



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation du master



Droit social

de l'Université Paris-Sud

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

En vertu du décret du 3 novembre 2006¹,

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

¹ Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).



Evaluation des diplômes Masters – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Versailles

Etablissement déposant : Université Paris-Sud

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) au niveau de la mention : /

Mention : Droit social

Domaine : Droit, économie, gestion

Demande n° S3MA150008800

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) :
Université Paris-Sud, Faculté de Droit Jean Monnet à Sceaux
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

Présentation de la mention

Le master mention *Droit social* est composé de deux spécialités : *Droit et pratique des relations de travail* et *Compétences complémentaires en management des organisations*. L'accès à cette mention est possible pour tout étudiant titulaire d'une licence en droit ou d'un diplôme équivalent.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Le dossier est mal construit et ne permet de réaliser que l'évaluation de la spécialité *Droit et pratique des relations de travail*. La spécialité transversale *Compétences complémentaires en management des organisations* comprise dans cette mention figure dans un dossier distinct. Cependant, le seul titre laisse déjà présager que cette spécialité ne s'insère pas véritablement bien dans le master mention *Droit social*.

La structure de la formation est tubulaire avec une formation progressive sur quatre semestres. La première année de master (M1) *Droit social* précède en seconde année (M2) les deux spécialités précitées.



Les prérequis (relations individuelles et relations collectives, sécurité sociale) sont dispensés en M1 en cours magistraux accompagnés de travaux, même si la première année conserve de façon opportune un grand nombre de matières généralistes optionnelles. Le M1 est composé de trois unités d'enseignements (UE) par semestre. En UE1, le programme impose à l'étudiant droit des relations collectives et droit des contrats spéciaux avec pour ces deux matières des travaux dirigés (TD) obligatoires. La formation allie ici compétences spécialisées et compétences généralistes avec une matière de droit civil. L'UE2 offre la possibilité de choisir deux matières parmi droit des collectivités territoriales (TD possible au choix), droit international privé (TD possible au choix), langue vivante (anglais, allemand ou espagnol), ou théorie des technologies de l'information et de la communication (TIC) (ces deux matières s'imposent si l'étudiant choisi de ne pas prendre un troisième TD). En UE3, l'étudiant doit choisir deux matières parmi un large choix : procédure civile, histoire du droit de la famille, droit fiscal des affaires, droit pénal des affaires, droit comparé, droit processuel, histoire du droit pénal, droit du numérique. L'UE2 et l'UE3 permettent à l'étudiant d'aborder des matières non directement liées au droit social et assurer ainsi une certaine polyvalence. Au second semestre du M1, les matières relations individuelles du travail et droit de la sécurité sociale sont obligatoires avec TD en UE4. L'UE5 offre le choix d'une matière avec TD parmi droit des fonctions publiques, droit des entreprises en difficultés, droit spécial des sociétés et droit communautaire matériel ou à défaut de TD, l'étudiant doit suivre comptabilité et une langue étrangère. En UE6, deux matières doivent être choisies parmi droit des sûretés, droit international privé 2, histoire du droit du travail, histoire de la pensée juridique.

Les volumes horaires ne sont pas indiqués. Chaque semestre comprend 30 ECTS. Les matières avec TD comptent pour sept ECTS, celles sans TD comptent pour trois ECTS sauf les langues et la théorie des technologies de l'information et de la communication et la comptabilité qui comptent pour trois ECTS. La répartition apparaît ainsi équilibrée. Le schéma d'étude est cohérent avec la finalité de la formation. On peut s'interroger néanmoins sur la nécessité pour un étudiant qui suivrait l'ensemble du cursus dans cette université d'avoir trois fois (L3, M1, M2) un cours de relations individuelles du travail (dont deux avec TD). Par ailleurs, les compétences transversales sont seulement optionnelles (langue, TICE, comptabilité), ce qui en limite nécessairement la portée. Le C2I métiers du droit n'est pas proposé. Pour conclure, si les objectifs de la formation et les modalités pédagogiques correspondent aux attentes (en dépit de quelques imprécisions dans le dossier et de l'insuffisance des compétences transversales), le positionnement d'une spécialité transversale affaiblit la lisibilité.

