

# HCERES

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

Formations

## Rapport d'évaluation

### Master Travail et emploi

- Université du Maine

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,<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 : Droit, économie, gestion

Établissement déposant : Université du Maine

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Le master *Travail et emploi* a pour objectif de former des étudiants dans le domaine des ressources humaines et du marché de l'emploi. Sa création date de l'année 2012-2013, mais il constitue une évolution d'un master en économie du travail qui préexistait. Il offre la possibilité de se former aussi bien aux carrières professionnelles en entreprise ou en administration qu'aux métiers liés à la recherche scientifique. La transversalité est son élément le plus saillant par rapport aux autres formations en économie et gestion des ressources humaines, puisqu'il regroupe à la fois des aspects issus de l'économie, de la gestion et du droit. La formation est ouverte aussi bien en formation initiale, mais aussi à ceux qui souhaitent reprendre leurs études (formation continue) ou valider le diplôme par une expérience professionnelle.

Il est composé d'enseignements théoriques et pratiques, ainsi que plusieurs périodes de stages (cinq mois au minimum en cumulé sur les deux années). Une partie des enseignements est réalisée par des professionnels et la formation travaille en partenariat avec plusieurs institutions.

Le master est orienté à la fois professionnel et recherche, trois parcours sont proposés : *Gestion des ressources humaines*, *Economie des ressources humaines* et *Economie du travail* en anglais. Un parcours en enseignement à distance en anglais est également proposé.

## Synthèse de l'évaluation

Cette formation offre tout d'abord aux diplômés de fortes possibilités de trouver un emploi. Le taux d'insertion est d'un bon niveau, même si les chiffres ne concernent que les années où le nombre de diplômés restait faible. L'attractivité est par conséquent croissante, et conduit à accroître les effectifs il y a quelques années. Le taux d'insertion sera donc à observer dans le cadre de cette configuration. Cette réussite repose à la fois sur le positionnement de la formation et sur une utilisation des ressources pertinente. Contrairement aux autres masters liés à l'emploi et aux ressources humaines, celui-ci propose une approche transversale, mêlant les aspects juridiques, économiques et managériaux. Cette transversalité lui donne une certaine spécificité qui réduit la pression concurrentielle des autres masters. La pluridisciplinarité du master n'est pas artificielle, elle repose sur des compétences académiques solides. Les enseignants-chercheurs intervenant dans le master proviennent des différentes sections concernées et adossés dans les laboratoires de droit, d'économie et de gestion. Chercheurs confirmés dans leur discipline, ils proposent des enseignements dans leur domaine de compétences. Les ressources sont très bien complétées par des partenariats forts avec le monde professionnel qui assure à la fois une aide à l'orientation de la formation, des intervenants professionnels et des possibilités de recrutement en stage et après la diplomation. Enfin, ce master intègre les aspects professionnels et recherche, ce qui le met naturellement en cohérence avec les nouvelles dispositions concernant les masters.

Même si cela n'empêche pas un bon taux d'insertion, les enseignements sont trop peu tournés vers la professionnalisation. Le contenu est fortement orienté recherche (beaucoup d'enseignements en méthodologie de la recherche par exemple), alors que les étudiants semblent peu s'orienter vers ce type de carrière professionnelle. Les enseignements semblent davantage construits à partir des compétences de l'équipe pédagogique que sur les compétences attendues par le marché de l'emploi. Les intervenants ne sont également pas exploités à leur mesure. Ils sont par exemple plus présents en master 1 (M1) qu'en master 2 (M2), qui devrait être une année orientée davantage vers la sphère professionnelle. Par ailleurs, l'international est très peu présent dans le master. Or, c'est une ouverture aujourd'hui devenue indispensable pour les acteurs économiques de demain. Ensuite, il apparaît des effectifs faibles à travers les spécialités. De plus, la formation subit des problèmes d'effectifs. Avant 2013, de nombreux étudiants ayant obtenu leur M1 ne poursuivent pas en M2. Depuis, le M2 recrute deux fois plus d'étudiants que d'admis en M1. Cela signale une forte intégration de nouveaux étudiants en M2, qui ne va pas dans le sens de master en quatre semestres. Enfin, le dossier présenté présente de nombreuses ambiguïtés, des problèmes de cohérence entre les informations fournies à travers les

pages, des zones d’ombres (par exemple à propos de la formation à distance en anglais dont le dossier ne donne que peu d’informations).

