 17 professionnels (cadres, chargés de mission, syndicaliste, responsables RH) dont un professionnel associé à temps partiel (PAST). L'alternance et le lien avec le milieu professionnel, induit par la présence des étudiants en entreprise, constituent un point fort de cette formation (stages, projets professionnels etc.). L'ancrage dans les sciences sociales permet aux étudiants d'analyser et de contextualiser le choix, l'utilisation et la mise en place des outils de management des ressources humaines. En outre, le lien avec la recherche est important et les étudiants doivent rédiger un mémoire de recherche appliquée en deuxième année de master (M2). Seulement 20 % des étudiants inscrits en première année de master (M1) sont admis en M2 (24 sur 120) ce qui interroge sur la nécessité de recruter autant d'étudiants en M1 d'autant que rien n'est dit sur le devenir de ceux qui ne sont pas recrutés (soit 90 étudiants). Les deux spécialités de M2 ont un effectif déséquilibré (quatre en ESS et 20 en RH). Les étudiants ne sont pas représentés au conseil de perfectionnement, pas plus que ne l'est le parcours ESS. Le stage obligatoire de S1 semble un peu trop court (quatre semaines en janvier, et un deuxième stage facultatif en M1, après le S2). L'insertion professionnelle des étudiants n'est fournie que sur 2015 avec 17 étudiants insérés sur 20 répondants. Les modalités de contrôle de connaissance sont très classiques (devoirs sur table etc.), probablement trop classiques pour une formation en contrat de professionnalisation qui mériterait plus d'études de cas ou de mises en situation professionnelles.

Points forts :

- Formation pluridisciplinaire, ancrée dans les sciences sociales.
- Alternance et professionnalisation.
- Formation à et par la recherche conséquente.
- Equipe pédagogique étoffée.

Points faibles :

- Taux d'admission en M2 très faible.
- Fort déséquilibre dans les effectifs des parcours de M2.
- Durée du stage obligatoire de M1 trop courte.
- Peu de recul sur le suivi des diplômés.
- Pas de représentants du parcours *ESS* et aucun étudiant dans le conseil de perfectionnement.
- Evaluation trop scolaire des étudiants pour un M2 professionnel en alternance.

Recommandations :

Un rééquilibrage des parcours *RH* et *ESS* paraît nécessaire car l'écart d'attractivité, en particulier en M2, est très important. Les modalités de recrutement en M1 mériteraient d'être interrogées pour mieux mettre en adéquation le nombre d'étudiants recrutés et le nombre de places en M2, quitte à envisager un troisième parcours, sans apprentissage et/ou réfléchir à leur réorientation - avec un accès facilité - vers d'autres masters de l'Université Rennes 2 ou de la communauté d'universités et d'établissements (ComUE). *A minima*, il semble utile de mettre en place un suivi spécifique de ces étudiants. La durée du stage de M1 pourrait être allongée. Il pourrait en effet paraître plus pertinent de prévoir un seul et unique stage obligatoire d'une durée supérieure, lorsque les cours sont terminés. L'intégration de modalités d'évaluation moins scolaires (études de cas, mises en situation professionnelle etc.) serait plus cohérente avec la place de la professionnalisation dans la formation. Enfin, il conviendrait d'associer le parcours *ESS* au conseil de perfectionnement et d'y intégrer les délégués des étudiants.

Il s'agit donc d'un master qui comporte de nombreux atouts, comme la qualité de la professionnalisation et la dimension recherche, mais qui est cependant perfectible sur quelques points comme la déperdition d'étudiants entre le M1 et le M2.

## Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>La structure du master <i>AES</i>, spécialité <i>Entrepreneuriat et emploi dans les petites et moyennes organisations</i> est cohérente avec les objectifs annoncés qui sont de sensibiliser les étudiants se destinant aux métiers des ressources humaines aux dispositifs d'intrapreneuriat, de former à la gestion des ressources humaines dans les PME ou dans les organisations de l'économie sociale et solidaire et former des porteuses/porteurs de projets d'organisations ou des repreneurs.</p> <p>La formation est clairement orientée vers la gestion des ressources humaines des petites et moyennes organisations qu'elles soient nouvelles (entrepreneuriat) ou existantes (intrapreneuriat). Deux parcours sont proposés en M2 : <i>Ressources humaines (RH)</i> et <i>Economie sociale et solidaire (ESS)</i>. Même si on ne dispose pas d'informations sur la progressivité, on peut constater que le contenu des unités d'enseignement (UE) est en adéquation avec les compétences ciblées. Par exemple : connaître le contexte économique et juridique de développement d'un projet de création d'entreprise, mettre en œuvre les outils liés à la création d'une entreprise, maîtriser le code du travail et ses usages, ou mettre en place et piloter les outils de gestion des ressources humaines dans une petite structure.</p>
---	--

