

Compte rendu du conseil de perfectionnement  
MASTER ANTHROPOLOGIE  
3 PARCOURS : CREOLE / PRECIAM / AGEMC  
Jeudi 20 février 2025

ASSP

Nom de la formation : MASTER d'ANTHROPOLOGIE

Pour les étudiantes et étudiants étaient présentes :

1 représentante des M2, Maude Goutard (PRECIAM)

3 représentantes du M1 Lizon Cossalter, Kali Lallement (PRECIAM), 1 (AGEMC)

Pour les enseignants :

Bianca Botea (directrice Anthropologie), Gilles Raveneau (responsable Master), Marie-Pierre Gibert et Olivier Givre (parcours CREOLE), Julien Bondaz (parcours AGEMC), Nathalie Ollagnier (pôle scolarité Master)

## Préparation du conseil

*Ont été partagés le CR du conseil de perfectionnement de l'année précédente et la réunion préparatoire faite par Salomé Deboos (parcours PRECIAM) avec les représentantes étudiantes.*

*Le conseil a commencé par reprendre cours par cours, le contenu du M1 puis du M2. Les points abordés ont été regroupés et synthétisés ci-dessous.*

## Appréciation générale du Master

L'appréciation générale du Master est positive, notamment en ce qui concerne la disponibilité et la capacité d'adaptation des enseignants-chercheurs. Les discussions portant sur le contenu des cours révèlent par ailleurs une très grande satisfaction au sujet des séminaires transversaux. D'autres séminaires font l'objet de commentaires concernant le contenu ou les modalités d'évaluation. Au-delà de ces points de détails, plusieurs questions plus larges, transversales, sont discutées de manière approfondie et méritent de retenir l'attention de l'équipe.

# Principaux points discutés en conseil

## 1. Organisation du travail et des rendus / livret des études

En M1 comme en M2, la charge de travail est vécue comme lourde.

En Master 2 par exemple, les examens consistent en 2 oraux et 10 dossiers à rendre. Il est noté un manque de coordination dans l'organisation de certains rendus par l'équipe enseignante. Lors d'un écrit sur table, il y a 2 sujets différents à traiter en 3 heures, ce qui est insuffisant. Peut-il être envisagé soit une mutualisation (un seul sujet commun) soit plus de temps (4h) ?

Concernant les attendus, il y a parfois des imprécisions à la fois pour les dates de rendu et les consignes (parfois changeantes). Les vacances de Noël sont entièrement consacrées à ces rendus. Les étudiantes demandent s'il est possible de déposer au début du semestre la grille d'évaluation du travail sur Moodle. Gilles Raveneau rappelle que cela devrait figurer sur le livret communiqué en début d'année (joint dans le dossier). Il suggère cette forme : description, 3 références bibliographiques incontournables, les objectifs et la grille d'évaluation. Il faudrait que cela soit en place dès septembre prochain, en adaptant les modalités aux publics ayant une dispense d'assiduité ou un régime spécial d'études.

## Pertinence des modalités : colloque/journée d'étude

Parmi les modalités d'évaluation proposées plusieurs ont été mentionnées spécifiquement.

Le projet avec le Musée des Confluences a été plébiscité mais il y a un vrai regret de ne pas avoir de temps pour faire retour sur l'expérience après l'oral. Les étudiants auraient souhaité que cette modalité soit davantage accompagnée, notamment dans l'appropriation des références théoriques. Il est salué néanmoins que coexistent les deux dimensions d'enseignement (à développer) et de formation (très enrichissante)

La modalité de réponse à un appel d'offre est vécue comme positive et professionnalisante. Les étudiantes de M1 ont par ailleurs exprimé leur regret de ne pas avoir pu vivre la même expérience que les étudiants de l'année précédente avec la participation à l'organisation d'un colloque en fin de semestre 1. Gilles Raveneau a rappelé que cette opportunité avait permis de découvrir de A à Z les étapes de préparation, et notamment l'évaluation des propositions de communications. Ce point particulier est extrêmement formateur. Il propose ainsi d'organiser non pas un colloque mais une journée d'études par an, avec les étudiants des deux années, si possible dès la prochaine rentrée.