De nombreuses universités géographiquement proches disposent de ce type de formation (Paris 1 et 2, Paris 10, Paris 13, Cergy), toutefois la mention *Droit social* est cohérente dans l'offre de formation de l'Université Paris-Sud en raison des débouchés professionnels et du rattachement du master au laboratoire CERDI, même si le dossier ne fournit guère de précisions sur la structure de ce laboratoire, ses domaines de compétence et son activité. Les informations sur l'adossement au milieu socio-professionnel sont très limitées. Il existe un doute sur l'existence d'un stage en M1, car le dossier indique un stage obligatoire de trois mois dans le dossier sur la mention, alors que ce stage n'est pas maqueté en M1. Quant à l'insertion professionnelle, si la formation répond *a priori* à un besoin du marché, il conviendrait que l'établissement institutionnalise le suivi des étudiants et que le dossier ne soit pas si lacunaire sur ce point.

S'agissant du pilotage, le dossier est très lacunaire, à l'exception de l'enjeu de l'évaluation des enseignements. Un dispositif a été finalement mis en place avec une tendance positive, mais avec un manque d'institutionnalisation des instruments collectifs de pilotage.

- Point fort :
 - Programme structuré et cohérent.

- Points faibles :
 - Rattachement d'une spécialité transversale au master.
 - Dossier trop imprécis voire lacunaire.
 - Insuffisance des compétences transversales.

- Recommandations pour l'établissement :

Il conviendrait de diversifier les enseignants en interne, d'améliorer le pilotage de la mention, de développer les compétences transversales (C2I métiers du droit, langues, gestion) et l'adossement professionnel. Il conviendrait de revoir le rattachement de la spécialité CCMO.



Evaluation par spécialité

Droit et pratique des relations du travail

- Périmètre de la spécialité :

Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômés délocalisés) :

Université Paris-Sud, Faculté de Droit Jean Monnet à Sceaux

Etablissement(s) en co-habilitation(s) au niveau de la spécialité : /

Délocalisation(s) : /

Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

- Présentation de la spécialité :

A l'issue de cette formation, l'étudiant doit pouvoir maîtriser l'ensemble des fondamentaux du droit social, que ce soit en droit interne, européen ou international, dans ses aspects tant théoriques que pratiques. Il doit présenter des qualités d'analyse, de réflexion pour résoudre les problèmes de droit de façon pragmatique, mais aussi des qualités de rédaction et d'expression orale. L'étudiant doit maîtriser l'usage des bases de données juridiques et les méthodes de travail. La finalité du master est professionnelle. Au-delà des connaissances théoriques de la matière et la rédaction d'un mémoire de recherche, l'objectif est avant tout de former les étudiants aux méthodes de travail du monde professionnel via des exercices pratiques. Avec l'acquisition d'un certain nombre de réflexes, le diplômé est formé pour travailler dans les cabinets d'avocats ou dans des entreprises.

- Appréciation :

En raison du caractère tubulaire de la mention, puisque la seconde spécialité est trop différente, le public du M2 est celui d'un M1 *Droit social*, et exceptionnellement un salarié en ressources humaines ou un professionnel libéral qui souhaite une spécialisation en droit du travail, ou une nouvelle orientation professionnelle.

Les enseignements sont spécialisés et l'étudiant ne dispose pas d'option, toutes les matières sont obligatoires : le semestre 3 est composé en unités d'enseignements (UE1) d'un nouveau cours de droit du travail sur les relations individuelles, et d'un cours de droit de l'emploi et de la protection sociale ; en UE2, trois cours, l'un de droit du travail et des nouvelles technologies, un autre de gestion des ressources humaines, et un cours de droit social européen et international. Au semestre 4, l'UE1 regroupe un nouveau cours de droit du travail et relations collectives, et un cours de droit pénal du travail (six ECTS chacun). L'UE2 englobe un cours de droit du travail et secteur public, un cours de droit du travail et entreprises en difficultés, un cours de restructuration d'entreprises et droit du travail (trois ECTS chacun). Les deux semestres ont une UE3 intitulée « Maîtrise générale et expression orale ». Le premier semestre consiste en une épreuve d'exposé discussion à l'issue du stage, le second en la rédaction et la soutenance d'un mémoire. Trois modules permettent l'intervention de professionnels : pratiques de relations individuelles, pratiques des relations collectives et pratiques des relations contentieuses. Toutefois, le dossier ne fournit pas concrètement de précisions sur les modalités d'enseignement de modules et leur intégration dans la maquette notamment la pratique des relations contentieuses. Si les objectifs de la formation et les modalités pédagogiques correspondent aux attentes, les compétences transversales sont insuffisantes.