<p>Environnement de la formation</p>	<p>On constate que la formation bénéficie d'une bonne intégration à l'environnement recherche.</p> <p>La formation affiche sa vocation pluridisciplinaire à la croisée de l'économie du travail, de la sociologie du travail et de l'organisation, du droit, de l'ergonomie et de la gestion. Cette pluridisciplinarité, se retrouve dans le champ de la recherche avec un adossement au centre interdisciplinaire d'analyse des processus humains et sociaux (CIAPHS, équipe d'accueil (EA) 2241), rattaché à l'unité de formation et de recherche (UFR) Sciences sociales. Les étudiants ont la possibilité de participer à des colloques, des évènements ou des recherches.</p> <p>On note également une bonne intégration dans le tissu socio-économique. En effet, le lien avec le milieu socio-économique est fort, notamment à travers le parrainage de la Fondation agir contre l'exclusion (FACE) dont les partenaires aident les étudiants à trouver des stages et les accompagnent dans la construction de leur projet professionnel. Par ailleurs, les objectifs du master répondent à des problématiques d'entreprises locales (petites et moyennes organisations) dont la principale préoccupation est de se développer tout en restant pérennes.</p> <p>Enfin, la formation bénéficie d'un positionnement original dans le paysage de l'offre de formation concurrente. En effet, même s'il existe d'autres masters RH dans la région, le positionnement au regard de l'offre de formation est fortement différencié par les axes RH et entrepreneuriat dans les petites organisations.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>L'équipe pédagogique est équilibrée avec 18 enseignants-chercheurs (EC) de différentes disciplines (six en gestion, cinq en économie, quatre en droit, deux en sociologie et un en anglais) et 17 professionnels (cadres, chargés de mission, syndicaliste, responsables RH) dont un PAST qui s'occupe de la construction des projets professionnels des étudiants. Tous les EC sont maîtres de conférences (MCF) dont trois sont habilités à diriger des recherches (HDR). Le choix des professionnels est fortement sélectif (ils doivent disposer d'un diplôme de niveau master au minimum et avoir au moins 10 ans d'ancienneté).</p> <p>Toutefois, le nombre d'heures de cours donnés par chaque catégorie est fortement déséquilibré (soit 519 heures pour les enseignants-chercheurs et 174 heures pour les professionnels) ce qui peut être lié à l'alternance.</p> <p>Les responsabilités sont clairement identifiées. En effet, il existe un responsable de la mention (qui assure la coordination de l'équipe et la gestion technique comme les emplois du temps, l'affectation des salles et la coordination des intervenants) et un responsable par spécialité. L'équipe pédagogique se réunit en fin de semestre avec les étudiants délégués. Par ailleurs, un conseil de perfectionnement intégrant les professionnels se réunit une fois par an.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Les données de l'année 2014-2015 montrent un gros déséquilibre entre les deux parcours (en M1, 22 étudiants en ESS pour 98 en RH et en M2, 4 étudiants en ESS contre 20 en RH). Il ne s'agit pas d'une année exceptionnelle puisque les effectifs sont stables sur les cinq dernières années en M1. En revanche, on observe une baisse sensible des effectifs en M2.</p> <p>C'est le passage à l'alternance en 2013 qui a conduit à une baisse significative des effectifs en M2 (35 étudiants en 2012 pour 24 en 2013). Par ailleurs, la question se pose de savoir ce que deviennent la grande majorité des étudiants de M1 puisque seulement 20 % des étudiants du M1 accèdent en M2. Le dossier ne fournit aucune information à ce sujet. De plus, si le taux de réussite en M2 est de 100 %, aucune donnée fournie ne permet de connaître le taux de réussite en M1.</p> <p>Le passage à l'alternance a favorisé l'insertion professionnelle des étudiants diplômés. En effet, 85 % de la promotion 2013-2014 est en activité pour un taux de réponse de 83 %. Toutefois cette donnée ne concerne qu'une seule promotion. Le tableau fourni en annexe ne donne pas d'autres précisions.</p> <p>Le suivi des diplômés est réalisé par le responsable du master à travers un questionnaire soumis aux étudiants six mois après l'obtention du diplôme.</p> <p>Sur la période observée, aucun étudiant diplômé n'a poursuivi en doctorat ce qui semble logique pour un master en alternance.</p>