S'est exprimé le regret de constater que lors des cours mutualisés la coordination entre enseignants n'était pas toujours évidente. Les cours spécifiques ne facilitent parfois pas le lien avec les terrains des étudiants.

Enfin, les Motifs ont été évoqués. Une entreprise de l'ESS a fait tracter des étudiants lors d'une demi-journée de terrain (Motifs médiation), ce qui a surpris les étudiants. Le format intensif d'une semaine a fait l'objet d'un retour positif car plus concret. Les étudiantes ont demandé si une évaluation de ces propositions pédagogiques existait.

## Contrat pédagogique : expliciter et préparer aux sujets violents

Une conversation engagée, sincère et ouverte s'est tenue au sujet de l'exposition des étudiantes et étudiants à la violence de certains terrains d'enquête. Le point de départ a été une remarque sur un dispositif pédagogique visant à provoquer un certain malaise pour nourrir la réflexion du groupe face à l'inconfort. Les étudiantes présentes ont indiqué qu'il leur aurait semblé plus approprié d'avertir le groupe et de recueillir explicitement un consentement à rentrer dans l'expérience du cours. S'en est suivi une discussion sur l'éthique des pratiques d'enseignement et l'usage de formes pédagogiques possiblement problématiques. La présentation de documents vidéo de rituels violents a été mentionnée. Les enseignants ont défendu à la fois leur volonté de déconstruire un certain rapport à la domination dans l'enseignement, d'explicitement la construction de la connaissance par la pratique d'une "discipline rugueuse dans un monde rugueux", mais aussi que cette remarque pertinente fait du cours un véritable terrain d'enquête.

Toutes et tous ont convergé pour ouvrir la réflexion sur un contrat pédagogique explicite à partager lors de l'entrée en formation, où à une nécessaire délicatesse redoublée dans la manière de transmettre et d'exposer répondrait l'expression d'une confiance accordée aux enseignants chercheurs pour qu'ils puissent encourager une prise de risque dans l'exploration des apprentissages.

## Préparation doctorat :

Le doctorat n'est pas assez préparé selon les étudiantes présentes. Il faudrait davantage d'informations.

Un module dédié à l'écriture scientifique est souhaité, sur le modèle du cours Scientifique Writings de Temps et Territoire.

## Conclusions

Après discussion le conseil estime que :

- Les points forts de la formation sont :

Une écoute constante des étudiants par les enseignants

- Les objectifs de la formation sont adaptés aux débouchés (poursuite d'études / emploi) :

Tout à fait / Plutôt Oui / Plutôt Non / Pas du tout

Commentaires :

Évolutions souhaitées : renforcer des modalités engageantes comme les réponses à appels d'offre et l'organisation d'événements scientifiques

- Les étudiants qui sont allés au bout de la formation ont atteint les objectifs visés :

Tout à fait / Plutôt Oui / Plutôt Non / Pas du tout

Commentaires : développer les perspectives liées au doctorat

- Le programme de formation doit être conservé sans changement :

Tout à fait / Plutôt Oui / Plutôt Non / Pas du tout

Évolutions souhaitées : davantage de coordination entre les enseignants partageant une même thématique

- Les pédagogies mises en œuvre sont adaptées au public étudiant et aux objectifs visés :

Tout à fait / Plutôt Oui / Plutôt Non / Pas du tout

Évolutions souhaitées : cadrer la dimension éthique des pratiques via un contrat pédagogique explicite

- Les modalités d'évaluation des connaissances et des compétences doivent être conservées sans changement :

Tout à fait / Plutôt Oui / Plutôt Non / Pas du tout

Commentaires :

Évolutions souhaitées : communication des délais et des critères dès l'entrée en formation via le livret

Autres conclusions et évolutions souhaitées :

Les stages qui ne sont pas dans la maquette doivent s'organiser avec le concours du COSIE ce qui n'est pas évident : il est souhaité de le mettre dans le livret.

