

# HCERES

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

Département d'évaluation des formations



## Rapport d'évaluation

### Master Droit social

Université de Strasbourg

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 20/07/2017

# HCERES

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

Département d'évaluation des 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 2016-2017  
sur la base d'un dossier déposé le 13 octobre 2016

Champ(s) de formations : Droit, administration, sciences politique et sociales

Établissement déposant : Université de Strasbourg

Établissement(s) cohabilité(s) : /

## Présentation de la formation

Le master *Droit social* de l'Université de Strasbourg forme des juristes en droit social, interne et européen. Ceux-ci sont appelés à embrasser la profession d'avocat ou à intégrer un cabinet d'expertise comptable, le service du personnel d'entreprises privées ou les administrations du travail. La formation se déroule sur deux ans, une première année généraliste introduisant à titre fondamental des matières de droit social précède une année de spécialisation qui peut être réalisée en apprentissage. Cette deuxième année de master offre une spécialité unique *Droit social interne, européen et international*, associant droit interne et droit social.

L'introduction de l'apprentissage en deuxième année date de la rentrée 2015. L'essentiel des étudiants inscrits depuis a opté pour cette formule (quelques-uns sont en contrats de professionnalisation). Ils peuvent ainsi, après un début de 2<sup>ème</sup> année en formation universitaire rejoindre rapidement l'entreprise dans laquelle ils passent trois semaines sur quatre.

La formation, en première comme en deuxième année, se déroule sur le campus de l'Université de Strasbourg et associe des enseignants-chercheurs locaux et extérieurs à des praticiens.

## Analyse

Objectifs
<p>L'objectif est de donner aux étudiants des connaissances en droit social, mais également les moyens de comprendre et d'anticiper les évolutions qui affectent de façon récurrente la matière. Cet objectif paraît parfaitement adapté à une matière particulièrement évolutive. L'ensemble des branches du droit social sont envisagées sous cet angle et les objectifs tant pédagogiques que méthodologiques et professionnels sont clairement définis. Ce d'autant plus que les enseignements portent, pour tous les étudiants, sur le droit interne comme le droit européen, répondant aux critiques formulées antérieurement par l'AERES.</p> <p>Ces objectifs doivent permettre l'exercice, comme juriste junior, des métiers précisément visés : avocat, juriste en cabinet d'experts comptables ou entreprise au sein d'un service de ressources humaines.</p>
Organisation
<p>Le master est divisé en quatre semestres répartis sur deux ans. Répondant aux critiques formulées dans le dernier rapport AERES, l'organisation du master a été modifiée en deuxième année : une seule spécialité est offerte aux étudiants qui fait coïncider droit interne et droit européen, cette seconde dimension constituant une spécificité régionale de la formation. La formation gagne ainsi une véritable cohérence et évite aux étudiants un choix qu'ils n'ont</p>