Points forts:

- Approche transversale droit, économie et gestion.
- Equipe académique solide et réputée.
- Bon taux d’insertion professionnelle.
- Accroissement des effectifs.

Points faibles :

- Enseignements construits davantage sur les compétences propres de l’équipe que sur les compétences attendues sur le marché de l’emploi.
- Professionnalisation peu marquée, peu d’intervenants professionnels.
- Périodes courtes en entreprise, pas d’alternance.
- Problèmes d’effectifs (perte de la moitié entre le M1 et M2 avant 2013, puis double entre les deux années ensuite).
- Dossier présentant de nombreuses ambiguïtés dans les informations.
- Dimension internationale faible.

Recommandations :

Il conviendrait de:

- Réorganiser le cursus autour d’enseignements plus adaptés à la professionnalisation.
- Augmenter les périodes en entreprise.
- Développer l’alternance.
- Développer l’international.
- Améliorer la visibilité de la recherche en tant que voie professionnelle.

## Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Les objectifs du cursus sont posés dès le départ. Au-delà des parcours proposés, l’étudiant peut choisir des contenus orientés quantitatif ou qualitatif (les choix des étudiants ne sont pas précisés, les modalités précises ne sont pas expliquées).</p> <p>Cependant, une certaine confusion apparaît dans l’organisation des enseignements. Les objectifs précis de chacun des parcours ne sont pas précisés. Les aspects recherche et professionnels sont entremêlés, conduisant à des contenus enseignés inadéquats (exemple des équations structurelles ou des modèles stochastiques inutiles pour une carrière professionnelle). Les modalités de choix entre les contenus de cours ne sont pas expliquées.</p> <p>De plus, malgré un positionnement mixte « recherche-professionnel », la finalité de la formation est avant tout une insertion professionnelle alors que l’aspect recherche n’est pas du tout mentionnée. Aucune poursuite en doctorat n’est par exemple indiquée. Si la finalité est l’insertion professionnelle, on peut donc douter de l’utilité de certains enseignements uniquement orientés recherche.</p>
---	--

