



UNIVERSITE-GRANDES ECOLES

Masters contre mastères

La spécialisation reste la marque de fabrique des **IAE** et des universités

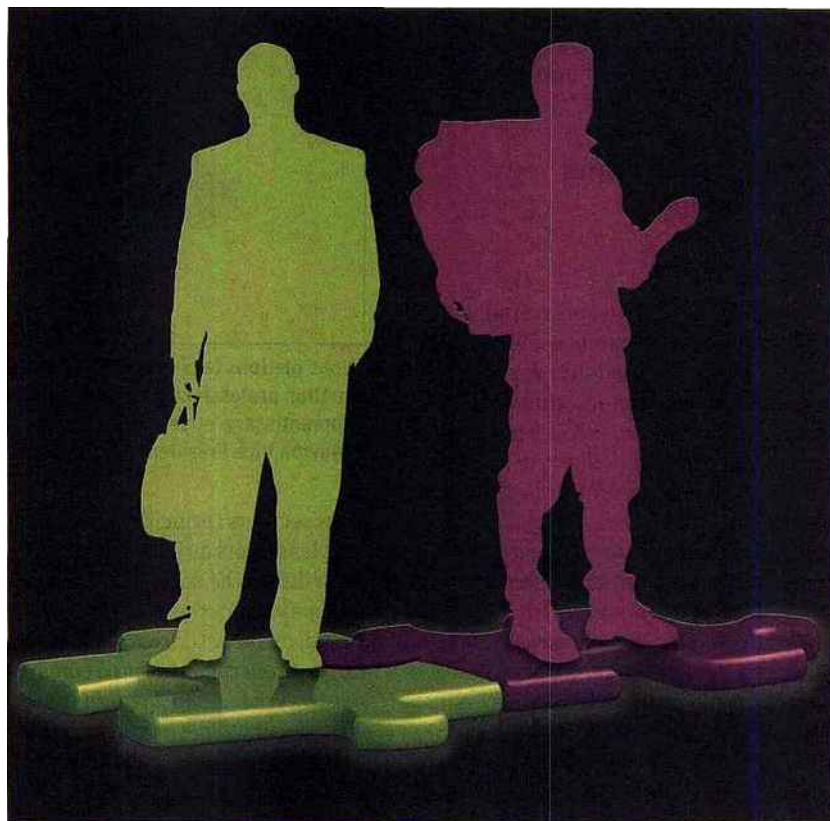
La réforme LMD de 2005 a refondu les 3^e cycles délivrés par les universités et les IAE françaises, substituant les grades de Master 1 et de Master 2 aux Maîtrises, DEA et autres DESS. Un changement d'appellation qui va de pair avec le choix d'une spécialisation accrue de l'enseignement délivré en Master. L'objectif ? Coller aux attentes des entreprises, augmenter sensiblement le taux d'employabilité des jeunes diplômés, mais aussi se distinguer des grandes écoles. Les étudiants devront scruter avec attention les quelque 2 500 masters professionnels et 1 800 masters recherche avant de faire leur choix.

Quant aux entreprises, elles pourront nouer des partenariats avec les universités et les IAE afin d'orienter le contenu des cours suivis par les élèves. Et choisir parmi eux leurs futurs salariés.

Les masters des universités et des Instituts d'administration des entreprises (IAE) sont souvent comparés aux diplômes décernés par les grandes écoles, de commerce ou d'ingénieurs. Et selon Françoise Disaux-Doutriaux, membre du Syntec, "la concurrence avec les grandes écoles est d'autant plus grande que ces dernières proposent désormais des diplômes équivalents aux masters appelés mastères"...

Universités & Grandes écoles

MASTERS



- Un marqueur, le taux d'innovation
- La spécialisation qui fera la différence
- Tendance de fond ou effet de mode ?
- Cul-de-sac professionnel
- Main dans la main avec les entreprises

Benchmark Universités - Grandes écoles

Masters contre mastères

La spécialisation reste la marque de fabrique des IAE et des universités

IAE, Master, formation continue, RSE, NTIC...

La réforme LMD de 2005 a refondu les 3^e cycles délivrés par les universités et les IAE françaises, substituant les grades de Master 1 et de Master 2 aux Maîtrises, DEA et autres DESS. Un changement d'appellation qui va de pair avec le choix d'une spécialisation accrue de l'enseignement délivré en Master. L'objectif ? Coller aux attentes des entreprises, augmenter sensiblement le taux d'employabilité des jeunes diplômés, mais aussi se distinguer des grandes écoles. Les étudiants devront scruter avec attention les quelque 2 500 masters professionnels et 1 800 masters recherche avant de faire leur choix. Quant aux entreprises, elles pourront nouer des partenariats avec les universités et les IAE afin d'orienter le contenu des cours suivis par les élèves. Et choisir parmi eux leurs futurs salariés.