<p>généralement pas à faire dans les formations similaires d'autres universités.                  La première année est assez généraliste (deux cours par semestre en droit social sur sept cours de droit), la deuxième année ne propose quasiment que des cours de droit social. Cela correspond certainement à une exigence de formation progressive et aux efforts de mutualisation menés dans le champ de formation.                  La structure est lisible par les étudiants et les entreprises visées par l'alternance à laquelle la formation a recours et les enseignements proposés sont pertinents au vu des objectifs affichés.</p>
<p><b>Positionnement dans l'environnement</b></p>
<p>Le master est adossé à une UMR généraliste réunissant une équipe de droit social identifiée dont relève l'essentiel des intervenants enseignants-chercheurs de la formation.                  La suppression de la dualité de spécialités permet de se conformer à l'environnement local particulier de la ville de Strasbourg en offrant à tous les étudiants des connaissances nationales comme européennes.                  S'agissant de son environnement local professionnel, la formation a conclu des partenariats avec des entreprises de plus ou moins grande dimension et des organisations professionnelles, notamment en vue du passage de la deuxième année à l'apprentissage en 2015. De plus, les enseignants interviennent également auprès des administrations du travail, ce qui permet une meilleure connaissance de la formation également dans ce domaine.                  L'insertion de la formation dans son environnement, largement entendu, paraît donc tout à fait satisfaisante quand bien même les étudiants de deuxième année seraient en contact peu fréquent avec ceux de première année ou d'autres formations de l'université.</p>
<p><b>Equipe pédagogique</b></p>
<p>L'équipe pédagogique est composée d'enseignants-chercheurs issus de l'Université de Strasbourg, mais également de quelques enseignants provenant des universités de Haute Alsace et de Lorraine ou d'instituts du site alsacien. En 1<sup>ère</sup> année n'interviennent que des enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs. En 2<sup>ème</sup> année, quelques enseignants-chercheurs d'autres universités interviennent également. L'équipe compte, de plus, 22 professionnels, choisis en raison de leur fonction, qui assuraient 27 % des enseignements de 2<sup>ème</sup> année en 2015/2016 dans le cœur de métier du master. Ces chiffres révèlent un équilibre satisfaisant au sein de l'équipe pédagogique, en cohérence avec l'organisation des enseignements.</p>
<p><b>Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études</b></p>
<p>Il n'y a pas d'indication sur le profil des étudiants recrutés en 1<sup>ère</sup> année. On compte entre 55 et 60 inscrits sur les trois dernières années.                  Le recrutement est très sélectif en 2<sup>ème</sup> année de master, le nombre d'étudiants étant limité à 25 (à la rentrée 2015, 20 apprentis et 2 contrats de professionnalisation), notamment pour des raisons de taux d'encadrement. Au cours des trois dernières années, environ 30 % des étudiants inscrits en 1<sup>ère</sup> année ont intégré la 2<sup>ème</sup> année, ce qui est peu. Il n'est toutefois pas donné d'indications sur le taux de réussite ou d'abandon en 1<sup>ère</sup> année, ni sur l'origine des autres inscrits en deuxième année.                  Cette forte sélectivité peut expliquer le nombre d'étudiants inscrits en première année de master (une cinquantaine) plus faible que dans d'autres mentions offrant plus de places en deuxième année. Les bons résultats au diplôme (quasiment 100 %) et l'apprentissage peuvent toutefois faire espérer un plus grand nombre de candidatures.                  Pour la promotion 2012/2013, les chiffres indiquent une insertion de 58 % d'étudiants en position d'emploi tandis que 42 % ont passé le concours d'entrée à l'école d'avocat avec un taux de réussite de 88 % (7 étudiants sur 8). Un étudiant, en moyenne par an, choisirait la poursuite d'études doctorales. Pour les années précédant l'introduction de l'apprentissage, le taux d'emploi sous quatre ans serait d'environ 80 à 90 % sans que le tableau soit parfaitement lisible. Ces chiffres, pour autant qu'ils soient parfaitement fiables, paraissent bons. Il semble pourtant souhaitable de trouver une solution pour permettre un meilleur taux de passage de 1<sup>ère</sup> en 2<sup>ème</sup> année de master et d'inviter le corps enseignant à trouver des solutions pour renforcer l'attrait d'une poursuite d'étude en doctorat.</p>
<p><b>Place de la recherche</b></p>
<p>La préparation des étudiants à la recherche résulte d'une part de l'obligation qui est faite à tous de rédiger un mémoire en deuxième année, d'autre part de l'invitation faite aux étudiants de contribuer aux événements scientifiques organisés par l'équipe droit social de l'UMR à laquelle est adossée la formation. Ces activités se déroulent autant que possible à des dates de présence des étudiants à l'université, ce qui facilite certainement leur implication. Pour autant, cela ne suffit apparemment pas à les convaincre de l'intérêt de poursuivre en doctorat et très peu d'étudiants choisissent la voie doctorale ; ceux qui le font sont néanmoins soutenus pour l'obtention d'un contrat doctoral.                  Si la participation du directeur de l'école doctorale 101 (Droit, science politique, histoire) à l'équipe pédagogique permettra peut-être de renforcer la dimension recherche de la formation, comme le souhaite l'équipe, l'apprentissage constitue certainement un frein à ce développement comme ouvrant une chance d'emploi immédiat aux étudiants. Un</p>