<p>Environnement de la formation</p>	<p>Ce master fait face à de nombreuses autres formations identiques en France. Il revendique une originalité reposant sur l'enseignement de l'économie, de la gestion et du droit alors que les autres diplômes existants sont plus orientés gestion ou droit. Cela pourrait être un avantage s'il était construit dans une logique de complémentarités. Il est ici davantage composé des ressources présentes. Il pourrait être précisé sur quelle demande s'appuie le choix de ce parcours, la formalisation de partenariats pourrait venir consolider le choix de cette originalité.</p> <p>Ce master, comparé à ses principaux concurrents, a une logique de professionnalisation moins prononcée. Elle ne propose pas par exemple d'alternance. Il s'appuie malgré tout sur un réseau d'entreprises dont les salariés peuvent obtenir une certification (VAE, VAP, DU), même si aucune précision, aucun chiffre n'est fourni.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>Ce master repose sur une équipe pédagogique de qualité, regroupant de nombreux enseignants-chercheurs en droit, économie et gestion. Le diplôme est adossé à deux laboratoires de recherche GAINS et TEPP (CNRS). Un troisième laboratoire est mentionné (Thémis-Um) en sections 01, 02 et 03, mais aucun enseignant-chercheur de ces sections ne fait partie de la liste des enseignants permanents.</p> <p>La part de professionnels n'est pas clairement définie. Les sources sont imprécises et ne concordent pas. Il apparaît tout de même que les professionnels ne représentent qu'une part réduite des enseignements. Cette ressource n'est d'ailleurs pas exploitée de manière pertinente, car les professionnels sont principalement dédiés aux enseignements de master 1, ceux du master 2 étant plutôt assurés par des académiques.</p> <p>Alors que l'aspect recherche est également une finalité affichée du master, il n'est aucunement mentionné si des étudiants de la formation poursuivent en doctorat avec des enseignants habilités à diriger des recherches du diplôme.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Les effectifs ne sont pas stables à travers le temps. Le M1 voit ses effectifs se réduire, tandis que le M2 a augmenté, notamment autour d'une date charnière vers 2012-2013. Cela signale donc des recrutements extérieurs entre le M1 et le M2. Peu d'étudiants ont été diplômés entre 2010 et 2012 (entre 9 et 12 par an).</p> <p>L'attractivité du diplôme est difficile à évaluer, car les chiffres proposés ne sont pas analysés au même niveau. Le dossier affiche une sélectivité forte (presque 10 candidats pour une place en master 1 en 2014). Cependant, ce chiffre est à relativiser, car sont pris en compte les dossiers de VAE (validations des acquis de l'expérience), Campus France et d'autres candidatures dont l'origine n'est pas mentionnée. De plus, les statistiques proposées semblent correspondre à toutes les demandes de master Management. Les chiffres de 2010 à 2012 concernant le nombre d'inscrits en M1 ne peuvent être pris en compte, car ils comprennent les inscrits à un M1 commun en Economie appliquée. L'attractivité de ce diplôme seul ne semble donc finalement pas être au niveau affiché. Au final, sur la période 2010-2012 par exemple, le nombre d'inscrits peine à dépasser les 10 étudiants, à répartir sur trois parcours.</p> <p>Suite aux recommandations de l'AERES, un parcours <i>Economie et travail</i> en EAD et en anglais a été mis en place en 2013. La forte croissance des effectifs annoncés (de 25 à 78) signale une certaine attractivité. Cependant, le dossier n'apporte aucune précision sur cette nouvelle mention, son mode de fonctionnement, ses modalités spécifiques d'évaluation, ses résultats.</p> <p>Dans le suivi, il manque des informations : que deviennent les étudiants de M1 admis en M2 et qui n'intègrent pas le M2 ? (21 sur 31 en 2010-2011, 24/37 en 2011-2012, 3/13 en 2012-2013). A partir de 2013-2014 quelles sont les raisons du taux d'échec (20 % des étudiants) ?</p> <p>La répartition des étudiants sur les trois parcours proposés n'est pas fournie, elle serait nécessaire pour approfondir l'analyse.</p> <p>Les résultats en termes d'insertion sont satisfaisants. Les résultats des diplômés depuis la mise en place de la nouvelle spécialité <i>Economie du travail</i> sont à confirmer (14 répondants pour 34 diplômés). Les détails de l'insertion des diplômés ne sont cependant pas fournis : fonctions, niveau de rémunération.</p>