Au présent compte-rendu est annexée l'auto-évaluation rédigée par l'équipe. Celle-ci permet de mettre en partage les perspectives des étudiants et des enseignants sur le MASTER d'anthropologie.

**ANNEXE du CR Conseil de perfectionnement Master**  
**Bilan de la formation Master d'Anthropologie dans le cadre de l'auto-évaluation**  
**HCERES avril 2025 (quelques éléments de ce bilan)**

Contexte régional et national :

- Le Master d'Anthropologie de l'Université Lyon 2 est le seul parcours complet L/M/D en Région Auvergne-Rhône-Alpes et l'un des rares au niveau national.
- Cette formation bénéficie d'un environnement partenarial très dynamique au niveau local et régional

**Une formation appréciée et professionnalisante**

Selon le sondage réalisé par l'OFIVE ("Devenir des étudiants" de master, 23 répondants sur 29 diplômés), des éléments positifs se dégagent concernant cette formation de Master, des arguments supplémentaires pour la conduire et la renforcer :

- Appréciation positive par les étudiants sortants : 83% referaient ce Master
- Chiffres d'insertion des étudiants sortants : 89% des répondants ont une insertion à 12 mois, 85 % ont une insertion à 18 mois.
- Domaines dans lesquels les étudiants se sont professionnalisés : en lien avec les secteurs d'activité visés par la formation (santé et action sociale 29% ; enseignement 18% ; activité scientifiques et techniques 12% ; administration publique hors enseignement 12% ; arts, spectacles et activités récréatives (12%) ; autres 6%.
- Emploi en adéquation avec la spécialité du diplôme : 65% d'étudiants ont répondu « oui » à cette question.

L'attractivité de notre formation et de l'équipe enseignante s'exprime aussi dans les **chiffres des inscriptions doctorales en Anthropologie en forte hausse ces dernières années** : de 1 ou 2 inscriptions en thèse en 2020-2021 et 2021-2022, à 22-24 inscrits chaque année depuis 2022, ce qui s'explique par 3 à 5 nouvelles inscriptions en thèse depuis 2022-2023 (chiffres comptant les inscriptions en Doctorat d'Anthropologie ayant en direction de mémoire les enseignants-chercheurs de notre Département). Cette hausse est conjointe à une augmentation des thèses financées (allocations doctorales, Contrat CIFRE, PEPR France 2030). Elle s'explique en partie par un renforcement de l'encadrement doctoral, avec une tendance qui se prolonge pour les prochaines années (depuis 2022-2023 deux nouvelles PR recrutées ; 1 soutenance d'HDR en mars 2025).

Un décalage peut apparaître entre ces résultats plutôt positifs et la baisse des effectifs de Master ces dernières années.

Selon notre analyse, cette baisse serait conjoncturelle et en lien avec :

**1. la diminution conjoncturelle des effectifs de la Licence SHAE (mais en remontée constante depuis 2021-2022)**

Au-delà d'une baisse des effectifs qui concerne également de nombreuses autres formations en sciences sociales, et qui est liée à une démographie en baisse au niveau national du public étudiant, nous observons les effets de la pandémie du COVID qui a participé également de cette baisse des effectifs.

Sur un autre plan, la visibilité de la discipline "Anthropologie" a été diminuée par les effets de la mise en place des Portails pluridisciplinaires de la précédente maquette (certaines disciplines se sont retrouvées renforcées, d'autres perdantes comme la nôtre) ou par la concurrence avec la

Licence et le Master pluridisciplinaire Sciences sociales auxquels le département d'anthropologie participe.

Ces restructurations intervenues en Licence (Portails, Licence 'Sciences Sociales'), ces facteurs plus généraux (nationaux et mondiaux) mentionnés, ont eu comme effet une baisse des effectifs en Licence, et se sont répercutés sur nos parcours de Master.

