

Conseil de perfectionnement Mention ETRH

CR réalisé par Michaël Zemmour

Prénom Nom	Qualité	Présence
Laure Bazzoli	Co-Responsable M2 EITERH et M1 ETRH	présente
Damien Sauze	Co-Responsable M2 EITERH et M1 ETRH	présent
Michaël Zemmour	Responsable mention co-responsable M2 EITERH	présent
Christine Sybord	Membre de l'équipe pédagogique	présente
Benjamin Dubrion	Membre de l'équipe pédagogique + Partenaire IEP Lyon	présent
Paul Juthier	Alternant Représentant M2 ETRH	présent
Inis Maka	Étudiante Déléguée M2 EITERH	présente
Chloe Millot	Étudiante Déléguée M1 ETRH	présente
Jean-Yves Drevet	Professionnel (maître d'apprentissage) Restalliance	présent
Claire Cavallucci	Partenaire ANDRH Groupe Rhône Ain	excusée
Pascale Porcher	Membre de l'équipe pédagogique	excusée
Sibel Cam	Ancienne étudiante du Master Professionnelle (maître d'apprentissage) ACOEM	excusée
Cécile Ducrest	Ingénieure d'étude, stages M1	excusée
Delphine Balvet	Chargée de développement de l'alternance, CFA, Lyon 2	excusée

Introduction de la réunion : présentation de l'actualité du Master et des effectifs de M1 et M2.

Le M1 comprend 24 étudiants. Le M2 comprend 23 étudiants dont 8 en alternance.

L'actualité du Master est d'une part, le passage récent à un fonctionnement mixte entre formation initiale (FI) et apprentissage, d'autre part l'adhésion récente du Master au réseau Référence RH, association de Masters universitaires en RH. Par ailleurs la direction du Master rappelle sa convention avec l'IEP de Lyon qui permet une intervention de M. Dubrion dans le cadre du Master et la participation d'étudiants de l'IEP dans le cadre du M2.

Après cette introduction un échange s'est instauré sur les points suivants qui ont particulièrement retenu l'attention des participants :

Contenu des enseignements :

La représentante des étudiants de M1, s'interroge sur l'aspect très théorique des enseignements et souligne que les cours les plus pratiques (droit et statistiques notamment) sont particulièrement appréciés. En particulier au moment des stages, certaines entreprises s'étonnent parfois que les stagiaires n'aient pas déjà certaines compétences pratiques (outils) de la fonction RH. De plus les étudiantes et étudiants disent être intéressés par les cours d'anglais et les cours de spécialité en anglais qui apportent une plus-value à la formation.

S'ensuit une discussion générale sur le sens et le contenu de la formation.

L'équipe du Master fournit quelques éléments d'éclairage. D'une part, effectivement l'année de M1 étant en partie mutualisée avec d'autres mentions de Master (pour des raisons budgétaires), le M1 est relativement généraliste pour certains enseignements, ce qui permet également d'établir un socle robuste de connaissances académiques. D'autre part, le parti pris de la formation est bien de former des cadres de la fonction RH, dotés d'outils analytiques, d'une bonne connaissance de leur champ professionnel, de son environnement et de l'état des connaissances sur le sujet. Il y a bien sûr des enseignements avec une portée plus immédiatement pratique, parmi lesquels les enseignements réalisés par des professionnels dans la formation, mais la formation aux outils et à certains aspects du métier relève pour l'essentiel des expériences en entreprise (stage et apprentissage). C'est là un parti pris de la formation qui la distingue d'autres formations (écoles, BTS), qui forment parfois de manière plus appliquée leurs étudiantes et étudiants mais avec des profils sans doute moins évolutifs et polyvalents (comme en témoignent certains retours des anciens du Master mis en valeur par des projets tutorés conduits par les M2). Interrogés sur la perception de la formation, les étudiants de M2 disent que la formation est satisfaisante, mais confirment qu'il peut y avoir un hiatus par rapport aux attentes des étudiants à l'entrée du Master qui n'ont pas toujours conscience de ce parti pris.

Cela dit, ce parti pris général n'empêche pas d'éventuels aménagements du contenu de la formation sur des éléments spécifiques dans le sens indiqué.

Alternance :

Globalement l'alternance est vécue comme une très bonne expérience. Les étudiants la recommandent, sans toutefois suggérer d'en faire le seul mode d'accès à la formation. Le choix de la FI pouvant en partie être guidé par une recherche d'équilibre personnel entre temps de travail, travail personnel et temps libre. De fait, si la formation en FI s'approche d'un « temps plein » entre temps d'enseignement et travail personnel, le format alternance excède largement le temps plein (voir infra).