Par Fabien Humbert

Les masters des universités et des Instituts d'administration des entreprises (IAE) sont souvent comparés aux diplômes décernés par les grandes écoles, de commerce ou d'ingénieur. Et selon Françoise Dissaux Doutriaux, membre du Syntec, *"la concurrence avec les grandes écoles est d'autant plus grande que ces dernières proposent désormais des diplômes équivalents aux masters appelés mastères"*. Or les universités et les IAE disposent de nombreux atouts pour faire face à la concurrence des 3^e cycles des grandes écoles : frais de scolarité raisonnables, nombreux enseignants-chercheurs et intervenants du monde professionnel, diplômes spécialisés, partenariats avec de nombreuses universités étrangères. Pour Samuel Mercier, vice-président recherche du Réseau IAE et directeur de l'IAE de Dijon, les masters et les mastères ont leurs propres spécificités, *"le public des masters est moins tourné vers l'international. Alors que la spécialisation reste faible dans les écoles, elle est la marque de fabrique des IAE et des universités"*.

Au niveau des étudiants, un des principaux critères de choix reste le prix de la formation. Alors qu'un mastère dans une école de commerce revient à plusieurs milliers d'euros, le coût d'un master est encadré par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. *"En ce qui concerne les diplômes nationaux, le prix de nos formations initiales varie entre la gratuité pour les étudiants boursiers à 500 € pour les autres"*, précise Véronique Prax, responsable du Service commun universitaire d'information et d'orientation (Scuio) à Paris Dauphine. A l'IAE de Créteil par exemple, le prix de la formation classique s'élève à 230 € seulement, alors que l'apprentissage est gratuit car en partie financé par les entreprises.

Autre critère de choix : le réseau des anciens élèves. Très développés dans les écoles de commerce, ces réseaux sont de plus en plus présents dans les IAE et les universités. *"A l'IAE de Dijon, une association des anciens élèves du master de GRH aide les nouveaux à trouver du travail ou à décrocher des stages"*, explique Samuel Mercier. *"Mais ces réseaux n'existent la plupart du temps que pour les masters les plus anciens"*, tempère-t-il.



"C'est bien d'avoir un diplôme en RSE, si on entre dans une direction des ressources humaines par exemple, mais ce n'est pas déterminant dans le choix de l'employeur."
Françoise Dissaux-Doutriaux, membre du Syntec.

Un marqueur, le taux d'innovation

Mais c'est souvent au niveau du taux d'insertion professionnelle des jeunes diplômés qu'universités et écoles se livrent une vive concurrence.

"Que ce soit pour les diplômés des grandes écoles ou des universités, le taux de chômage est faible, analyse Corinne Prost, chercheuse à l'Insee, même s'il reste en faveur des écoles." Une enquête du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sur la situation professionnelle des étudiants 30 mois après l'obtention de leur diplôme montre que les universités et les IAE affichent de très bons résultats. L'enquête, réalisée entre décembre 2009 et juillet 2010, a porté sur les diplômés de master de 2007. Au niveau national, le taux d'insertion est de 91,6 % : 92,2 % pour les formations juridiques, économique et de gestion ; 86,9 % pour l'ensemble lettres, langues et arts ; 90,1 % pour sciences humaines et sociales et 92,3 % pour sciences, technologies et santé.

L'enquête réalisée par Paris-Dauphine avec l'Apec sur le taux d'insertion des jeunes diplômés de 2007 confirme ces résultats avec un taux

"La concurrence avec les grandes écoles est d'autant plus grande que ces dernières proposent désormais des diplômes équivalents aux masters appelés mastères"

d'insertion au premier emploi de 97 %, et une durée moyenne de recherche d'emploi de 2 mois. *"Mais entre-temps il y a eu la crise, tempère Véronique Prax. Aussi, il y aura forcément un différentiel important dans l'enquête portant sur 2008, dont nous aurons les résultats fin mars."* Selon les chiffres récoltés par les IAE, 92 % de leurs diplômés trouvent un emploi dans les trois mois après leur sortie de l'université. 65 % des diplômés sont recrutés par l'entreprise où ils

pour le secteur financier, Panthéon Assas pour ce qui est de la comptabilité-gestion et du droit, Bordeaux I pour le génie civil... Il est donc conseillé aux futurs diplômés comme aux employeurs de bien se renseigner avant de faire un choix. Une des règles générales étant que si les grands noms sont souvent gage de qualité, négliger les universités ou les IAE de moindre renommée (notamment de province) serait une erreur.