<p>Place de la recherche</p>	<p>Le lien réel qui existait avec la recherche, trouve un terrain moins favorable depuis le passage à l’alternance. Il est toutefois toujours visible notamment par la réalisation d’un travail de recherche. Les étudiants doivent en effet réaliser un mémoire de recherche qui répond aux exigences académiques (problématique avec ancrage théorique, définition d’une méthodologie de recherche et analyse des résultats de terrain).</p> <p>Toutefois, la participation aux travaux de recherche du laboratoire est à développer et est rendue plus difficile aujourd’hui du fait de l’alternance et du rapport des tuteurs professionnels à la recherche et à son intérêt professionnel.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La professionnalisation occupe une place importante dans le master du fait de l’alternance (une semaine en formation et trois semaines en entreprise), de la présence du PAST qui s’occupe des projets professionnels des étudiants, du parrainage de la fondation FACE et à travers elle de l’ensemble des professionnels qui s’engagent dans la fondation et accompagnent les étudiants du master et enfin des stages obligatoires (quatre semaines au début du S2) ou facultatifs (après le S2).</p> <p>La fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) reprend l’ensemble des compétences et des secteurs d’activités visés par la mention et les parcours.</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>La gestion de projet occupe une place importante dans le master à travers la construction d’un projet entrepreneurial et d’un projet professionnel qui commencent dès le M1. Le service universitaire d’information et d’orientation (SUIO) seconde le PAST, en proposant des ateliers d’aide à la rédaction de CV, et des sessions d’entraînement à l’entretien de sélection.</p> <p>La recherche d’un contrat professionnel pour le M2 commence dès le M1.</p> <p>Une large place est accordée aux stages et à l’immersion en entreprise. Cette immersion est tangible en M1 grâce au stage obligatoire de quatre semaines au mois de janvier, à la possibilité de réaliser un second stage à partir du mois de mai et pendant tout l’été (ce qui concerne un tiers des étudiants) et par le réseautage via un parrain de la fondation FACE pour trouver des stages.</p> <p>En M2, le principe de l’alternance conduit l’étudiant à passer six mois en entreprise.</p> <p>L’évaluation du projet professionnel intègre l’évaluation du stage obligatoire de M1. Pour le M2, le mémoire de recherche, soutenu devant un jury, intègre le rendu du stage de 6 mois en entreprise. Ce mémoire représente 12 crédits européens (ECTS).</p> <p>L’évaluation des stages est adaptée à chaque année du master. En M1, elle est comprise dans l’évaluation du projet professionnel rendu en fin de S2.</p> <p>En M2, la validation du mémoire de recherche appliquée se fait après une soutenance devant un jury composé de tuteurs universitaire et professionnels, et du président de jury (universitaire). Le mémoire compte pour la moitié des crédits (en prenant en compte la méthodologie, le mémoire totalise 15 ECTS ce qui est cohérent avec un stage en alternance de 6 mois).</p>
<p>Place de l’international</p>	<p>Plusieurs partenariats sont proposés à l’international.</p> <p>Premièrement, avec le master <i>Gestion des personnes en milieu de travail</i> à l’Université du Québec à Rimouski (UQAR), dans le cadre d’un accord CREPUQ (Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec). A la rentrée 2016, trois étudiants français vont y faire leur M2 et deux leur M1.</p> <p>Il existe également un partenariat avec le master <i>Sciences du travail</i> de l’Université Libre de Bruxelles (sans que soit précisé le nombre d’étudiants concernés), permettant un échange d’étudiant(e)s dans le cadre d’Erasmus.</p>

