



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

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation du master



Management des organisations sociales,
territoriales et culturelles

de l'Université Lille 1 – Sciences et
technologies - USTL

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 : Lille

Etablissement déposant : Université Lille 1 – Sciences et technologies - USTL

Académie(s) : /

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

Mention : Management des organisations sociales, territoriales et culturelles

Domaine : Droit, économie, gestion

Demande n° S3MA150008667

Périmètre de la formation

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

IAE de Lille

- Délocalisation(s) : /

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

Présentation de la mention

La mention *Management des organisations sociales, territoriales et culturelles* prépare à des emplois dans les organisations sociales, culturelles, territoriales, souvent de petites tailles, nécessitant un management souple et relationnel.

Les compétences visées sont :

- des capacités interpersonnelles afin de traiter une complexité technique, contextuelle et relationnelle ;
- des capacités de prise de recul afin de pouvoir prendre des décisions dans des environnements changeants.

Le master 1 (M1) repose sur trois unités d'enseignement en management et deux en sciences sociales, un tronc commun et des options de spécialisation. Le master 2 (M2) est structuré en trois spécialités (*Gestion des entreprises sanitaires et sociales* (GESS), *Manager territorial* (MT), *Culture et développement* (C&D)).

La mention a pour objectif en master 1 de fournir un socle de connaissances théoriques en sciences de gestion et sciences sociales. L'objectif en master 2 est de développer la professionnalisation pour répondre aux besoins d'emplois et de compétences dans les organisations sociales, culturelles et territoriales.



Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

La mention *Management des organisations sociales, territoriales et culturelles* est bien structurée en trois spécialités : *Gestion des entreprises sanitaires et sociales* (GESS), *Manager territorial* (MT), *Culture et développement* (C&D). Sa thématique est originale, mêlant les sciences de gestion (base du cursus) à des sciences sociales.

L'adossement au milieu socio-économique repose sur des relations fortes nouées avec les organisations du secteur économique local (Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire - CRESS, l'Institut National des Etudes Territoriales - INET de Strasbourg, l'Institut National Spécialisé d'Etudes Territoriales - INSET de Dunkerque).

Son positionnement se différencie des formations existantes au niveau régional et s'insère dans une tendance au développement de ces mentions au sein du réseau des IAE.

Les compétences visées sont clairement identifiées et déclinées par spécialité. Les aptitudes professionnelles sont favorisées. Les modalités pédagogiques sont nombreuses (travaux tutorés et de groupe, simulation de situations de gestion, e-learning) avec les possibilités d'alternance en M2 et obligation de stages. Les compétences transversales sont acquises grâce à des cours de sciences sociales des cours de langues étrangères, des options nombreuses.

L'objectif recherche est clairement affiché. L'adossement à un laboratoire reconnu pour ses recherches en sciences de gestion, le LEM, Lille Economie et Management, UMR CNRS, et une école doctorale SESAM - Sciences Economiques, Sociales, de l'Aménagement et du Management -, est réel. Une formation à la méthodologie de la recherche est intégrée au cursus.

L'équipe pédagogique et administrative est solide.

Les étudiants proviennent de la licence *Management*, option *Sciences sociales* de l'IAE de Lille de plein droit et d'autres licences généralistes (sciences de gestion, économie et gestion, sciences humaines et sociales) sur dossier. Certaines spécialités accueillent des publics en formation continue.

L'évaluation des enseignements est fondée sur la réunion de conseils pédagogiques paritaires (CPP) chaque semestre et des conseils de perfectionnement une fois par an. L'évaluation des enseignements de manière individuelle par les étudiants est systématiquement réalisée en fin de cours, mais il n'est pas précisé s'il est employé une grille d'évaluation commune.

Les recommandations de la dernière évaluation AERES ont partiellement été intégrées en ce qui concerne la stabilisation des effectifs et l'introduction d'un module de formation à la recherche. Deux autres recommandations ont été peu prises en considération : l'ouverture internationale (une négociation est néanmoins en cours avec la Grèce), les partenariats inter-formations.

L'orientation à l'international est ainsi peu marquée (quelques échanges Erasmus, liens avec des chercheurs étrangers).