Concernant l'adossement aux milieux professionnels, il existe juste un partenariat avec un cabinet d'avocat et un autre en cours de négociation. Le dossier n'indique aucune autre action, et ne fournit aucune analyse des perspectives d'emploi et de l'insertion professionnelle. Le stage est d'une durée minimum de six mois. Aucune précision n'est donnée sur une éventuelle aide octroyée pour trouver un stage, ni sur l'adossement professionnel du diplômé pour faciliter cette recherche. L'adossement professionnel est peu soutenu.

L'attractivité de la spécialité est intéressante. Le nombre de dossiers de candidatures est de 487 en 2012, avec selon le dossier 50 à 60 % des étudiants issus du M1 de *Droit social* de l'Université Paris-Sud. Il y a environ 30 étudiants par promotion avec un taux de réussite variant de 86 à 97 %. Quant à l'insertion professionnelle, si la formation répond *a priori* à un besoin du marché, le dossier est lacunaire sur ce point. L'établissement n'a pas suffisamment



institutionnalisé le suivi des étudiants. Le porteur indique que, s'agissant d'un master à finalité professionnelle, il n'y a que très rarement une poursuite en doctorat (un seul étudiant en 2013).

L'équipe est formée de quatre maîtres de conférences et d'un professeur associé. Seulement deux de ces enseignants sont en postes à la faculté, ce qui peut poser un problème de pérennité de la formation. Par ailleurs, aucun professeur d'université n'y enseigne. Le dossier précise toutefois que l'AERES avait déjà souligné ce point faible et qu'un effort a été réalisé. Un cours sur les relations collectives est désormais dispensé par le directeur, mais ce dernier se retrouve à cumuler trois cours dans cette spécialité (soit 37,5 % des cours), ce qui n'est pas satisfaisant d'un point de vue pédagogique et donne un sentiment d'hégémonie. Les autres cours sont assurés par des professionnels (DRH, avocats, inspecteur du travail, juristes d'entreprises, conseillers prud'homaux) comme les séminaires et les conférences ponctuelles. S'il y a eu une volonté de répondre à l'observation de l'AERES concernant la faible proportion d'intervenants internes dans la spécialité, force est de constater que le problème n'est pas résolu.

Pour le reste, tout se passe de manière très informelle. Il n'existe d'organe collégial de pilotage (comme un conseil de perfectionnement). Un questionnaire d'évaluation est adressé aux étudiants diplômés, mais le dossier ne précise pas comment sont traités ces questionnaires, ni comment sont exploités les résultats. La procédure d'autoévaluation, qui n'est pas explicitée, s'avère défectueuse ; elle n'a pas permis d'améliorer la qualité du dossier souvent lacunaire : tableaux sans indicateurs, explications imprécises ou inexistantes, absence de l'Annexe descriptive au diplôme.

Le dossier ne permet pas réellement de se rendre compte de la qualité du pilotage de la spécialité. La fiche RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) est présente, mais non actualisée sur les codes ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) alors que l'ADD (annexe descriptive au diplôme) est absente.

- Points forts :
 - Formation répondant à un besoin du marché.
 - Attractivité du diplôme.
 - Objectifs de la formation et modalités pédagogiques bien définis et cohérents.

- Points faibles :
 - Défaut de diversification des titulaires des cours fondamentaux.
 - Pilotage insuffisamment institutionnalisé (absence de suivi des étudiants et absence de conseil de perfectionnement).
 - Insuffisance des compétences transversales.

- Recommandations pour l'établissement :

Il conviendrait de compléter l'équipe pédagogique universitaire et mieux institutionnaliser le pilotage (mise en place du conseil de perfectionnement notamment). Il serait utile de développer les compétences transversales.