renforcement de la dimension recherche pourrait résulter, alors, de conventions CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la REcherche). De plus, pour les étudiants souhaitant choisir la voie recherche, il serait souhaitable d'offrir dans la maquette des opportunités spécifiques : cours dédiés ou, <i>a minima</i> , mention du mémoire de recherche parallèlement au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au titre de l'UE concernée.
<b>Place de la professionnalisation</b>
<p>L'ouverture à l'apprentissage en 2<sup>ème</sup> année de master constitue un élément essentiel de la professionnalisation des étudiants. La variété des matières enseignées autour du droit social au cours de cette année permet également d'assurer des débouchés larges dans le secteur d'activité visé.</p> <p>En revanche, la professionnalisation et la spécialisation afférente restent insuffisantes en 1<sup>ère</sup> année. Si les étudiants de 1<sup>ère</sup> année sont incités à poursuivre l'étude des langues et à faire un stage (des offres de stages sont mises en ligne), il ne semble pas qu'il y ait de dispositif spécifique d'aide à la mise en place d'un projet professionnel au-delà d'une soirée de présentation, par des professionnels, des métiers ouverts à l'issue de la deuxième année. L'accent devrait donc être mis sur une plus grande préparation des étudiants, dès la première année, à la professionnalisation et à l'apprentissage.</p>
<b>Place des projets et des stages</b>
<p>Un stage volontaire en première année fait l'objet d'une incitation par l'attribution de 3 ECTS (<i>European Transfert Credit System</i>) qui ne peuvent permettre l'attribution du diplôme. Selon la durée du stage, cette évaluation peut sembler faible si l'on retient qu'un ECTS correspond à 25 ou 30h de travail.</p> <p>A l'inverse, les étudiants de deuxième année peuvent bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Ils bénéficient alors de deux référents : enseignant et professionnel. Le tuteur pédagogique se rend deux fois par an dans l'entreprise, assurant un suivi enregistré par des comptes rendus dont il est tenu compte dans la note finale de l'étudiant. Le stage est valorisé à hauteur de 30 ECTS, en cohérence avec l'introduction de l'apprentissage en alternance. L'ensemble paraît donc cohérent.</p> <p>Le projet académique pourrait être davantage valorisé, ne serait-ce que par sa mention spécifique dans la maquette.</p>
<b>Place de l'international</b>
<p>L'enseignement des langues en première année est indiqué comme ayant une durée « variable selon choix », ce qui laisserait entendre qu'il y a là une simple incitation permettant l'attribution de 3 ECTS par semestre : cela paraît contestable et insuffisant. En deuxième année de master, l'enseignement de langue est obligatoire (40h). Les étudiants peuvent valider le CLES 2 anglais (certification de langue de l'enseignement supérieur), mais aucune indication n'est donnée sur les modalités de préparation proposées.</p> <p>Aucun cours ne semble dispensé en langue étrangère ; en revanche, les étudiants de deuxième année participent à un séminaire international de trois jours, en anglais, sur le thème duquel ils préparent une contribution nationale, cela dans le cadre d'un réseau européen. Cet événement constitue certainement une excellente formation pour les étudiants, tant au droit comparé qu'à la vie professionnelle et à la création de réseaux.</p> <p>Les étudiants bénéficient également d'un voyage d'étude au BIT (bureau international du travail), confirmant la volonté de la formation d'inscrire les étudiants dans une démarche professionnelle internationale.</p> <p>Une impression paradoxale se dégage donc : deux événements marquants, résolument internationaux, ne sont pas soutenus par la poursuite d'un apprentissage des langues certainement encore utile.</p>
<b>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</b>
<p>Aucune indication n'est donnée quant à l'origine des étudiants en 1<sup>ère</sup> année, l'annexe descriptive au diplôme n'indiquant que les conditions d'accès en deuxième année. La sélection pour la deuxième année de master est faite sur dossier et entretien, répondant au mieux à l'extrême sélectivité du diplôme.</p> <p>L'existence d'une seule spécialité en deuxième année et l'adoption d'un calendrier en alternance en deuxième année ont conduit à la suppression de toutes les passerelles qui existaient antérieurement.</p> <p>Au titre de l'aide à la réussite, peut être relevée l'initiative originale de faire venir une actrice du théâtre national de Strasbourg afin d'aider les étudiants dans la prise de parole. Ce séminaire de 6h - dont la place par rapport à l'enseignement des langues n'est pas précisée alors qu'il s'agit sans doute de la même UE - pourrait être utilement complété ou renforcé ; il est également regrettable qu'il ne profite qu'aux étudiants de deuxième année. Il semble en effet qu'aucun dispositif particulier n'existe en première année pour soutenir les étudiants.</p>