	<p>Le parcours <i>ESS</i> bénéficie du soutien du réseau EMES, réseau européen de chercheurs travaillant sur l'entrepreneuriat social et de FINANSOL, réseau européen de finance solidaire. Rien n'est dit dans le dossier sur la nature et l'effectivité de ces partenariats.</p> <p>Les échanges internationaux sont toutefois déséquilibrés, la formation n'accueillant que très peu d'étudiants étrangers.</p> <p>Par ailleurs, la place des langues pourrait être consolidée dans la mesure où il n'y a pas de cours en langue étrangère. De plus, il existe des cours de langue, mais seulement en M1 (24 heures) et pas en M2.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>Le M1 est accessible de droit avec une licence <i>AES</i> ou suite à une décision de commission d'équivalence pour des diplômés d'autres licences (la commission évalue la correspondance du diplôme avec la licence <i>AES</i>, la qualité académique du dossier, et vérifie si le projet professionnel présenté est cohérent avec le choix du master).</p> <p>La sélection en M2 est réelle puisque seuls 20 % des étudiants inscrits en M1 accèdent au M2, dans les deux parcours, avec une pré-sélection de 25 étudiants sur liste principale. Cette pression est due à l'alternance et à la nécessité de disposer d'un contrat de professionnalisation. La fondation FACE intervient pour faciliter l'accès des étudiants défavorisés à un réseau d'entreprises pour les aider à trouver ce contrat.</p> <p>On note une faible ouverture en M2 puisque très peu d'étudiants viennent d'un autre M1 (trois en 2013/2014 et deux en 2014/2015).</p> <p>Il n'y a pas de dispositif de mise à niveau en M1.</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>Il existe quelques modalités d'adaptation des enseignements, notamment une dispense d'assiduité pour le M1 (dispense de présence et adaptation des examens) mais pas pour le M2, du fait de l'alternance. Les supports de cours sont mis en ligne sur la plate-forme pédagogique (<i>Moodle</i>) de l'Université.</p> <p>Le master est accessible en validation des acquis de l'expérience - VAE (en moyenne une par an).</p> <p>La formation n'est pas disponible en enseignement à distance.</p> <p>Les usages du numérique dans l'enseignement sont très limités puisqu'ils se résument à l'utilisation de la plate-forme <i>Moodle</i> et à une incitation à l'utilisation d'outils collaboratifs gratuits disponibles sur internet sans évaluation.</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>Les modalités d'évaluations sont variées : contrôle continu (deux évaluations pouvant prendre la forme de travaux individuels ou collectifs) et examen final sur table, pendant la semaine d'examen. Une session de rattrapage est organisée pour les UE dont la note est inférieure à 10/20.</p> <p>Les modalités de compensation sont classiques pour un master. Les semestres sont capitalisables mais non compensables.</p> <p>Le total et la répartition des crédits ECTS sont à revoir (30 ECTS par semestre).</p> <p>En effet, il existe un écart significatif entre les crédits ECTS annoncés dans l'annexe descriptive au diplôme (ADD, soit 60 ECTS par an, 30 par semestre) et la maquette fournie en annexe qui donne un total de 122,5 crédits ECTS (30 en S1, 32,5 en S2, 28,5 en S3 et 32,5 en S4). Il n'est pas possible de vérifier l'adéquation entre le travail demandé et les ECTS dans la mesure où le détail des épreuves (durée, nature) n'est pas fourni dans le dossier.</p> <p>Le jury semble un peu fermé dans la mesure où il n'est pas ouvert à l'ensemble des intervenants et est limité à quatre ou cinq personnes.</p>
<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>On constate un suivi adapté de l'acquisition des compétences. En effet, la place accordée au projet professionnel dans la maquette ainsi que celle accordée au mémoire de recherche appliquée, de même que la présence de travaux de groupe et d'une UE projet collectif au S4, contribuent à l'évaluation des compétences transversales mises en avant dans les objectifs de la formation.</p> <p>Même s'il n'y a pas de portefeuille de compétences, ces dernières sont néanmoins bien formalisées dans le dossier que ce soit dans le domaine de la gestion des ressources humaines (ensemble des process RH), dans celui de la création d'entreprise (accompagnement à la création</p>