Compétences complémentaires en management des organisations

- Périmètre de la spécialité :

Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômés délocalisés) :

Université Paris-Sud, Faculté de Droit Jean Monnet à Sceaux

Etablissement(s) en co-habilitation(s) au niveau de la spécialité : /

Délocalisation(s) : /

Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

- Présentation de la spécialité :

La spécialité accueille des étudiants ou des stagiaires de formation continue disposant d'une première année de master ou d'une expérience professionnelle dans un autre domaine que la gestion (scientifiques, juristes, littéraires) dans le but de leur apporter une seconde compétence en management. Le premier semestre initie les étudiants dans tous les domaines du management. Au second semestre, un système d'options permet un début de spécialisation vers le management de l'innovation, le management des connaissances ou le management du changement. Les débouchés visés dépendent de la spécialité de départ de l'étudiant : juriste d'entreprise, ingénieur cadre... Cette spécialité est intégrée dans diverses mentions de master en science ou en droit de l'Université Paris-Sud.

- Appréciation :

L'idée de la double compétence est séduisante et devrait incontestablement être un plus pour les étudiants qui en bénéficient. Cependant le dossier souffre de faiblesses inquiétantes concernant son pilotage et les enquêtes d'insertion quasi-inexistantes ne permettent pas de lever certaines interrogations concernant le devenir des étudiants.

Il s'agit de former les étudiants aux savoirs et compétences de base de la gestion afin d'améliorer la qualité de leur insertion. Les connaissances concernent toutes les bases de la gestion : organisation, stratégie, comptabilité, contrôle de gestion, finance, gestion des ressources humaines, marketing, systèmes d'information, gestion de projet, gestion de la qualité. On note aussi un cours en droit de l'entreprise qui, avec 20 heures, semble un peu faible. Un cours relatif à la fiscalité aurait aussi été fort utile. Le dossier ne présente pas les raisons qui ont poussé au choix des spécialisations du second semestre : management de l'innovation, des connaissances et du changement. Les enseignements sont en conformité avec l'objectif de double compétence de la spécialité. Outre le stage, la professionnalisation passe par certains cours dédiés tels que la communication personnelle et l'anglais professionnel, ainsi que par une approche pédagogique qui s'appuie sur les études de cas et la mobilisation de logiciels bureautiques. Les professionnels assurent les 2/3 des enseignements. La formation par la recherche se limite à un séminaire de méthodologie. Les relations internationales ne sont pas formellement organisées, on note simplement quelques étudiants étrangers et quelques stages à l'étranger.

Les étudiants proviennent de différentes mentions de droit et de sciences. Les taux de réussite varient de 82 % à 89 % ; ils sont corrects pour un master. Le dossier fait état de candidatures en provenance de toute la France et de divers pays étrangers, mais aucune statistique ne vient étayer cette diversité géographique. Comme on ne connaît pas le nombre de dossiers reçus, on ne peut évaluer l'attractivité. Avec 27 étudiants en moyenne, les effectifs sont bons pour un master 2, aucune tendance d'évolution ne se distingue. Le taux de poursuite en doctorat est marginal, ce qui est normal pour ce type de spécialité. Le taux d'insertion professionnelle qui était de 80 % quand la spécialité accueillait essentiellement des scientifiques n'est plus que de 50 % pour 50 % de répondants. Les 50 % restants poursuivraient leurs études, ce qui est surprenant pour cette spécialité dont l'objectif affiché est l'amélioration de l'insertion professionnelle. Les rédacteurs du dossier avancent diverses explications : la volonté de se diriger suite à cette spécialité vers une spécialisation plus poussée notamment en gestion, une partie du public se destine au métier d'avocat qui nécessite une poursuite d'étude, des étudiants qui ont débuté très tard leur stage et seraient obligés de poursuivre en seconde année, la présence d'étudiants étrangers. Cependant, si celles-ci sont plausibles, elles souffrent du fait de n'être confortées par aucun élément d'enquête qui démontrerait une bonne insertion suite à la poursuite d'étude. En effet, il n'y a pas de véritable enquête d'insertion dans le dossier : on ne connaît qu'un taux



d'insertion global toutes promotions confondues, rien n'est indiqué sur le statut de l'emploi (cadre ou pas), la nature du contrat (CDD, CDI, précaire), les salaires, la fonction ou le métier, le type de poursuite d'étude et son issue, la situation après celle-ci...