Le dossier est bien rédigé, complet. Il comprend les fiches RNCP, le règlement des études, le descriptif des unités d'enseignement. Le dossier souffre néanmoins d'informations manquantes : attractivité non renseignée, graphiques présentant le devenir des étudiants et les taux de réussite incompréhensibles.

- Points forts :

- La mention est originale et adossée au milieu socio-économique.
- La structure de la mention et de ses spécialités est claire.
- La mention est adossée à une équipe de recherche reconnue, le LEM, Lille Economie et Management, UMR CNRS, et une école doctorale SESAM - Sciences Economiques, Sociales, de l'Aménagement et du Management.
- L'équipe pédagogique et administrative est solide.
- La préprofessionnalisation des étudiants est réelle (stage obligatoire en M1 et M2, projet, jeu de simulation).



- Points faibles :
 - Le dossier souffre de l'absence de données sur les effectifs, le taux d'attractivité, les taux de réussite aux différentes spécialités.
 - La mention n'est pas ouverte à l'international.
 - Les partenariats avec d'autres formations sont inexistants.
 - Les précédentes recommandations de l'AERES n'ont que partiellement été prises en considération sans justification.

- Recommandations pour l'établissement :

Le suivi des effectifs, du taux d'attractivité, des taux de réussite en M2 devrait être formalisé. Il serait souhaitable de développer les partenariats académiques internationaux.

Evaluation par spécialité

Management territorial

- Périmètre de la spécialité :

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

IAE de Lille

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 vise à former des futurs cadres territoriaux en formations initiale et continue. Bases juridiques, institutionnelles, financières, savoir-faire managérial, vision stratégique, aptitudes à développer des projets sont les connaissances et compétences attendues à l'issue de la formation. Elle vise à former aux caractéristiques et évolutions institutionnelles, juridiques et financières des collectivités locales (France et pays Européens) et à la maîtrise des outils de gestion territoriale.

- Appréciation :

La spécialité est solide tant sur le plan du projet pédagogique que de l'équipe la portant. Elle s'insère de manière cohérente dans la mention. 30 % des effectifs suivent le programme en formation continue.

Le contenu des unités d'enseignement (UE) est précis, détaillé, en cohérence avec les objectifs propres à la spécialité. La professionnalisation passe par la réalisation d'un stage de quatre mois minimum. L'adossement au milieu socio-économique est fort, reposant sur de nombreux contrats de partenariats avec des organisations territoriales.

L'équipe est solide tant en termes d'enseignants-chercheurs que de professionnels, spécialistes territoriaux. La structure de l'équipe pédagogique est équilibrée.

Conseil pédagogique paritaire (CPP) et conseil de perfectionnement permettent l'évaluation des enseignements et modalités pédagogiques.

Le taux d'insertion est de 85 % sur les trois dernières années, ceci dans les secteurs professionnels et au niveau des compétences visées.

Les informations sont néanmoins parcellaires sur les points suivants : relations internationales (il semble qu'elles soient inexistantes), attractivité de la spécialité.

- Points forts :

- La spécialité répond aux besoins de l'environnement socio-économique.
- L'équipe pédagogique est solide et équilibrée, assurant un adossement à l'environnement socio-économique.
- L'adossement à la recherche est important, reposant sur des contrats de recherche avec des organisations du secteur.
- La préprofessionnalisation des étudiants est réelle.

- Points faibles :

- Le dossier souffre d'une absence de données sur le recrutement des étudiants (provenance, attractivité du diplôme).
- Les relations internationales sont inexistantes.



- Recommandations pour l'établissement :

Le dossier mériterait d'être complété en précisant les sources de recrutement des étudiants. Il serait souhaitable de développer les partenariats internationaux, ce qui permettrait de renforcer la dimension européenne donnée à la spécialité.



Gestion des entreprises sanitaires et sociales

- Périmètre de la spécialité :

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

IAE de Lille

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 *Gestion des entreprises sanitaires et sociales* prépare aux fonctions de direction d'établissements ou de services sanitaires et sociaux. Elle vise à favoriser le travail en réseau et la qualité de service à l'utilisateur, à renforcer la culture générale ; donner les moyens d'un comportement stratégique et prospectif ; acquérir la maîtrise des outils de gestion adaptés à ce secteur ; favoriser une compréhension des enjeux du secteur sanitaire et social et de ses organisations à statuts spécifiques. La spécialité est ouverte à la formation continue et proposée en alternance.