Des points déjà abordés les années précédentes sont évoqués : les entreprises (du retour des étudiants, mais également par la voix de M. Drevet), préféreraient un rythme d'alternance par semaine (semaines en entreprises puis semaines de cours), plutôt qu'infra hebdomadaires. Cette option est pour l'instant évacuée par les enseignants qui tiennent à conserver une formation mixte (FI) et alternance. Il y a une difficulté réelle à passer de l'un à l'autre (de l'apprentissage en entreprise à la formation universitaire), mais cette difficulté, de l'avis général ne serait pas nécessairement moins grande si le rythme était différent. L'avantage du calendrier actuel, c'est qu'il permet en seconde partie d'année, un investissement à temps plein en entreprise.

La discussion se concentre ensuite sur la charge de travail des étudiants. Le diagnostic est le suivant : pour les étudiants en FI, la charge de travail est raisonnable, et l'agenda de la formation offre même de la liberté (week-end prolongé de fait par les journées sans enseignement). En revanche pour les étudiants en alternance, la charge de travail est importante. De fait, le temps passé en entreprise et en cours

constitue déjà un « temps plein », ce qui signifie que les travaux à rendre et le travail de préparation des examens portent la charge de travail à un niveau nettement supérieur à un temps plein.

Les étudiants alertent sur ce point. Il semble (y compris du point de vue de M. Drevet), que la charge de travail ne fait pas obstacle à l'implication des apprentis en entreprise (c'est d'ailleurs plutôt au moment du passage à plein temps qu'il faut que l'entreprise « dose » le niveau de sollicitation des étudiants). En revanche pour les étudiantes et étudiants il apparaît difficile de faire face aux travaux à rendre et aux examens à préparer, particulièrement lors de certaines semaines du mois de novembre.

Une coordination des enseignants a déjà permis d'étaler certaines demandes et certains rendus, mais quelques ajustements sont encore possibles pour lisser encore un peu plus la charge de travail universitaire. Interrogés, les représentantes et représentants ne suggèrent pas une diminution du nombre de travaux à rendre (dont ils perçoivent l'utilité) ou des formats d'examen, mais éventuellement des aménagements d'emploi du temps, en particulier pour que les examens soient espacés entre eux.

Autres sujets :

Les étudiants de Master 1 et 2 apprécient les temps d'échange entre M1 et M2 (mis en place suite au conseil de perfectionnement de l'an passé), mais les trouvent trop peu nombreux. Ils apprécient également au niveau M2 que les activités des enseignements tirent parti des expériences en entreprise des alternants et leur donne l'occasion de les partager avec les autres étudiants, notamment FI. Ils encouragent à multiplier ces expériences.

La réunion est finalement levée, le constat général qu'en tire l'équipe enseignante est celle d'une formation dynamique et attractive, et qui a déjà évolué, non seulement au vu du contexte, mais également pour tenir compte des remarques des parties prenantes les années passées. Pour autant, d'une année sur l'autre ces mêmes remarques reviennent (contenu des enseignements, modalités de l'alternance), ce qui témoigne que des ajustements sont encore possibles dans les marges : du côté des attentes des étudiants et des entreprises vis-à-vis de la formation (par une meilleure communication) et du côté de l'organisation concrète de la formation. De ce point de vue cela passe par une vigilance quant au calendrier des travaux et examens, et à moyen terme sans doute par des ajustements au moment du renouvellement de la maquette d'enseignement. Il est rappelé toutefois que le Master doit également faire avec les contraintes de l'environnement (budgétaire notamment), et que beaucoup de choses sont déjà fixées pour l'année universitaire prochaine.

Conseil de perfectionnement Mention ETRH

CR réalisé par Laure Bazzoli

Prénom Nom	Qualité	Présence
Laure Bazzoli	Responsable Mention Co-Responsable M2 EITERH et M1 ETRH	présente
Pascale Porcher	Co-Responsable M2 EITERH	présente
Damien Sauze	Co-Responsable M2 EITERH et M1 ETRH	présent
Christine Sybord	Membre de l'équipe pédagogique	présente
Benjamin Dubrion	Membre de l'équipe pédagogique + Partenaire IEP Lyon	présent
Paul Juthier	Étudiant Représentant M1 ETRH	présent
Michel Duong	Étudiant Représentant M1 ETRH	présent
Matthieu Crémillieu	Alternant Délégué M2 EITERH	présent
Noémie Wirth	Étudiant.e Déléguée M2 EITERH	présente
Claire Cavallucci	Partenaire ANDRH Groupe Rhône Ain	présente
Maelle Allain	Professionnel (maître d'apprentissage) Waoup	excusée
Olivier Bemer	Professionnel (maître d'apprentissage) Crédit Mutuel Sud Est	excusé
Séverine Pontarollo	Professionnel (maître d'apprentissage) CAPI 38	excusée
Cécile Ducrest	Ingénieur d'étude, stages M1	excusée
Delphine Balvet	Chargée de développement de l'alternance, CFA, Lyon 2	présente

Après présentation de la Mention, des objectifs de la formation et des caractéristiques des promos de M1 et de M2 2022-23, un échange s'est instauré sur les points suivants qui ont particulièrement retenu l'attention des participants.