Au final, le match entre grandes écoles et universités se jouera sans doute sur la rémunération et le niveau de responsabilité

font leur dernier stage ou bien dans laquelle ils ont travaillé en alternance. 73 % des diplômés sont recrutés en CDI.

Le fait d'être diplômé d'un master n'est pourtant pas l'assurance d'avoir un emploi, prévient Corinne Prost, *"certains DUT et BTS donnent un bon accès au marché du travail (taux autour de 5 % de chômage), notamment dans les secteurs de formation industriel, informatique, électricité... A contrario des masters en sciences humaines et sociales, moins favorables à l'insertion, avec un taux de chômage avoisinant les 10 %"*.

Au final, le match entre grandes écoles et universités se jouera sans doute sur la rémunération et le niveau de responsabilité. Et ce point est à mettre au crédit des grandes écoles, même si l'écart tend à se réduire, comme en témoigne

L'une de ces valeurs sûres d'après certains directeurs de ressources humaines est le master en droit. *"Les masters en droit sont de plus en plus demandés à la fois par les étudiants et les employeurs, car ils peuvent déboucher sur des postes de directeur financier, de directeur des ressources humaines, directeur général, voire de directeur commercial, confie Alexis Harmel, DRH de Fujitsu France. Notre droit social étant le plus complexe au monde, les entreprises cherchent à embaucher des collaborateurs qui sauront éviter, ou à défaut, traiter, les procédures litigieuses."* Dans ce cas de figure, un master servira d'abord à acquérir la spécialisation qui fera la différence auprès du futur employeur.

Autres secteurs porteurs : les sciences exactes (mathématiques, chimie, physique), les services

"Les candidats titulaires de masters sont bons sur le papier, en théorie, mais il va leur falloir acquérir la pratique"

Samuel Mercier, *"selon une enquête menée sur le master GRH de Dijon, 10 ans après obtention du diplôme, nous constatons qu'1/3 de nos ex-étudiants occupent un poste de directeur ou de responsable des ressources humaines. En ce qui concerne nos jeunes diplômés, à la sortie de l'université, tous ont un niveau rémunération comparable à celui des étudiants des grandes écoles (30 000 € par an en moyenne)."*

La spécialisation qui fera la différence

S'il n'existe pas en France de classement général des masters, certaines universités et IAE se sont pourtant fait un nom dans des domaines bien précis : Paris Dauphine et l'IAE de Lyon

(commerce, finance, informatique) ou la comptabilité-gestion. *"S'il s'agit d'un domaine d'étude peu en vogue en ce qui concerne les BEP ou BTS-DUT, un master de comptabilité-gestion sera très vendeur auprès des entreprises"*, révèle Corinne Prost.

Cependant, les filières et leur attractivité évoluent avec le temps. *"A une certaine époque, les normaliens de lettres étaient très prisés dans les entreprises privées car considérés comme généralistes"*, se souvient la chercheuse de l'Insee. *"C'est moins vrai aujourd'hui. Les employeurs demandent des formations plus spécialisées, expertes. La cote d'un diplôme n'est pas figée."*

Des tendances nouvelles se dessinent. Dans cer-



"Nous mettons le plus possible nos élèves en situation professionnelle, d'où l'intérêt de l'apprentissage et des stages longs." Arnaud Thauvron Vice Président Admissions Réseau IAE

tains secteurs (principalement dans les services), les seniors du baby-boom sont en passe de sortir du marché du travail. *"Les banques, qui ont une pyramide des âges très déformée vers le haut, vont avoir besoin de recruter"*, prévoit Corinne Prost. *"Nous commençons à voir apparaître des masters achat et supply chain, ou des masters en NTIC (informatique, télécoms, réseaux...)"*, témoigne Alexis Harmel. Tendance confirmée par Arnaud Thauvron, vice-président admissions du Réseau IAE et directeur de l'IAE de Créteil : *"nous avons mis en place un master en géomarketing ainsi qu'un master en logistique et achats internationaux afin de répondre à une demande très forte dans ce domaine. L'IAE de Créteil est en effet situé près d'Orly et de Rungis"*.

Tendance de fond ou effet de mode ?

