

Diplôme	MASTER	
Mention	Economie du Travail et des Ressources Humaines	
Numéro d'accréditation	20160412	
Etablissements co-accrédités	<input type="checkbox"/> Université Claude Bernard Lyon 1 <input type="checkbox"/> Université Lumière Lyon 2 <input type="checkbox"/> Université Jean Moulin Lyon 3 <input type="checkbox"/> Université Jean Monnet <input type="checkbox"/> Ecole Normale Supérieure de Lyon <input type="checkbox"/> Ecole Centrale de Lyon <input type="checkbox"/> INSA Lyon <input type="checkbox"/> Vetagro Sup <input type="checkbox"/> ENTPE	<input type="checkbox"/> ENSSIB <input type="checkbox"/> ENSAL <input type="checkbox"/> ENSASE <input type="checkbox"/> Institut Mines Telecom <input type="checkbox"/> Université Savoie Mont Blanc <input type="checkbox"/> IOGS Paris-Saclay
Schéma des parcours	<p>Nous proposons un parcours diplômant M2 EITERH (Expertise-Intervention sur le Travail, l'Emploi et les RH, créé en 1999) qui est offert depuis 2022 sous deux modalités d'inscription : en Formation Initiale et en Formation en Alternance. C'est un parcours mixte où la maquette est commune exceptées des séances d'analyse de pratiques pour les alternants ainsi que le suivi spécifique de leur alternance.</p> <p>Ce parcours de M2 est alimenté par un M1 ETRH (en Formation Initiale, créé en 2016) lequel offre à la fois des cours spécifiques à la Mention et des cours mutualisés avec un ensemble de Masters de la Faculté de Sciences Economiques et de Gestion avec lesquels il partage une problématique socio-économique (M1 ESS, M1 MI, M1 SES) et un adossement au laboratoire Triangle.</p> <p>Enfin, la formation offre une option recherche en M2 (en mutualisation avec le Master SES) pouvant conduire à la réalisation d'un doctorat notamment sous contrat CIFRE.</p>	

Objectifs et finalité de la formation (secteurs d'activité et métiers visés)
<p>La formation vise à professionnaliser les étudiant.e.s dans les deux grands domaines connexes des Ressources Humaines (entreprises et conseil) et de l'Emploi (intermédiation et insertion), en apportant une attention particulière à la problématique transversale du travail et de la Responsabilité sociale et territoriale des entreprises. Fondée sur la pluridisciplinarité à travers l'articulation de l'économie, de la gestion et du droit, la formation approfondit les méthodes qualitatives et quantitatives d'enquête, et prend en compte des contextes organisationnels variés (secteur marchand, non marchand, public). Elle vise à développer des connaissances et des compétences à la fois d'expertise (analyse, diagnostic...) et d'intervention (management, projet...) sur les Ressources Humaines et l'Emploi.</p> <p>Les métiers visés et identifiés au cours des années peuvent être regroupés de la façon suivante et selon l'ordre d'importance observé dans l'insertion de nos étudiants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fonctions d'encadrement et de chargé de missions au sein de services Ressources Humaines</i> : Chargé.e-Responsable RH ; Responsable formation et développement des compétences ; Chargé.e de Développement RH ; Chargé.e de missions RH/RSE ; Analyste RH ... - <i>Fonctions d'encadrement et de conseiller au sein d'organisations intervenant sur le marché du travail</i> : Conseiller emploi ; Conseiller en insertion professionnelle ; Chargé.e de recrutement ; Consultant RH ; animateur RH territorial ; Chargé.e d'étude emploi ... - <i>Poursuite d'étude en doctorat</i> (cette option correspond à une très faible part de notre public concerné par les deux blocs précédents de métiers visés) pour une insertion soit dans le monde de la recherche, soit dans le monde du conseil.

La formation est labellisée « Référence RH » (Réseau de formations universitaires d'excellence sur les RH), elle a une convention avec l'association professionnelle de référence, l'ANDRH Groupe Rhône-Ain, ainsi qu'avec Sciences Po Lyon (parcours de M2 considéré comme possible poursuite d'étude pour le parcours Economie et Management des Organisations et des RH de l'IEP).