Modalités d'enseignement et place du numérique
<p>Les cours de première année alternent avec des TD (travaux dirigés), en deuxième année ne sont plus organisés que des séminaires.</p> <p>La formation de deuxième année est organisée en alternance afin de permettre la conclusion de contrats d'apprentissage depuis 2015 : trois semaines en entreprise / une semaine en formation, rythme conforme à la demande des entreprises.</p> <p>20 étudiants sur 25 étaient concernés par l'apprentissage en 2015-2016, dès la première année d'ouverture selon cette modalité d'enseignement, deux étudiants bénéficiant d'un contrat de professionnalisation. Ces chiffres, à confirmer les années à venir, marquent l'opportunité du choix réalisé.</p> <p>Le numérique ne bénéficie pas d'une place spécifique dans l'enseignement, la plateforme <i>Moodle</i> servant uniquement au dépôt de documents. L'acquisition du C2i est présentée comme prérequis à l'accès en deuxième année de master, mais il n'est pas donné d'indication sur les modalités de sa préparation en première année.</p> <p>Des jurys de validation des acquis d'expériences (VAE) sont organisés et permettent l'attribution totale du diplôme à une personne par an en moyenne. La formation continue n'a, pour l'heure, pas donné de bons résultats, ce qui pourrait sans doute être amélioré par la création d'un dispositif spécifique d'accueil et de préparation qui ne semble pas exister.</p> <p>Il n'est pas davantage fait état de mesures adaptées aux étudiants en situation particulière autre que la possibilité de préparer la deuxième année sur deux ans (situation de handicap, sportif de haut niveau...).</p>
Evaluation des étudiants
<p>Les modalités d'évaluation de première année de master sont classiques, entre examens terminaux semestrialisés et contrôle continu. Les compensations se font au sein d'un semestre, mais pas entre semestres.</p> <p>L'évaluation en deuxième année de master résulte d'épreuves écrites de longue durée (cinq ou six heures) et d'examens oraux avec mise en situation. De plus, un rapport de stage/mémoire de recherche doit être soutenu devant jury, la soutenance représentant 60 % de la note, le reste relevant de l'appréciation du maître de stage réalisé pendant la période de mise en situation. Ces méthodes d'évaluations permettent d'apprécier les compétences attendues de l'étudiant en fin de formation.</p>
Suivi de l'acquisition de compétences
<p>Le suivi de l'acquisition des compétences n'est pas organisé pour l'heure. Il résulte du suivi individuel des étudiants.</p>
Suivi des diplômés
<p>Le suivi des étudiants résulte d'une enquête menée par le responsable de formation un an après la sortie de diplôme. Les taux de réponse ont évolué favorablement (autour de 90 % pour 2014 et 2015) et devraient permettre une appréciation fiable de la situation des diplômés. Or, la différence entre les deux années est particulièrement forte : 91 % en emploi pour les étudiants 2014 et seulement 44 % pour ceux de 2015 (auxquels s'ajoutent 17 % en « formation », sans précision notamment quant au nombre d'inscriptions éventuelles à l'école d'avocat), pourtant première promotion d'étudiants ayant bénéficié de l'apprentissage. Le résultat est donc surprenant et sans doute peu révélateur. Il faut relever ici le manque de lisibilité, voire de concordance des chiffres avancés par le rapport en ses différentes parties : sans doute serait-il nécessaire que le suivi des diplômés soit assuré de façon plus efficace par un organisme dédié et sur plus long terme. Il serait également intéressant d'avoir une indication sur la situation des étudiants qui n'intègrent pas la deuxième année de master à l'issue de la première.</p> <p>Les tentatives de création d'une association des diplômés ont échoué jusqu'à présent. Un effort doit donc être fait en ce sens pour permettre une meilleure professionnalisation des étudiants par leur rencontre avec les anciens, une meilleure insertion ensuite.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
<p>Les enseignants-chercheurs locaux de l'équipe tiennent des réunions bimestrielles pour évoquer l'ensemble des questions relatives à la formation.</p> <p>De plus, un conseil de perfectionnement est organisé depuis 2005 qui réunit les enseignants-chercheurs, les intervenants, les maîtres d'apprentissage et les représentants étudiants. Le conseil se réunit une fois par an et dispose du retour des évaluations individuelles de la formation par les étudiants. Des modifications ont fait suite à la tenue de ces conseils de perfectionnement : contenu, modalités d'examen, ce qui prouverait son efficacité.</p>