	<p>d'activité y compris dans l'ESS) ou encore pour les compétences transversales (capacité d'analyse et de synthèse, capacités rédactionnelles, capacité de communication et de négociation). Toutefois, le dossier souligne que l'évaluation des compétences reste très scolaire ce qui ne permet pas à l'étudiant de faire le lien entre connaissances développées et compétences attendues et donc le lien entre monde universitaire et monde professionnel.</p> <p>Les compétences ne sont pas détaillées dans l'ADD mais sont bien présentes dans le dossier d'autoévaluation et dans la fiche RNCP.</p>
Suivi des diplômés	<p>Il existe une procédure spécifique au master mais les données montrent un suivi partiel.</p> <p>Le responsable du master réalise sa propre enquête auprès de l'ensemble des étudiants diplômés du M2 six mois après l'obtention du diplôme. Toutefois, les informations fournies concernent une seule année (2013) et sont très limitées. Elles indiquent que 18 étudiants sur 26 diplômés (pour 33 inscrits) sont en emploi 12 mois après l'obtention de leur diplôme.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Une commission pédagogique se réunit en fin de semestre. Elle regroupe l'ensemble des enseignants-chercheurs, des professionnels (sans que l'on sache combien) et des représentants délégués des étudiants. Les commissions pédagogiques permettent un réajustement des enseignements en fonction des comptes rendus des représentants des étudiants.</p> <p>Un conseil de perfectionnement, composé de quatre enseignants-chercheurs et de quatre professionnels, se réunit en fin d'année pour évaluer la formation en termes de professionnalisation. Le parcours ESS n'est pas représenté dans ce conseil et la présence de représentants étudiants dans ce conseil permettrait de mieux tenir compte de leur avis sur la formation.</p>



# Observations de l'établissement



**Lettre d'accompagnement aux réponses de l'université Rennes 2  
aux rapports de synthèse de l'HCERES  
(juillet 2016)**

La direction de l'établissement remercie l'HCERES pour l'évaluation globalement très positive de l'ensemble de ses formations.

Quoique consciente des contraintes qui pèsent sur l'HCERES, elle regrette que les rapports de synthèse de cette dernière lui parviennent tardivement, à un moment où l'élaboration de l'offre de formation que l'université Rennes 2 proposera dans le cadre de la prochaine accréditation est presque achevée. Il va de soi, pourtant, qu'elle veillera à ce que les équipes pédagogiques tirent le meilleur profit des utiles recommandations formulées dans les rapports de synthèse.

Elle tient par ailleurs à répondre de façon globale à des observations qui touchent de manière transversale à l'ensemble de ces formations :

- Le taux de réussite en M1 et le taux de passage de M1 à M2 font l'objet de remarques dans plusieurs des rapports relatifs aux formations de Master. Au delà de l'appréciation portée sur quelques cas particuliers, la direction de l'établissement souligne qu'elle est confrontée à une double contrainte : d'une part l'augmentation de ses effectifs de master 1, d'autre part la pérennisation de formations à vocation professionnalisante pour lesquelles le bassin d'emploi n'est pas extensif.

- La place insuffisante des professionnels dans certaines formations de L ou de M est à l'occasion mentionnée par les experts de l'HCERES. La direction prend acte de ces observations mais souligne, que si elle doit en effet progresser dans ce domaine, elle dispose également d'acquis sur lesquels elle entend s'appuyer (IDEFI 2PLG, Licence Pro, masters à vocation professionnelle). Elle considère également que la généralisation des conseils de perfectionnement dans le cadre de la prochaine offre de formation contribuera à renforcer encore les liens avec les mondes socio-professionnels.