L'équipe pédagogique est de qualité, les intervenants professionnels y représentent environ 57 % des effectifs et assurent 60 % des enseignements. Les « non professionnels » sont majoritairement des enseignants-chercheurs. Le dossier est cependant assez faible sur le pilotage à propos duquel on sait assez peu de choses, en dehors de la présence de délégués élus qui suggèrent des voies d'amélioration. Il n'y a pas d'organe collégial de pilotage (comme un conseil de perfectionnement). Une enquête d'évaluation des enseignements est signalée, mais aucun résultat n'est transmis dans le dossier.

- Points forts :
 - Formation généraliste assez complète, adaptée à la double compétence.
 - Equipe pédagogique cohérente.

- Points faibles :
 - Enquêtes d'insertion quasi absentes.
 - Taux d'insertion qui deviennent assez faibles.
 - Pilotage qui semble peu organisé.
 - Ouverture internationale insuffisamment développée.

- Recommandations pour l'établissement :

Il faudrait développer les enquêtes d'insertion et analyser le faible taux d'insertion professionnelle affiché. Il conviendrait de prévoir institutionnalisé le pilotage notamment par des structures collégiales. Il serait utile de développer un peu plus l'enseignement du droit de l'entreprise et prévoir un cours de fiscalité. L'ouverture à l'international pourrait être développée.



Observations de l'établissement

Le Président de l'Université

A

Monsieur Jean-Marc GEIB
AERES
25 rue Vivienne
75002 Paris

Présidence
Bâtiment 300
91405 Orsay Cedex
Tel: 01.69.15.74.06
Fax: 01.69.15.61.03
president@u-psud.fr

Orsay, le 28 Avril 2014

Réf: 118/14/JB/CV/LS

Monsieur le Directeur,

Je vous remercie pour l'ensemble des évaluations que vous nous avez fait parvenir. Dès à présent, nous nous attachons à intégrer vos recommandations dans la nouvelle offre de formation en cours d'élaboration.

Veuillez trouver ci-joint les observations relatives aux évaluations de l'AERES sur l'ensemble des formations de Licence, Licence professionnelle et Master que l'université souhaite vous communiquer. Ces observations fournies par mention sont regroupées par type de diplômes (L, LP, M).

En vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien porter à ces observations, je vous prie d'accepter, Monsieur le Directeur, mes très cordiales salutations.



UNIVERSITÉ
PARIS
SUD
Pr Jacques BIDJOUN
Président de l'Université Paris-Sud
PRÉSIDENCE
Bâtiment 300
91405 ORSAY cedex

Réponse à l'évaluation du master 2 droit et pratiques des relations de travail par l'AERES

Avril 2014

«**L'adossement aux milieux professionnels**» se fait à travers la filière, constituée depuis 13 ans, des cabinets et entreprises ayant reçu en stage des étudiants des promotions antérieures (plus d'offres de stages que d'étudiants). L'association des étudiants du Master dispose d'un site Internet rénové, permettant, entre autres, une « bourse » d'offres et de demandes de stages, voire de contrats de travail pour ceux des promotions antérieures.

Le partenariat avec un seul cabinet d'avocats est justifié par sa taille, son lien avec la formation (5 « anciens » y travaillent) et l'importance de l'aide qu'il apporte.

La poursuite en doctorat est importante (anciens sont inscrits en thèse) dans la mesure où il s'agit d'une formation « professionnalisante » qui permet d'intégrer le marché du travail dès la sortie (les diplômés ont de très bons résultats aux concours à finalité professionnelle, notamment CRFPA).

Les compétences transversales sont acquises par de nombreux de cours faisant le lien avec d'autres branches du droit, par exemple, cours très original, Droit du travail et secteur public ou un séminaire pour « savoir lire les documents comptables ».

L'évaluation du Master par les étudiants est assurée par un questionnaire à remplir OBLIGATOIREMENT par les étudiants et à remettre au Directeur. Ainsi, près de 120 questionnaires remplis par les étudiants ont permis de faire évoluer la forme et le contenu de la formation. Plusieurs fois par an, des rencontres sont organisées entre l'ensemble de l'équipe pédagogique et les étudiants. Ce qui est très instructif et très profitable en termes d'ambiance. Cette pratique est une forme de « Conseil de « perfectionnement » moins formel.

Les cours fondamentaux sont confiés à un plus petit nombre d'intervenants pour répondre à la demande de la précédente évaluation. Le Directeur assure ainsi le cours de Relations collectives du Travail, jusqu'alors confié à un intervenant extérieur, matière qu'il pratique en tant qu'avocat.