Concernant les chiffres des effectifs de la Licence, le poids de ces facteurs mentionnés est clairement visible dans la dynamique des inscriptions depuis 2017. Alors que la L2 et la L3 d'Anthropologie cumulées ont eu des effectifs plutôt constants depuis les années 2010, comptant par exemple 209-212 étudiants entre 2017-2019, la baisse est forte : à 145 étudiants en 2020-2021 (pourcentage), puis à 119 étudiants en 2021-2022 (pourcentage). Néanmoins, **cette baisse reste conjoncturelle et les derniers chiffres le montrent, l'augmentation des effectifs semble constante sur ces trois dernières années** (de 82 étudiants en L2+L3 en 2022-2023, à 93 étudiants 2023-2024, puis 106 en 2024-2025). Sur l'ensemble de la Licence (L1+L2+L3), nous avons 201 étudiants inscrits en 2021-2022, 211 inscrits en 2023-2024, et 241 étudiants inscrits en 2024-2025.

## **2. en lien avec mobilité inter-établissements entre la Licence et le Master**

Alors que la baisse des effectifs en Master est due en grande partie à la diminution des effectifs de la Licence, un autre facteur peut également l'expliquer, à savoir l'orientation de nombreux étudiants et étudiantes de notre Licence vers d'autres Masters thématiques ou pluridisciplinaires (Genre, Master Science sociales-Santé, Muséologie et patrimoine, Ville, Santé...) ou des Masters généralistes à forte attractivité (EHES), avec un effet renforcé par la plateforme Mon Master qui permet aux étudiants de postuler dans de très nombreuses formations.

## **3. contexte de fragilité par d'autres facteurs extérieurs**

- La précarité en hausse du public étudiant et leur orientation vers des activités salariales jouent à la fois en défaveur des inscriptions en Master mais aussi sur la réussite des étudiants. L'exigence de notre formation par la charge de travail intense qu'elle nécessite, combinant des cours théoriques, des projets de recherche et des stages, implique un engagement conséquent pour les étudiants de manière générale, et pour les étudiants salariés en particulier. Elle rend aussi difficile les séjours à l'étranger des étudiant.es (pour le choix du sujet et terrain d'enquête du mémoire comme des d'échanges internationaux). Cela influence également le choix d'orientation en Master d'anthropologie, réputée comme une discipline nécessitant des terrains d'enquête parfois « lointains » et longs.

- L'anthropologie souffre d'un manque de visibilité dans le secondaire, ce qui limite l'intérêt des élèves et influence négativement leur orientation vers la licence d'Anthropologie (avec des répercussions sur les effectifs de Master).

- Les représentations de l'anthropologie comme une discipline théorique et éloignée du monde professionnel nuit à son attractivité auprès des étudiants recherchant des formations plus directement liées au marché du travail. C'est pourquoi un travail de valorisation des compétences est mené avec les étudiants dans le cadre des modules de professionnalisation tout au long de leur cursus.

- Soulignons enfin que ce constat et cette baisse des effectifs sont communs aux différentes formations d'anthropologie au niveau national. A ce sujet, certains membres du département coorganisent et participent à deux journées d'étude consacrées à ces questions au mois de mai 2025 à Paris. Celles-ci réunissent les différentes formations d'anthropologie en France afin d'élaborer en commun des analyses et des propositions de réponse à cette situation.

## **Amélioration de la formation, préconisations pour la nouvelle maquette**

La crise que nous avons traversée a amené le Département à se mobiliser pour mettre en place une politique d'amélioration de la formation qui répond à la fois à un besoin de renforcement de l'attractivité de la formation et à l'insertion des étudiants, ainsi qu'aux différents facteurs évoqués dont les stéréotypes liés à l'anthropologie. Par rapport à ces différentes dimensions, l'équipe d'EC s'est engagée sur plusieurs chantiers de travail en vue de la préparation des nouvelles maquettes :

## 1. Politique d'amélioration de la visibilité de nos formations

1.1. Des dispositifs audiovisuels de communication sont en cours de création :

- **capsules vidéo** avec des intervenant.es, issu.es d'une formation en anthropologie, qui témoignent de la diversité des parcours possibles et des multiples façons de faire de l'anthropologie (ou de l'« appliquer ») dans leurs pratiques professionnelles. Ces capsules auront une double vocation : servir d'outil pédagogique pour nos étudiant.es et informer les lycéen.nes et leurs parents sur la diversité des débouchés après un cursus en anthropologie.