- Appréciation :

La spécialité est solide, tant sur le plan du projet pédagogique que de l'équipe la portant. Elle s'insère de manière cohérente dans la mention.

Le contenu des UE est précis, détaillé, en cohérence avec la spécialité. La professionnalisation passe par la réalisation d'un stage de quatre mois, la formation aux concours et de nombreux travaux de groupe par projet. La formation est à dominante professionnelle, incluant la réalisation d'un mémoire de recherche encadré par des enseignants-chercheurs. L'adossement à la recherche est donc réel.

L'internationalisation de la spécialité est en cours. Il est possible de réaliser un semestre à l'étranger, de demander une labellisation internationale du diplôme (peu d'informations sont fournies à ce sujet). La mise en place de partenariats avec des universités étrangères est en cours.

L'équipe est solide, tant en termes d'enseignants-chercheurs que de professionnels, spécialistes territoriaux. La structure de l'équipe pédagogique est équilibrée.

Conseil pédagogique paritaire (CPP) et conseil de perfectionnement permettent l'évaluation des enseignements et modalités pédagogiques.

Les informations sont néanmoins parcellaires sur les points suivants : attractivité de la spécialité et profils recrutés, devenir des étudiants.

- Points forts :

- L'équipe pédagogique est solide et équilibrée.
- L'adossement à la recherche est important, reposant sur la réalisation d'un mémoire de recherche.
- La préprofessionnalisation des étudiants est réelle.

- Points faibles :

- Le dossier souffre d'une absence de données sur le recrutement des étudiants (provenance, attractivité du diplôme) et leur devenir.
- Les partenariats internationaux restent à concrétiser.

- Recommandations pour l'établissement :

Le dossier mériterait d'être complété en précisant les sources de recrutement des étudiants (notamment les liens avec le master 1) ainsi que le devenir des étudiants. Il serait souhaitable de concrétiser les partenariats internationaux.



Culture et développement

- Périmètre de la spécialité :

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

IAE de Lille

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 *Culture et développement* a pour objectif de former des cadres supérieurs des collectivités et des entreprises dans le secteur culturel. La spécialité est proposée en formations initiale et continue. Les compétences visées sont de renforcer la culture générale, de donner les moyens d'un comportement stratégique et prospectif, d'acquérir la maîtrise des outils de gestion adaptés à ce secteur, de favoriser une compréhension des enjeux du secteur culturel et de ses organisations à statuts spécifiques.

- Appréciation :

La spécialité *Culture et développement* est cohérente avec la mention et les autres spécialités.

Le contenu des UE est précis, détaillé, en cohérence avec la spécialité. La professionnalisation passe par la réalisation d'un stage de quatre mois minimum.

L'adossement à la recherche passe par la réalisation d'un mémoire de recherche. Néanmoins, le faible nombre d'enseignants-chercheurs impliqués dans la spécialité affaiblit cet adossement à la recherche.

La structure de l'équipe pédagogique est déséquilibrée, peu d'enseignants-chercheurs et beaucoup d'intervenants professionnels néanmoins en adéquation avec la spécialité.

Les relations internationales sont en cours de développement. Peu d'informations sont fournies à ce sujet.

Conseil pédagogique paritaire (CPP) et conseil de perfectionnement permettent l'évaluation des enseignements et modalités pédagogiques.

Les informations fournies sont parcellaires sur les points suivants : attractivité de la spécialité et profils recrutés, devenir des étudiants.

- Points forts :

- La formation est proposée en alternance, et largement ouverte à la formation continue.
- La préprofessionnalisation des étudiants est réelle (stage obligatoire, projet tuteuré collectif).

- Points faibles :

- L'adossement à la recherche semble plus faible que pour les autres spécialités, en raison d'un faible nombre d'enseignants-chercheurs impliqués dans la spécialité.
- Le dossier souffre d'une absence de données sur le recrutement des étudiants (provenance, attractivité du diplôme) et leur devenir.
- Les partenariats internationaux sont inexistants.