Mais les deux nouveaux secteurs qui enregistrent le plus de créations de masters sont la RSE et le développement durable. *"La responsabilité sociale et la responsabilité environnementale sont deux choses différentes, même si elles sont souvent liées. Si on considère que l'entreprise est une affaire de société, le concept de RSE prend une importance capitale, explique Alexis Harmel. Mais cela reste plus vrai pour les grandes sociétés internationales."* Certains se montrent plus dubitatifs quant à la pérennité de ces masters. Françoise Dissaux Doutriaux voit dans le master RSE un phéno-



“Pour ce qui est des postes à responsabilité, à part pour certains secteurs spécifiques (fonction juridique, RH...), je préfère souvent les profils généraux aux profils trop pointus.” Alexis Harmel, DRH de Fujitsu France

mène de mode plus qu'un mouvement de fond, “concrètement, c'est bien d'avoir un diplôme en RSE, si on entre dans une direction des ressources humaines par exemple, mais ce n'est pas déterminant dans le choix de l'employeur.” “Ce sont souvent les entreprises les plus en prise avec des problématiques liées à la pollution ou à l'énergie qui sont les plus demandeuses de profils développement durable”, analyse Alexis Harmel. Des entreprises comme Veolia, Total, EDF ou Areva doivent anticiper la fin du pétrole et les difficultés environnementales liées au nucléaire. Elles misent sur l'avenir en embauchant ce type de collaborateurs.” Alors que l'enseignement des masters se spécialise, le profil des étudiants a, lui, plutôt tendance à se diversifier. En témoigne la création

par l'université de Paris-Dauphine du master Humanité et management et du master Management des institutions culturelles. Ils s'adressent aussi à des profils hétéroclites qui n'ont pas forcément de compétences en gestion ou en économie (historiens, géographes, littéraires...), mais qui possèdent une compétence linguistique. Cet état d'esprit se retrouve aussi dans l'ouverture dont fait preuve l'université. “Nous avons 50 % d'étudiants qui ont fait leur cursus à Dauphine et 50 % qui arrivent de l'extérieur”, précise Véronique Prax. Cela apporte du sang neuf, une vision des choses différentes à l'université et nous permet de proposer des profils très différents aux futurs employeurs.”

Certains des profils rencontrés dans les univer-

sités empiètent parfois sur un jour de semaine. Comme à Dauphine où les 450 heures de cours sont réparties sur 18 mois à raison de 4 jours par mois (vendredi, samedi et parfois dimanche). “Les DRH apprécient les profils qui ont suivi un master, analyse Alexis Harmel; cela montre qu'ils ont la volonté d'apprendre et qu'ils sont prêts à faire des sacrifices, en termes financiers et de vie de famille, pour progresser.”

Cul-de-sac professionnel

Du fait de la spécialisation et de la volonté des universités et des IAE de proposer des enseignements au plus près des réalités du terrain, les jeunes diplômés ont eux aussi la cote auprès des employeurs. “En général, les candidats qui ont

“Les entreprises recherchent des étudiants opérationnels qui soient capables d'autonomie et de prise de décision”

sités sont des gens ayant déjà une expérience professionnelle. Ces cadres sont renvoyés sur les bancs de l'école pour se former et acquérir des compétences vitales à l'évolution de leur carrière et au développement de leur entreprise.

“Dans nos masters fonctionnant en formation continue, la moyenne d'âge est de 40 ans, confirme Sébastien Duizabo, directeur de la formation continue de l'université Paris-Dauphine. Il peut s'agir de collaborateurs envoyés par leur entreprise dans le cadre d'un plan de carrière et d'évolution. Mais il s'agit parfois de cadres qui se prennent en main et qui réactualisent leurs connaissances pour développer leur employabilité et se vendre plus facilement à l'extérieur.”

S'inscrire en master est donc un bon moyen pour un cadre de se spécialiser et de réorienter sa carrière. Le coût de ces formations continues est cependant plus élevé que celui d'une formation initiale (entre 5000 et 15000 € à Dauphine), aussi est-il en général possible d'en négocier la prise en charge avec l'employeur. L'accord de son entreprise peut être déterminant car même si elles sont souvent à temps partiel, ces forma-

des masters sont prêts à l'emploi!, se félicite Alexis Harmel. Ils sont bons sur le papier, en théorie, mais il va leur falloir acquérir la pratique. Et pour ce faire ils ont besoin de nous”, nuance cependant le DRH de Fujitsu France Pour Arnaud Thauvron, les masters délivrés par les IAE prennent désormais en compte ce besoin de praticité exprimé par les DRH. “Les entreprises recherchent des étudiants opérationnels qui soient capables d'autonomie et de prise de décision. C'est pourquoi nos cursus proposent peu de cours magistraux classiques. Nous mettons le plus possible nos élèves en situation professionnelle, d'où l'intérêt de l'apprentissage et des stages longs.”