1) Attraction des étudiants vers le choix de l'alternance en M2

Le constat est que dans la promotion actuelle de M1, peu d'étudiants envisagent de chercher un contrat, ce qui est étonnant par rapport aux années précédentes. Il y a donc un risque que l'année prochaine, il y ait moins de contrats en M2 qu'il n'y en a eu cette année.

Une auto-évaluation des responsables souligne qu'il y a eu un biais dans la présentation du M2 aux M1, laquelle a trop mis l'accent sur la mixité du parcours. Il faudra à l'avenir mettre l'accent sur le choix prioritaire de l'alternance. De plus, il faudra dès le début de l'année rassurer les étudiants de M1 sur l'alternance, en faisant venir des alternants M2 pour témoigner et lever les freins.

Les représentants du M1 informent aussi le conseil que les étudiants M1 choisissent majoritairement la FI car du fait des années Covid ils ont le sentiment de n'avoir pas pu vivre leur « vie étudiante » et ne souhaitent donc pas être en statut salarié dès l'année prochaine, puisque l'alternance semble demander plus d'investissement que la FI. On peut donc penser qu'il y a aussi une raison « conjoncturelle » au peu de candidature à l'alternance pour le M2 parmi la promo de M1.

La représentante du CFA suggère la possibilité de prendre des étudiants étrangers en alternance mais les responsables de diplôme soulignent les difficultés administratives liées au visa que ce type de candidature suscite. On peut espérer par ailleurs que parmi les candidatures externes en M2 il y ait des possibilités d'alternance, comme cela a été le cas cette année.

2) Fonctionnement de l'alternance

Rythme de l'alternance

Le rythme (alternance dans la semaine) a été choisi pour être cohérent avec la mixité du parcours de M2 (rythme permettant de gérer ensemble des FI et des alternants) et suite à une enquête auprès des adhérents de l'ANDRH groupe Rhône-Ain (dont il émergeait une préférence relative pour le rythme infra hebdomadaire).

Si le rythme choisi peut apparaître plus lourd pour l'alternant, l'expérience montre qu'il y a aussi des avantages à pouvoir être présent chaque semaine en entreprise selon le témoignage du délégué M2 des alternants. En fait, chaque type de rythme a ses avantages et inconvénients. L'alternance dans la semaine limite la géographie des contrats, mais la région est riche en possibilité de contrats et notre recrutement d'étudiants en M1 est aussi en grande partie régional. L'expérience de cette année nous montre aussi que ce rythme induit une organisation des missions du contrat spécifique avec montée en puissance à partir de mars. C'est un point à aborder lors de la première rencontre avec les maîtres d'apprentissage. Ceux de cette année se sont pour la plupart bien adaptés au rythme de la semaine.

Par ailleurs, il est nécessaire de continuer à tester ce rythme avant d'envisager un éventuel changement. Il est encore trop tôt pour faire le bilan sur une année complète.

Tendances post-contrat

Le constat qui émerge de cette première année de fonctionnement de l'alternance est qu'il y a très peu de propositions autre que CDD pour le post-contrat. Si la logique de l'alternance est de garder ensuite l'alternant dans l'entreprise, cela dépend beaucoup des structures et de leur contexte spécifique. Du côté des alternants, la majorité n'attendait pas d'embauche post-contrat, et pour la plupart le souhait de changer de structure ou de faire une césure à l'international s'exprime. Là encore le contexte Covid qui a amené à renoncer à des mobilités internationales pendant les années d'études peut être un facteur explicatif.

3) Fonctionnement du M1

Une difficulté sur le M1, particulièrement cette année, est de faire émerger une promotion, un fonctionnement plus collectif. L'idée d'instaurer un délégué de la promo, comme cela se fait en M2, est suggérée. Cela mérite d'être tenté, même s'il est plus difficile en M1 d'avoir ce fonctionnement (tous les étudiants recrutés ne continuent pas en M2, soit du fait d'un projet professionnel inadapté, soit du fait d'un niveau académique suffisant, si bien que la logique promo est plus difficile à ancrer).

Les représentants du M1 témoignent que la promo a beaucoup apprécié de participer à la table ronde RH organisée par la promo de M2, à la fois pour le lien aux M2 et pour les témoignages des intervenants

professionnels. Les M1 seraient demandeurs qu'il y ait plus de ce type d'intervention dans le M1 et dès le premier semestre.

La question de comment jouer la synergie M1-M2 se pose régulièrement. Celle-ci se fait en partie à l'initiative des étudiants entre eux, mais il faudrait la renforcer en organisant un temps d'échange en début d'année entre les promos.

Quant à la question des intervenants pro, nous ne pouvons pas rajouter du volume horaire en M1, c'est pourquoi cette ouverture est concentrée en M2. Sur le M1, nous rappelons qu'il y a l'enquête métier et l'enquête qualitative qui permettent aux étudiants de compléter les cours par des témoignages RH.

Enfin, la représentante de l'ANDRH rappelle que l'association peut relayer les demandes d'interventions, qu'il s'agisse de cours, de témoignages ou de participation à la table ronde annuelle organisée par les M2.