- Recommandations pour l'établissement :

Le dossier mériterait d'être complété en précisant les sources de recrutement des étudiants ainsi que leur devenir. Il serait souhaitable de renforcer l'équipe par des recrutements d'enseignants-chercheurs et de développer des partenariats internationaux.



Observations de l'établissement

13 mars 2014

Observations suite aux rapports d'évaluation de l'AERES

DOMAINE DROIT, ECONOMIE, GESTION

MASTER MANAGEMENT DES ORGANISATIONS SOCIALES, CULTURELLES ET TERRITORIALES

Demande n° S3 MA150008667

Au-delà d'un avis globalement favorable sur le Master et ses M2, trois insuffisances sont relevées par l'AERES :

1. En développement international

Les formations du Master sont tournées vers des métiers territorialisés (collectivités locales, économie sociale et sanitaire, entreprises culturelles). Elles sont fortement liées à des réglementations nationales qui jouent un rôle majeur sur les choix de gestion.

Néanmoins, suite aux recommandations de l'AERES, nous avons intégré dans divers cours des comparaisons internationales sur les pratiques managériales (en particulier sur des pays où certains domaines sont pionniers – par exemple le Canada pour le social, l'Allemagne pour le culturel, les pays scandinaves pour la fonction publique, etc.). Nous comparons aussi les modèles d'organisation et les systèmes institutionnels.

Plus concrètement, des étudiants du M2 TER vont étudier les fonctionnements des villes au R.-U. Et dans le M2 GESS, on tire des recherches en cours des comparaisons internationales diffusées aux étudiants (sur les réseaux ou les maisons de santé, par exemple).

Par ailleurs le M1 et les M2 accueillent régulièrement une quinzaine d'étudiants étrangers. Le M2 GESS va s'ouvrir en Grèce et en Martinique ainsi que le M2 Culture et Développement au Maroc. Des relations se nouent aussi en matière territoriale dans le cadre des Euro-régions.

Enfin, des étudiants du M1 suivent des semestres ERASMUS. Trois ou quatre d'entre eux vont tous les ans suivre un M2 entrepreneuriat et management de projets au Cambodge (dans un partenariat de Lille 1, de Lyon 2 et de l'URDSE de Phnom Penh).

2. En ouverture ou partenariat avec d'autres formations

Le Master est ouvert à toutes sortes de formations en amont, pour les recrutements d'étudiants (par exemple, un partenariat avec des classes préparatoires, des interactions régulières avec la licence de l'IAE, une ouverture à des formations en sciences sociales qui alimentent l'entrée en M1). C'est ce qui justifie, en M1, l'existence d'un programme pédagogique à géométrie variable, permettant de renforcer certaines compétences ou d'initier certains étudiants à des savoirs managériaux qu'ils n'avaient pas acquis dans leur cursus antérieur. Les débouchés du M1 conduisent naturellement aux M2 du Master, mais aussi à d'autres formations internes ou externes à l'IAE. Chaque étudiant peut accéder à une professionnalisation qui lui convient, dans le respect du LMD dont la conception initiale était de respecter les orientations progressives des étudiants, sans les bloquer dans des « tubes fermés ».

Le M1 partage des activités avec d'autres formations de l'IAE. Il organise un challenge d'une semaine sur l'apprentissage actif de l'entrepreneuriat avec le M2 entrepreneuriat et trois écoles d'ingénieurs (dont Télécom Lille I).

Le M2 GESS a des accords avec l'IRTS sur les diplômes du CAFERHUIS et du CAFDES. Il va participer à un module de formation commun à deux autres formations régionales en ESS (Lille 1, Valenciennes), dans le cadre d'une Chaire ESS en cours d'élaboration. Cette Chaire, interdisciplinaire et inter-universités, intervenant sur tout l'ESR en lien avec les praticiens du secteur, sera une entité de la Communauté d'Universités Nord de France.

Le M2 TER a une coopération forte avec les juristes de Lille 2, dans le cadre de la préparation aux concours et pour des enseignements communs.

Le M2 Culture et Développement est en cours d'échanges avec Lille 3, l'Artois et Angers pour des partenariats et des enseignements complémentaires, ainsi que pour faire intervenir des enseignants chercheurs spécialisés en management du culturel. Le but est d'augmenter significativement le nombre d'enseignants chercheurs universitaires impliqués dans le M2, en passant de quatre à une dizaine, sans pour autant réduire la part des intervenants professionnels. Un accord de coopération est en renouvellement avec l'IEP.