<p>Place de la recherche</p>	<p>La formation est adossée sur les centres de recherche GAINS-TEPP, faisant appel à de nombreux enseignants-chercheurs de bon niveau en économie, droit et gestion.</p> <p>La place de la recherche est ambiguë. Le diplôme se veut à orientation à la fois recherche et professionnelle, indique des objectifs d'insertion professionnelle, propose un nombre important d'enseignements orientés recherche et au final ne fait pas état d'étudiants poursuivant en thèse de doctorat. Il est fait mention de modules tournés vers la recherche en Economie du travail, mais aucun concernant la recherche en gestion des ressources humaines n'est proposé. La poursuite en doctorat semble possible, sans aucune précision transmise (directement ? séminaires méthodologiques ? Economie ? Gestion ?).</p> <p>Au final, il n'est pas fait mention du lien entre les domaines précis de recherche et les enseignements, les synergies mériteraient d'être clairement exposées. On a plus l'impression que les chercheurs enseignent sur leur spécialité sans véritablement chercher de cohérence pédagogique.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La professionnalisation est un des principaux objectifs affichés du master. Elle est satisfaisante, mais pourrait être améliorée. De plus, certains points demeurent obscurs dans le dossier.</p> <p>Des partenariats avec des entreprises sont mentionnés, mais aucune précision n'est fournie : convention éventuelle, nombre de stages, interventions de cadres des entreprises ? Rien n'indique la nature et le niveau de leur implication.</p> <p>La part d'enseignements effectués par des professionnels est à un niveau moyen. Alors que le dossier annonce 50 % des enseignements par des intervenants professionnels, l'analyse des annexes montre des taux bien plus faibles : 30 % en M1 et 20 % en M2. De plus, aucune liste n'est fournie concernant les fonctions exercées dans l'entreprise et des noms des entreprises.</p> <p>Enfin, il est fait mention de formation à des logiciels de gestion intégrée et d'audit, mais sans savoir lesquels. Comme beaucoup de formations, celle-ci offre la possibilité de certification au C2i.</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>Les étudiants peuvent bénéficier d'une période totale de stage assez importante (huit à neuf mois cumulés sur les deux années). Mais le minimum demandé peut se réduire à cinq mois sur les deux années, ce qui peut être faible dans l'objectif de professionnalisation. Le type de stage et d'entreprises ne sont pas précisés.</p> <p>Chaque stage fait l'objet d'un rapport écrit avec soutenance. Cela est utile pour la bonne intégration des compétences professionnelles. Comme pour tout responsable de diplôme, le suivi s'avère difficile.</p> <p>Hormis ceux effectués dans différents enseignements, il n'y a pas de projet de grande ampleur ou de mission professionnalisante couvrant plusieurs mois.</p>
<p>Place de l'international</p>	<p>L'international est peu développé. Des accords d'échange ont été signés avec plusieurs universités européennes. Un accord de double diplomation a été conclu avec deux établissements en Ukraine pour des étudiants entrants (le dossier ne précise pas le nombre d'étudiants concernés).</p> <p>Au final, le nombre d'étudiants sortant est très faible (1 à 2 par an sur 50 à 60 étudiants) et il n'est pas fait mention d'étudiant entrant. Il n'y a de plus aucune trace d'accueil d'enseignant étranger.</p> <p>L'un des parcours peut être réalisé en enseignement à distance en anglais, mais aucune précision n'est donnée, notamment s'il s'adresse à des étrangers ou à des français.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>L'accès au diplôme est classique : il s'adresse aux titulaires de la licence <i>Economie-gestion</i> (UFR DEG). L'admission en M2 se fait sur dossier et entretien auprès d'un jury. De nombreux dossiers issus de validation d'acquis de l'expérience ou de l'étranger sont reçus. Cependant, rien n'indique les proportions respectives des différentes sources d'étudiants.</p> <p>A noter l'absence d'explication sur les taux d'échec en M1 et M2 (2013/2014). Cela peut être rapproché du manque d'information concernant l'existence de dispositifs de suivi des étudiants.</p>