Points forts ¹	Points faibles ¹
<ul style="list-style-type: none"> - Pluridisciplinarité et articulation des Ressources Humaines à l'Emploi et au Travail - Parcours de poursuite d'étude pour des profils diversifiés, avec une sélection axée sur le projet professionnel et les compétences (plus que sur l'excellence académique) - Parcours mixte flexible qui fonctionne et correspond à la demande étudiante, mise en œuvre de la logique compétence, suivi régulier des étudiants (projet professionnel, projets tutorés, autonomie encadrée), ouverture à l'innovation pédagogique (cas, jeu, ...) - Flux régulier d'étudiant.e.s et insertion professionnelle satisfaisante qui reflète la diversité des profils (d'une primo-insertion très satisfaisante en termes de niveau de responsabilité à une primo-insertion à niveau d'exécution et d'administration) - Conseils de perfectionnement réguliers et démarche d'amélioration continue (ex du passage à l'alternance) - Bonne insertion du diplôme dans le bassin de recrutement et d'emploi de la région. - Partenariats (Référence RH, ANDRH Groupe Rhône Ain, Sciences Po Lyon). 	<p>Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas de politique à l'international, exceptée l'intégration régulière d'étudiants de la Licence SEG délocalisée à Phnom-Pehn - Inégalité dans le niveau des étudiants (pourcentage d'échec devenu incompressible) et donc dans le niveau de l'insertion, comme conséquence d'un recrutement diversifié concomitant à des exigences académiques maintenues - Equipe pédagogique suffisante pour l'offre actuelle mais ne permettant pas d'envisager l'ouverture de l'alternance sur les 2 années (M1-M2) - Formation pluridisciplinaire Economie-Gestion qui est à ce jour dirigée uniquement par des économistes, il serait donc souhaitable d'intégrer un EC gestionnaire en plus
Opportunités ¹	Menaces ¹
<p>Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bassin de recrutement et d'emploi large - Développement de l'alternance - Réseau important de diplômés (25 ans du diplôme en 2024) - Label « Référence RH » (mise en réseau des formations universitaires sur le domaine RH et développement de l'innovation pédagogique) - Possibilité grâce à la mutualisation sur laquelle repose notre Mention de renforcer un parcours professionnalisant vers le 3^e cycle, notamment sur l'analyse quantitative en RH (compétences sur l'UFR à mobiliser) 	<ul style="list-style-type: none"> - Concurrence des écoles privées, qui s'est fortement réduite au niveau M2 depuis le passage à l'alternance mais qui s'est reportée à l'entrée du M1 - Concurrence des formations proposant l'alternance dès le M1 - Réduction des aides sur l'alternance - Tensions budgétaires sur l'Université qui pourraient compromettre le renouvellement de 2 départs en retraite auxquels nous devons faire face en droit et en gestion

Inscription de la formation dans les orientations pédagogiques et les priorités thématiques de l'établissement

La formation et ses EC responsables s'inscrivent dans le pôle de spécialité Travail de l'Université Lyon 2. Les étudiant.e.s du M2 suivent quelques séminaires MOTIFs organisés par le pôle de spécialité et les EC participent à ses activités (journée annuelle du pôle, organisation des doctoriales ...). La formation a par ailleurs répondu aux orientations stratégiques de l'établissement en ouvrant le M2 à l'alternance et en développant un modèle mixte FI-Alternance.

¹ Pour rappel, 4 domaines : politique et caractérisation, organisation pédagogique, attractivité/performance et pertinence, pilotage et amélioration continue

Parcours des étudiants en amont et en aval de la formation

- Les formations et diplômes recommandés et constatés pour l'accès au Master sont : Licence SEG, Licence d'Economie, Licence de Gestion, Licence AES, Licence Sociologie, Licence Sciences Politiques, Licence Pro RH (rare).
- Les options et les parcours personnalisés proposés aux étudiants sont de deux ordres : d'une part, il y a le choix entre réaliser la formation en FI ou en FA (avec, bien que la maquette et les blocs de compétences soient communs, quelques éléments spécifiques à chaque profil), et d'autre part, nous offrons la possibilité d'une option recherche en M2.
- La formation vise prioritairement l'insertion professionnelle à Bac+5 mais rend possible les poursuites d'études lorsque le profil correspond.

Articulation et passerelles avec les formations voisines du même cycle et des cycles antérieur et/ou supérieur

La plupart de nos étudiants viennent de Licence SEG, AES, et dans une moindre mesure sociologie. Nous accueillons également des profils issus de BUT spécialisés, plus rarement d'écoles de management ou autres formations. Du fait de la mutualisation en M1 avec d'autres mentions de Master (ESS, SES, MI), nous pouvons offrir des passerelles pour une réorientation thématique. Ce cas est rare car les étudiants sont en général calés sur leur projet professionnel, mais la mutualisation permet de réaliser facilement une passerelle si besoin.

Evolution des intitulés de la formation (accréditée et parcours diplômants) pendant la période de référence

La formation n'a pas fait évoluer ses intitulés pendant la période de référence, souhaitant capitaliser sur le nom du diplôme du fait de son ancienneté, nom qui de plus différencie notre offre de formation des offres publiques ou privées existant sur le domaine des RH. En revanche, nous avons fait évoluer le parcours en remplissant toutes les conditions pour ouvrir la formation à l'alternance.

Perspectives d'évolutions envisagées pour le prochain contrat

- Nous n'envisageons pas de restructuration mais un développement de l'offre actuelle autour du parcours mixte de M2 qui a très bien fonctionné depuis son ouverture en 2022.
- Pour lutter contre le niveau inégal, il faudrait resserrer dans la mesure du possible le recrutement en M1, mais cette option est difficile à mener dans une logique de « classement en masse » sur la plateforme MonMaster et eu égard à la logique de la Mention d'intégration de profils diversifiés en termes de disciplines et en termes de résultats. Notre principale marge de manœuvre réside dans les quelques places restant pour les candidatures extérieures en M2, et peut-être dans la gestion des redoublements. Nous souhaitons aussi tout mettre en œuvre pour attirer d'avantage d'étudiant.e.s de la Licence SEG, en particulier de Lyon2. La campagne 2025 de Mon Master est encourageante à ce titre, puisque nous observons plus 60 % de candidatures d'étudiants en Economie-Gestion, et une augmentation de 50% des étudiants d'Economie-Gestion en provenance de Lyon 2.
- Pour lutter contre la concurrence privée, il faudrait ouvrir le M1 à l'alternance mais nous n'avons pas les moyens pédagogiques et humains pour faire cette évolution. Cela pourrait être un enjeu des recrutements futurs d'enseignants-chercheurs dans la Faculté de rattachement du diplôme, et pour être cohérents avec notre labellisation « Référence RH », nous envisageons de demander un poste d'EC en Gestion.