- mise en place et animation du **blog du département** (<https://anthropolyon.hypotheses.org/>) depuis 2021, qui sert de plateforme d'information pour les étudiants et les collègues. Ce blog permet de suivre l'actualité du département (conférences, journées d'étude, publications, événements festifs), ainsi que les événements relatifs à l'anthropologie organisés dans la région. Il propose également un espace pour relayer les offres de stage et d'emploi. Un travail a été réalisé pour améliorer la présentation des formations (licence et master), avec des onglets dédiés détaillant les modalités pédagogiques et administratives.

- Un projet en cours de réflexion mené conjointement avec le BDE visera à former certains étudiants à l'utilisation d'outils techniques pour créer un **podcast sur les enjeux de l'enquête en sciences sociales**, s'appuyant sur des discussions avec leurs enseignants et des chercheurs extérieurs.

1.2. De plus, l'équipe pédagogique a conçu des **livrets détaillant les différents enseignements, ainsi que de nouvelles brochures et flyers présentant la licence et le master, avec des QR codes redirigeant vers le blog du département.**

1.3. Travail plus étroit avec le Service d'orientation (COSIE) pour la **visibilité de la discipline au niveau du secondaire** : un travail de sensibilisation aux spécificités disciplinaires et aux différents débouchés est en cours auprès des conseillers d'orientation du secondaire (envoi des brochures/flyers de la formation, interventions des EC-s dans des lycées, projet de participation d'EC au dispositif Declic l'année prochaine).

1.4. **Les restitutions des enquêtes collectives** et des expérimentations pédagogiques des enseignant.es sont régulièrement mises en avant sur le site internet de l'Université.

1.5. Mobilisation très forte de l'équipe par la présence d'EC **titulaires** à tous les salons et dispositifs de présentation de la licence et du master.

## 2. Mise en place de nouveaux dispositifs pédagogiques pour augmenter l'attractivité, la réussite et l'insertion

2.1. Renforcer les dispositifs pédagogiques en lien avec des partenaires extra-académique, en vue de la professionnalisation des étudiants en produisant un effet d'émulation collective des parcours : ex. "semaine intensive" (enquête collective et partenariale avec l'accompagnement

du SPS de l'Université Lyon 2 ; ou différents formats de projet en partenariat avec des structures extra-académiques réalisés au sein de certains cours)

2.2. Évaluation plus précise des choix d'orientation des étudiants de la L3 d'Anthropologie, projet avec l'accompagnement du SPS de Lyon 2.

Nous avons mis en place en avril 2025, un projet "pilote", pour comprendre cette perte d'effectifs importante entre la L3 et le M1, à savoir les raisons de l'orientation de nos étudiants de L3 vers d'autres masters que notre Master d'Anthropologie.

2.3. Concernant les taux de réussite : dès 2024-2025 nous avons déplacé la session 2 de juin à septembre pour la soutenance des mémoires de M1, afin de réduire les redoublements (une cause des redoublements était l'organisation des soutenances de mémoire et rendu du stage en une seule session, en mai, ce qui laissait peu de temps de travail aux étudiants qui reportaient la soutenance l'année suivante).

2.3. Mettre davantage l'accent sur les compétences audiovisuelles d'écriture et de diffusion de la recherche des étudiants.

Actuellement, des cours d'initiation à la réalisation de podcasts, de films documentaires et à l'installation de plateaux radiophoniques sont proposés en L3. Ces enseignements seront intégrés en M1 dans le cadre de la "semaine intensive", afin de consolider la maîtrise des outils audiovisuels et d'explorer leurs usages pour la valorisation et la transmission des savoirs en anthropologie.