<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>La formation est ouverte à de nombreux profils. Elle s'adresse aussi bien aux étudiants en formation initiale qu'à ceux en reprise d'études (validation d'acquis de l'expérience, validation d'acquis professionnels et formation continue). Aucune statistique n'est donnée sur le poids de ces différentes sources. La possibilité d'un enseignement à distance et en anglais en deuxième année pour le parcours <i>Economie du travail</i> est offerte, sans qu'aucune précision ne soit fournie dans le dossier. On peut regretter l'absence de formation en alternance.</p> <p>Les enseignements sont réalisés principalement sous forme de cours magistraux. La place des applications, notamment par le biais de TD, semble relativement faible.</p> <p>Le numérique n'occupe pas une place prépondérante, même si certains enseignements s'appuient sur des outils informatiques (logiciel de gestion intégrée et d'audit). Des supports de cours sont disponibles sur la plateforme numérique de l'université (UMTICE). Possibilité d'une certification C2i.</p> <p>Comme la plupart des formations, ce diplôme offre un aménagement possible pour les sportifs de haut niveau et les étudiants salariés, ainsi que des aides à l'intégration des étudiants en situation de Handicap avec la Cellule Handicap.</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>Les évaluations ont lieu sous forme d'examen écrit, d'oral ou par dossier. Mais rien n'indique dans quelles proportions ces modalités d'évaluations sont proposées.</p> <p>L'évaluation est assez classique, les étudiants peuvent compenser les notes dans leur semestre et entre les semestres. Les étudiants doivent obtenir la moyenne à la fois sur les différentes unités d'enseignement et sur le mémoire/stage, afin d'éviter des compensations abusives entre les deux.</p> <p>Le jury se réunit quatre fois dans l'année (fins des premier et deuxième semestres, après le stage et après la session de rattrapage). Le jury semble difficile à réunir autant de fois dans l'année. Il vaudrait mieux proposer des réunions moins fréquentes afin qu'elles soient plus mobilisatrices auprès des différents collègues.</p>
<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>Une liste de compétences ou capacités sont indiquées dans le dossier et la fiche RNCP (répertoire national des certifications professionnelles), il conviendrait de formaliser les compétences et de les structurer ; à titre d'exemple l'étudiant sait-il produire un diagnostic socio-organisationnel, quel est son niveau de maîtrise des enjeux humains, sociétaux, juridiques ?</p> <p>Les fiches ADD et RNCP sont fournies aux étudiants en début d'année. L'évolution dans l'acquisition de ces compétences ne semble malheureusement pas suivie au cours de l'année.</p>
<p>Suivi des diplômés</p>	<p>Le suivi des diplômés est bien organisé, mais pourrait être amélioré. Le responsable du diplôme effectue depuis peu ce suivi six mois après l'obtention du diplôme (à l'occasion notamment de la remise des diplômes). Des suivis à 18 et 30 mois sont organisés par le SUIO-IP, comme pour les autres diplômes de l'université. Les réseaux sociaux (LinkedIn, Viadeo) complètent les relations avec les anciens.</p> <p>Le taux de l'insertion professionnelle est très satisfaisant (avec de bons taux de retour), même si le nombre de diplômés affichés dans le tableau d'insertion professionnelle est légèrement inférieur à celui présenté dans les effectifs. Par ailleurs, aucun suivi des étudiants orientés recherche n'est présenté.</p> <p>Si les étudiants sont très majoritairement satisfaits de leur emploi (78 %) il conviendrait d'avoir des précisions sur le type d'emploi trouvé et le niveau de salaires.</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p>	<p>L'autoévaluation et les procédures visant à perfectionner la formation semblent suffisantes.</p> <p>Les intervenants dans le diplôme se rencontrent plusieurs fois par an, ce qui constitue autant d'occasions d'échanger et de résoudre les problèmes liés à la vie du diplôme. Une commission pédagogique se réunit trois fois par an pour échanger à travers les différentes spécialités proposées. Il est fait mention de conseils de perfectionnement par spécialité, mais la liste</p>

	<p>précise des membres et les derniers comptes rendus ne sont pas fournis.</p> <p>Le master 2 est évalué par l'intermédiaire du dispositif automatique EVAMAINE, mais non le M1.</p>
--	--



# Observations de l'établissement

Champ de formation	Droit-Economie-Gestion
Intitulé du diplôme	Master Travail et Emploi

## Observations de l'Université du Maine sur le rapport d'évaluation de l'HCERES

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

### Synthèse de l'évaluation

Il y a bien trois parcours : Economie des Ressources Humaines ; Gestion des ressources Humaines ; Le parcours Economie du Travail est exclusivement enseigné en EAD et en anglais.

Au cours du socle commun (M1), l'organisation des enseignements repose en partie sur l'acquisition de compétences transversales favorisant l'insertion professionnelles de manière générale et l'initiation à la recherche. Au vu de l'expérience passée, des retours des étudiants en activité et des remarques de l'HCERES, la nouvelle formation pour le contrat 2017-2022 réorganise l'articulation des enseignements (majoritairement disciplinaires).

Pour le M2, les parcours se déclinent selon des orientations professionnelles en entreprise (GRH) ou dans le domaine des études ou de la recherche (Economie des RH et Labor Economics).

- La plupart des étudiants recrutés en M2 dans le domaine de la GRH sont issus du M1 auxquels viennent se rajouter des étudiants venant de différents horizons qui y voient l'opportunité de se spécialiser dans le domaine du management des ressources humaines.
- La particularité du M2 en économie des RH (présentiel) et en économie du travail (EAD) tient à ce qu'il s'oriente plus vers l'évaluation des politiques publiques en matière d'emploi et de formation. L'attractivité sera renforcée par un intitulé plus explicite dans le cadre de l'accréditation.
- Enfin, dès la rentrée prochaine, un quatrième parcours est créé en formation continue et en EAD : « Management des Ressources Humaines ». Cette formation destinée à des salariés d'entreprises de la région devrait nous permettre d'envisager de nouer des partenariats qui pourraient à terme de développer la formation en alternance pour certains de nos étudiants.