## Conclusion de l'évaluation

### Points forts :

- Master reconnu pour la qualité de ses enseignements et bien implanté dans le tissu socio-économique local.
- Un M2 proposé en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).
- Aptitude à évoluer selon les retours de l'autoévaluation, les expertises externes (AERES antérieur).

### Points faibles :

- Suivi insuffisant des étudiants (première année de master) et des diplômés (deuxième année de master).
- Mise en valeur insuffisante de la voie recherche dans les documents de présentation de la formation.
- Intégration insuffisante de la première année à la deuxième du master.

### Avis global et recommandations :

La formation prépare à des métiers attractifs, sans empiéter sur d'autres formations proches préparées au sein du champ (ressources humaines, management...), chacune conservant sa spécificité. Ces formations se complètent donc efficacement et utilement.

Elle présente également les avantages d'une grande lisibilité et de la cohérence, tant dans son organisation qu'au regard des besoins professionnels locaux. La bonne insertion des étudiants, les retours positifs des maîtres d'apprentissage en sont le révélateur.

Toutefois, un intérêt particulier pourrait être porté au renforcement de la première année de master (langue, construction de projet professionnel, spécialisation des enseignements) afin de donner à la mention toute sa dimension. Le faible nombre de recrues en deuxième année et l'unicité de la spécialité invitent à s'interroger sur l'opportunité d'une sélection des étudiants dès la première année de master afin de garantir un vivier répondant aux prérequis nécessaires en deuxième année. Cela contribuerait à renforcer un sentiment d'appartenance qui permettrait de favoriser le suivi des diplômés, le retour d'expérience d'une promotion à l'autre et l'épanouissement d'un réseau propre.

Il faudrait également trouver un moyen d'assurer un meilleur retour chiffré de la formation. Sur ce point, la formation pourra profiter des services communs proposés par l'université s'agissant du suivi des étudiants.

Enfin, il faudrait trouver des solutions pour inciter les étudiants à poursuivre vers la voie académique ou, à tout le moins, à poursuivre en doctorat. Une réflexion globale pourrait être menée, parallèlement à l'introduction opportune de l'apprentissage, sur le recours à des solutions de financement originales ou professionnelles des études doctorales comme les contrats CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche) et sur l'organisation générale des enseignements telle que l'opportunité d'une modulation des enseignements à destination de ceux optant pour la voie recherche.

# Observations de l'établissement



Université

de Strasbourg

Master

Mention : *Droit social*

## Observations relatives à l'évaluation par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

---

L'Université de Strasbourg ne formule aucune observation.

**Michel DENEKEN**

Président

Strasbourg, le 7/06/2017



Michel DENEKEN

**Cabinet de la Présidence**

Bât. Nouveau Patio  
20a, rue Descartes

**Adresse postale :**

4 rue Blaise Pascal  
CS 90032  
67081 Strasbourg Cedex  
Tél. : +33 (0)3 68 85 70 80/81  
Fax : +33 (0)3 68 85 70 95

**[www.unistra.fr](http://www.unistra.fr)**