- La direction de l'université prend acte des observations critiques relatives à la place de l'international dispersées dans un nombre notable de rapports de synthèse. Elle constate que, malgré les efforts de plusieurs équipes pédagogiques, cette dimension n'a pas été, dans les précédentes mandatures, un axe fort de la stratégie de l'établissement. Elle tient toutefois à souligner que l'internationalisation des formations est un des axes stratégiques du futur contrat d'établissement. Plusieurs décisions ont d'ores et déjà été prises : objectif d'une mise en place de cours disciplinaires en langue étrangères dans l'ensemble des formations (dispositif EMILE); doublement du volume horaire attribuée aux langues dans le cadre des masters; mise en place de modules de préparation à la mobilité sortante dans le cadre de l'enseignement obligatoire des langues et d'unités d'enseignement facultatives;

mise en place d'un cadre conventionnel simplifié pour la signature d'accord de bi-diplomation qui porte déjà des fruits (bi-diplomation avec l'université de Fès (Maroc) et avec l'université de Fudan (Chine))

- Enfin, la direction prend acte des observations récurrentes sur les enquêtes d'insertion professionnelle et les problèmes d'utilisation et de lisibilité éventuellement rencontrés. Elle tient toutefois à faire remarquer que l'université Rennes 2, qui a été pionnière dans cette mission, travaille désormais dans un cadre méthodologique stabilisé et unifié à l'échelle de l'établissement mais défini au niveau national, de telle sorte que certains indicateurs restent de fait peu adaptés à la spécificité de certaines de ses formations.

Elle constate et déplore le fait que les données élaborées par l'Observatoire des Parcours de l'Etudiant et de l'Insertion Professionnelle (OPEIP) et transmises aux équipes pédagogiques n'aient été que faiblement appropriées et n'aient pas fait l'objet d'analyses approfondies dans les rapports d'auto-évaluation. Le développement d'enquêtes portées au niveau des équipes pédagogiques semble parfois encouragé par les rapporteurs. Or, la direction de l'université qui souhaite soutenir le caractère impartial et indépendant des enquêtes de l'OPEIP, producteur d'indicateurs d'insertion consolidés à l'échelle de l'établissement, entend limiter le développement d'enquêtes portées par les équipes pédagogiques qui ont pour effet collatéral de faire chuter le taux global de réponse de la part des étudiants.

Enfin et de façon plus circonstancielle, un faible taux de réponse sur les études de licence générale a été relevé par plusieurs équipes pédagogiques dans les rapports d'auto-évaluation. Ce problème vient du fait que les premiers résultats de l'enquête des diplômés de licence 2012 ont été intégrés alors même que le recueil n'était pas finalisé. Ce point de vigilance avait été porté à l'attention des équipes pédagogiques qui disposaient par ailleurs des enquêtes des Licences générales 2010-2011 pour lesquelles le taux de réponse oscille entre 61% et 67%.

Dans le cadre du projet de système d'information relatif à l'offre de formation, l'établissement va devoir repenser les modalités de documentation de l'ensemble des diplômes Rennes 2. Les questions de parcours étudiant et d'insertion professionnelle constituent des points d'entrée stratégique pour rendre lisible l'offre de formation. Dans cette logique, un travail de concertation va engager les équipes pédagogiques, la direction et l'OPEIP pour le renforcement de la visibilité et une meilleure interaction.

Le Président  
  
Olivier DAVID



<b>Champ de formation</b>	Sciences sociales
<b>Intitulé du diplôme</b>	Master mention Administration économique et sociale

## Observations sur le rapport d'évaluation de l'HCERES

En réponse aux points suivants évoqués par le comité d'experts, l'équipe de formation souhaite apporter les précisions suivantes :

### Synthèse de l'évaluation

Points faibles	
Observations	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>"Taux d'admission en M2 très faible" :</b> La capacité de l'équipe à sélectionner en M1 suggérée par le rapport (p.3) est impossible au regard des textes réglementaires. La sélection en M2 est la condition nécessaire d'un taux d'insertion professionnelle satisfaisant</li><li>• <b>"Fort déséquilibre dans les effectifs de parcours en M2" :</b> Le parcours ESS ne propose que 48h d'enseignements spécifiques sur les deux années du master. Les enseignements en ESS ne font, d'autre part, pas l'objet d'une option en licence 3 AES comme c'est le cas en RH, MO ou AGT. Cela n'incite pas les étudiants à s'inscrire dans le parcours. Ce défaut, clairement perçu par l'équipe, devrait être corrigé par la création du master mention ESS, qui offrira davantage de lisibilité aux étudiants et aux entreprises dans ce secteur.</li></ul>

Olivier DAVID

Président de l'Université Rennes 2

Le Président  
  
Olivier DAVID