3. En données sur le recrutement des étudiants (provenance, attractivité du diplôme).

3.1. Les étudiants du M1 (entre 45 et 55 selon les années) viennent pour moitié de la licence de gestion de l'IAE (parcours sciences sociales). Cette licence a elle-même accueilli des étudiants de différents cursus, sur sélection, la plupart issus de DUT, mais aussi de L2 divers, et de plus en plus de classes préparatoires (lettres ou gestion). On recrute de 15 à 20 % des candidats ayant remis un dossier.

L'autre moitié du M1 vient de licences extérieures et sont recrutés sur leur orientation caractérisée vers l'un des M2 du Master (deux tiers en FI, un tiers en FC). Pour les FI, on

recrute 20 % des candidats ayant remis un dossier. Les FC sont des personnes qui passent par le M1 pour accéder au M2 qui les intéresse. Ils manquent des bases de gestion nécessaires et les acquièrent dans le parcours préparatoire à la spécialisation qu'ils visent en premier lieu).

En termes d'origine géographique, 2/3 viennent de la région Nord-Pas-de-Calais, 1/3 des autres régions et de l'étranger.

Compte tenu de la sélection importante, le taux de réussite est de 95 %. Tous les étudiants du M1 trouvent un M2 qui leur convient, 70 % dans les filières constituant les débouchés prévisionnels de la formation, 30 % dans d'autres M2 (dont la moitié hors région (- souvent il s'agit d'étudiants ayant fait le parcours L3 et M1 à l'IAE de Lille, et qui retournent sur leurs terres d'origine en phase ultime de professionnalisation avec stage long, pour trouver un emploi près de chez eux).

3.2. Les étudiants du M2 GESS viennent principalement de la région lorsqu'ils sont en FC et de toutes les régions lorsqu'ils candidatent en FI (voir le schéma ci-dessous). Ils sont issus du M1 MOSCT ou de Master en droit, en sciences politiques, en économie de la santé ou du social, en sociologie ou encore en psychologie. Ils ont tous en commun d'avoir une expérience avérée dans les secteurs du social ou de la santé, soit parce qu'ils y ont fait des stages, soit parce qu'ils y ont des activités bénévoles, soit parce qu'ils y ont exercé des emplois.

Les étudiants de formation continue viennent des différents secteurs. Majoritairement, on recrute des chefs de service, des directeurs adjoints ou d'établissement qui ont besoin d'obtenir le niveau 1 pour accéder ou se maintenir dans leur fonction. Ils viennent du champ :

- de la protection de l'enfance (notamment de La Sauvegarde du Nord, de l'AFEJI, de la SPRENE, de l'association Temps de Vie, de l'EPDSAE, du GAPAS, etc.),
- du handicap (APF, ALEFPA, Les Papillons Blancs, Flandres Ateliers, etc.),
- des personnes âgées (Groupe MEDICA, EHPAD en lien avec les CH régionaux, Groupe Vauban HUMANIS, etc.),
- de l'insertion (Groupe Vitamine T, Main Forte, centres sociaux, CHRS, etc.),
- de la santé (réseaux de soins, cadres soignants au sein des hôpitaux, responsables de pôles, etc.).

Le diplôme bénéficie d'une bonne côte chez les employeurs. Il figure sur les offres d'emploi régionales. Les étudiants inscrits en FC peuvent suivre la formation sur deux ans pour leur permettre de se maintenir dans leur fonction. Selon leur profil, il leur est proposé une organisation des enseignements et des examens sur les deux années.

Les $\frac{3}{4}$ des étudiants viennent de la région Nord-Pas-de-Calais, le quart restant du reste de la France ou de l'étranger.

Effectifs constatés et taux de réussite

	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Nombre d'inscrits	35	29	28
Nombre d'admis	27	25	22

Il y a un écart important entre le nombre d'inscrits et le nombre d'admis. Cela s'explique par les inscriptions sur deux ans d'une partie des étudiants de Formation Continue. En moyenne il y a 1 à 4 étudiants qui n'obtiennent pas le master à l'issue de leur formation, c'est-à-dire moins de 10 %. Le niveau d'exigence est élevé. Mais même les étudiants qui n'obtiennent pas le diplôme (et qui sont le plus souvent des FC en poste de travail) reconnaissent avoir tiré des effets positifs de leur formation.