2. 4. Poursuivre l'activité de formation continue des enseignants-chercheurs de l'équipe qui leur permettra de développer un certain nombre de compétences innovantes pour renforcer certains points faibles concernant l'offre de cours (notamment pour le parcours 3, des compétences visant les questions de médiation). Ces formations sont à la fois issues de l'offre de formation interne de l'université Lumière Lyon 2 et du CPF des enseignants.

### **3. Chantier sur l'ouverture de la formation pour des publics de FC**

Un des chantiers nouveaux au sujet de notre formation actuelle est son ouverture à la formation continue et à des publics professionnels. Pour cela le projet d'un DU "Hospitalité" encouragé par l'établissement a été déposé via une demande de congé CPP en mars 2025 en vue de la mise en place de ce projet et de son ouverture pour la prochaine maquette. Les secteurs de professionnalisation visés sont le travail social, l'entrepreneuriat social, les politiques publiques territoriales. Nous attendons également la mise en route du DU Recherche-crédation (CPP obtenu pour ce projet en 2021-2022).

Un projet de master en alternance inter-universitaire est également à l'étude entre les deux départements d'anthropologie de Lyon 2 et d'Aix-Marseille université.

### **4. Améliorer notre offre de formation en réponse aux besoins de spécialisation plus thématique des Masters, en lien avec des secteurs de professionnalisation :**

Dans la maquette actuelle nous avons fait le choix d'une formation plutôt généraliste, mais ce choix est à double tranchant. Il nous semble que tout en gardant une diversité de l'offre de notre master, il est nécessaire d'assurer une dimension plus spécifique, de marquer davantage l'identité de chaque parcours (notamment le parcours 1 AGEMC et PRECIAM). Une des propositions discutées a été l'idée d'introduire des modules thématiques dans nos parcours de master et de les articuler avec les projets de DU en projet. L'idée est de permettre à des étudiants en FC ayant suivi des modules thématiques ou un DU d'intégrer plus tard nos masters et, à l'inverse, de permettre à nos étudiants ayant validé nos masters de se spécialiser en suivant un des DU Hospitalité ou Recherche-crédation.



## **5. Renforcer l'adossement à la recherche et à la professionnalisation :**

Nous traitons ces deux dimensions de manière conjointe car certaines des modalités visant à renforcer la formation à la recherche sont également des modalités permettant d'améliorer la dimension de professionnalisation. D'autres modalités seront plus spécifiques à chacune de ces dimensions (comme certaines concernant la professionnalisation développée précédemment).

5.1. L'introduction en Master de nouveaux formats pédagogiques de type "enquête collective" ou "projet collectif" par des partenariats avec la Métropole de Lyon et des organismes de la Région ARA, ainsi qu'une Journée d'étude annuelle organisée par les étudiants de master (proposition issue du dernier Conseil de perfectionnement), renforceront à la fois la dimension de formation à/par la recherche, ainsi que la dimension de professionnalisation de la formation.

5.2. Nous sommes également en train de réfléchir à un meilleur adossement de nos formations aux laboratoires de recherche, en augmentant la présence de nos étudiants de master aux manifestations de recherche de nos laboratoires (journées d'étude, programmes de recherche, etc.), en améliorant l'insertion des étudiants de master dans les activités de nos laboratoires par une éventuelle formalisation de cet adossement à la recherche (séminaires de laboratoire inscrits dans l'offre de la formation) ; en augmentant l'offre de nos stages de master dans nos laboratoires de recherche ; en intégrant des étudiants dans des projets de recherche-action.

5.3. Une meilleure information des étudiants sur le parcours doctoral au sein de nos enseignements nous semble importante d'autant plus que notre équipe s'est élargie en PR et MCF HDR (2 nouvelles PR, 1 HDR + une autre soutenance d'HDR en juin 2025).