Enfin, les incohérences relevées dans les différentes informations relevées devraient être résolues d'ici la rentrée prochaine. L'élaboration d'un document synthétique pour la campagne d'accréditation à venir et la mise en place d'une co-direction pour le master en présentiel et une direction séparée pour le master en EAD ont permis d'établir une maquette unique qui servira de document de référence.

Un renforcement de la pluridisciplinarité pour la prochaine campagne et développement de la formation à la recherche

**Les problèmes d'effectifs** soulignés tiennent à la spécificité du master en économie des ressources RH et en économie du travail plutôt orienté vers la recherche et qui a vocation à attirer des étudiants d'autres universités intéressés par les activités de recherche menées dans ce domaine à l'Université du Maine.

**Les ambiguïtés dans les informations fournies** sont maintenant résolues depuis la réflexion menée pour la prochaine campagne d'accréditation.

**La dimension internationale** n'est pas une priorité de ce master plutôt tourné vers le marché du travail national.

Pour le M2 Economie du travail, un cours de méthodologie de la recherche en économie appliquée est proposé dès la rentrée prochaine. De plus des séminaires animés conjointement par des professionnels et des enseignants du master devraient avoir lieu une fois toutes les trois semaines.



## Analyse

### Adéquation du cursus avec les objectifs de la formation

Dans le cadre de la prochaine accréditation, certains intitulés de cours ont été revus pour être plus en phase avec l'organisation de la formation. D'autre part, une réflexion a été menée pour associer chacun des enseignements dispensés à des blocs de compétence et faire mieux apparaître l'aspect recherche de certains enseignements

### Equipe pédagogique

**Les Enseignements ne sont pas autant que cela d'avantage construits sur les compétences propres de l'équipe que sur les compétences attendues sur le marché de l'emploi** puisque le master en EAD-FC qui ouvrira dès la rentrée prochaine et qui reprend de nombreux enseignements du M2 Gestion des ressources humaines répond aux attentes de certaines entreprises de la région

**Le recrutement d'intervenants professionnels** est en progression

### Place de la recherche

Dans le master en gestion des ressources humaines la place de la recherche doit être plus clairement visible et il reste des efforts à faire en ce sens.

Le master en économie des ressources humaines et son équivalent en EAD sont plus orientés vers la recherche et un cours spécifique est mis en place dès la rentrée prochaine.

### Place de la professionnalisation

Des précisions sur le sujet des partenariats avec les entreprises devront être apportées aussi vite que possible avec la mise en place du master en formation continue.

**Le développement de l'alternance** reste un objectif à atteindre qui exige de nouer des partenariats avec des entreprises dans un contexte peu favorable dans ce domaine de spécialité.

### Place de l'international

Le master comporte une bonne part d'étudiants étrangers puisque ceux-ci représentent environ plus d'un tiers des effectifs, faisant l'objet ou non de partenariats avec des universités étrangères. Des négociations sont en cours avec des universités en Ukraine pour la rentrée 2017-2018

### Modalités d'enseignement, place du numérique

Le développement de l'utilisation de la plateforme UMTICE est encouragé et des enseignements en auto-apprentissage guidé vont être mis en place dès la rentrée prochaine

### Suivi des diplômés

Une association des étudiants du master vient d'être créée afin d'organiser un réseau des anciens et des enseignants ont été contactés pour faire partie du bureau de cette association. Cela permettra de créer un cadre d'échange avec les étudiants insérés professionnellement

### Conseil de perfectionnement Procédures d'autoévaluation

Une demande a été faite à chacun des enseignants intervenant dans le master de lister les principales compétences visées et un plan indicatif des enseignements. Une fois ces informations synthétisées il sera plus facile d'envisager une auto-évaluation sur des bases concrètes

### Observations générales

Les recommandations et les remarques proposées ont permis d'enrichir la réflexion d'ensemble déjà menée et d'améliorer la nouvelle formation proposée pour l'accréditation. Des partenariats avec des entreprises du tissu économique régional doivent être mises en place pour favoriser une démarche professionnalisante.

Anne Désert

Vice Présidente Formation et Vie Universitaire  
Université du Maine