Le M2 GESS reste en contact avec les anciens via l'association qu'ils ont créée et les réseaux sociaux (LINKEDIN, notamment). Les étudiants en FC (majoritaires) ont été confortés dans leur poste, ont bénéficié d'une promotion ou ont été embauchés (demandeurs d'emploi). Le taux de réussite pour les FC est excellent. Malheureusement l'OFIP qui s'occupe au sein de notre université de produire les statistiques sur l'insertion professionnelle des étudiants ne les intègre pas dans ses enquêtes. Concernant les FI, les statistiques sont les suivantes : ils trouvent tous du travail et pour plus de 95% d'entre eux, ils sont devenus cadres dirigeants.

3.3. Le M2 TER (qui a dix ans d'existence) est une formation dont la notoriété se développe d'année en année. Dans le classement SMBG des meilleurs masters, il est devenu le premier des parcours en « management territorial » de province, juste après les diplômes parisiens.

Le M2 TER concerne les étudiants intéressés par des emplois dans le management territorial : (a) de plein droit ceux qui ont fait le M1 du Master ; (b) sur dossiers, ceux qui viennent d'IEP, d'IAE, d'études de droit ou de science politique (Lille 2 notamment), ou de filières d'économie ou de gestion avec une expérience avérée dans le secteur public ou territorial (stages, projets, missions, etc.). Compte tenu des besoins variés des collectivités territoriales, la filière est accessible à des étudiants motivés venant de formations plus éloignées, à condition qu'ils acceptent un programme préalable de mise à niveau (exigeant parfois de passer par le M1).

En formation continue, le M2 MT s'adresse à des cadres et personnels de direction souhaitant consolider leurs acquis professionnels et faire valoir des capacités spécifiques en management stratégique et opérationnel pour évoluer dans leur carrière. Il s'intéresse aussi à des profils de spécialistes ou chargés de mission qui veulent développer des compétences en pilotage et contrôle avec une maîtrise plus large de leurs environnements d'action.

Sur les 3 dernières années, 70% des étudiants sont issus de la Région Nord-Pas de Calais, les 30% restant se répartissent entre la Région Ile de France, les limites Ile de France, le Nord Est et le Centre.

Pour l'année 2012/2013 les chiffres sont les suivants :

Effectifs constatés et taux de réussite

	2010-2011	2011-2012	2012-2013
<i>Nombre d'inscrits pédagogiques en M2</i>	21	35	18
<i>Nombre d'inscrits ayant validé le diplôme</i>	21 (<i>année excellente, tous les étudiants se sont rapidement fait recruter, parfois dans des postes à statut élevé</i>)	26 (<i>déperdition relative due à un sureffectif</i>) <i>Les étudiants diplômés n'ont pas eu de problème à trouver un poste</i>	18 (<i>bonne année, débouchés intéressants</i>)

Source OFIP

3.4. Dans le M2 culture et développement, la plupart des étudiants viennent du M1 du Master, du M1 Marketing Communication Culture de l'IAE (pour les étudiants davantage intéressés par le culturel que par le marketing ou la communication), de l'IEP de Lille ou de cursus à dominante culturelle (Lille 3, etc.) avec un besoin de se professionnaliser en intégrant des compétences en management.

En 2013-2014 (deuxième promotion du M2), les étudiants (20) sont actuellement en stage. Ceux de la première promotion (15) ont trouvé du travail, quelques-uns dans les entreprises culturelles privées, d'autres dans le secteur public territorial, d'autres encore dans le secteur marchand traditionnel, sur des postes où leur formation leur donne une valeur ajoutée. Un des étudiants a démarré une thèse sur le mécénat et ses usages dans le financement du secteur culturel.

Parmi les projets développés en 2013, l'un d'eux a permis d'enrichir les partenariats de stage et de recrutement avec l'ensemble des praticiens du secteur culturel régional, pour mieux faire connaître le diplôme et diversifier les débouchés des étudiants.

Le Président de l'Université

Ph. ROLLET