### **Synthèse des points forts et des points faibles de la formation (cf. fiche Swot Auto-évaluation HCERES)**

#### **Points forts de la formation de master :**

- Structuration pédagogique qui articule fortement acquisition de connaissances et formation à/par la recherche : place centrale accordée à l'enquête de terrain dès la M1 (S2/S4 libéré pour de longues enquêtes)
- Dimension internationale forte (parcours spécifique, nombreuses conventions et terrains d'enquête à l'étranger)
- Offre pédagogique innovante, inclusive et diversifiée sur les plans thématique, géographique, théorique et épistémologique ; innovations méthodologiques (diversification des modes d'apprentissage, classe inversée, carte mentale, arpentage, posters scientifiques, pédagogies expérimentales basées sur la place du corps dans l'apprentissage, etc.).
- Place importante accordée à la professionnalisation (stage obligatoire et enseignements dédiés)
- "Science et société" : articulation entre recherche académique et société civile, recherche-action, recherche-crédation
- Formation appréciée par les étudiants, présentant un bon taux d'insertion
- Attractivité doctorale en forte hausse
- Suivi individuel renforcé des étudiants
- Intégration des étudiants à la vie du département et de l'établissement (événements festifs - KULA ; BDE, tutorats des étudiants ; présence à la radio Lyon 2, accompagnement par les étudiants du BDE de lycéens en stage au sein de notre Département...)

- Dispositif d'évaluation et d'amélioration de la formation efficace (conseil du perfectionnement spécifique au Master depuis 3 ans)
- Fort soutien de nos projets pédagogiques par l'établissement (services SPS, FC...)

### **Points à améliorer :**

- Continuité des effectifs entre la Licence et le Master à renforcer (attractivité faible liée en partie à cause de facteurs extérieurs (comme mentionné précédemment)
- Cohérence pédagogique interne de certains parcours à renforcer
- Taux de réussite à améliorer (ex. déplacement de la session 2 de soutenance de mémoire/rendu de stage de juin à septembre pour réduire les redoublements)
- Offres de stage à diversifier davantage et projets partenariaux et de médiation à renforcer
- Adossement à la recherche à intensifier
- Approche par compétences en cours de finalisation, à renforcer pour la prochaine maquette.
- Programme de Formation continue pour l'instant non disponible, mais en cours d'élaboration.

### **Opportunités (facteurs extérieurs)**

- Seul parcours complet L/M/D en Région Auvergne-Rhône-Alpes et l'un des rares au niveau national
- Environnement partenarial très dynamique au niveau local et régional, ce qui permet de tisser des liens professionnels précieux pour la carrière des diplômés.
- Demande croissante pour les compétences en anthropologie : les compétences pour la compréhension des dynamiques sociales sont de plus en plus recherchées dans différents secteurs offrant des perspectives professionnelles variées pour les diplômés.

### **Menaces (facteurs extérieurs)**

- Baisse structurelle des effectifs au plan national
- Baisse conjoncturelle des effectifs de notre Licence avec impact sur le Master (portails pluridisciplinaires de la précédente maquette de Licence avec faible visibilité de notre discipline + création de la filière Licence "Sciences sociales"), malgré une reprise notable des effectifs en Licence depuis 2023.
- Concurrence avec d'autres Master pluridisciplinaires ou thématiques ("Sciences sociales" ; "Genre", EHESS, etc.)
- Dispersion des étudiants et manque de lisibilité des effectifs liés à la plateforme "Mon Master"
- Faible visibilité/connaissance de la discipline et de ses débouchés au niveau des établissements scolaires du secondaire ;
- Budgets faibles de Lyon 2 pour la communication de nos formations (renforcement de la politique de communication développée en interne dès 2024)
- Baisse de financement pour les missions de recherche et les mobilités des étudiants
- Contrainte budgétaire grandissante limitant l'intervention de professionnels dans la formation
- Budgets des institutions publiques et du secteur associatif en baisse affectant le recrutement de stagiaires