Les diplômés des universités et des IAE doivent cependant se garder de se spécialiser à outrance. S'ils acquièrent des compétences très pointues dans ce qui sera leur cœur de métier, il ne faut pas non plus qu'ils s'enferment dans un cul-de-sac professionnel. “L'enjeu pour les entreprises est aussi de recruter des candidats avec des profils larges et diversifiés. Avec une véritable vision stratégique, confie Alexis Harmel. Pour ce qui est des postes à responsabilité, à part pour certains secteurs spécifiques (fonction juridique, RH...), je préfère souvent les profils généraux aux profils trop pointus. C'est aussi un plus pour l'évolution de carrière du diplômé. Par exemple, les financiers peuvent très bien être appelés à prendre des fonctions de direction plus tard dans leur carrière. Ça n'arrivera pas s'ils sont trop spécialisés.” Donc un étudiant prévoyant

“L'enjeu pour les entreprises est aussi de recruter des candidats avec des profils larges et diversifiés. Avec une véritable vision stratégique”

devra se forger une formation assez générale durant ses études avant de se spécialiser en Master 2. Autre compétence très appréciée par les DRH, la maîtrise de l'anglais. C'est pourquoi certains masters n'hésitent plus à proposer des enseignements, voir des cursus entièrement dispensés dans la langue de Shakespeare.

Main dans la main avec les entreprises

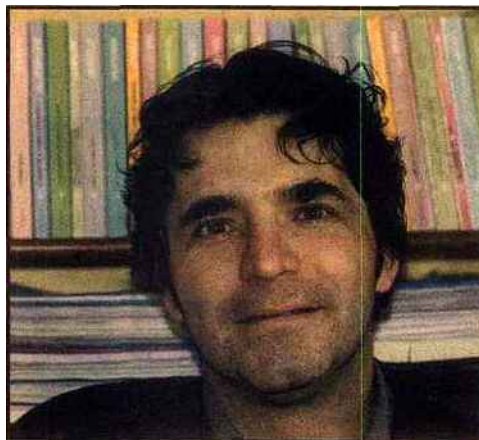
Même si les récentes réformes ont donné une certaine marge de manœuvre aux universités, les masters restent des diplômes d'Etat sujets à un contrôle de la part de ce dernier. *"La loi LMD n'a rien changé pour ce qui est de la mise en place des masters, confirme Véronique Prax. Lorsque nous créons un nouveau master, nous devons respecter une réglementation et un cadrage national et faire valider notre formation par le ministère."*

Au-delà de cet aspect réglementaire, la création d'un master ne se fait pas au hasard. *"Nous commençons en général par faire une étude d'opportunité afin de nous assurer que notre formation correspond à une demande, à un marché, explique Samuel Mercier. Nous cherchons à savoir quels types d'étudiants seraient intéressés et quels débouchés ils trouveront une fois leur diplôme en poche."* Cette méthode a conduit les universités à développer des masters toujours plus spécialisés afin de coller au mieux à la demande des employeurs et de se forger une spécificité vis-à-vis des grandes écoles.

"Notre politique est de se positionner sur des formations de niches, qui peuvent soit s'adresser à un secteur particulier, comme le master Management de la culture, soit répondre à une thématique particulière comme avec le master Energie, finance carbone ou celui sur la finance islamique" explique Sébastien Duizabo.

Ce souci de coller à un marché et de fournir des débouchés à leurs étudiants pousse parfois les universités à travailler main dans la main avec les entreprises. Ainsi, lors de la création d'un master, l'université de Paris-Dauphine met en place un comité de pilotage composé d'ensei-

gnants et de responsables du monde professionnel. *"Leur rôle sera de travailler sur le contenu*



La création d'un master ne se fait pas au hasard. "Nous commençons en général par faire une étude d'opportunité" Samuel Mercier, vice-président recherche, Réseau IAE.

et la durée des cours, de choisir les modes d'animation pédagogique, bref de co-crée la formation", explique Sébastien Duizabo. A l'université de Paris Dauphine, les entreprises ont même leur mot à dire sur la sélection des élèves lors de l'accès au diplôme. *"Pour le master Investissement, Dauphine présélectionne 60 candidats et les 5 grandes banques partenaires recrutent elles-mêmes les 30 élèves qui suivront effectivement la formation",* poursuit le directeur de la formation continue. Ainsi, les élèves ont la quasi-certitude d'être embauchés à la fin de leurs études alors que les entreprises s'assurent un vivier de candidats dotés de formations solides et homogènes et d'un profil satisfaisant. A l'IAE de Créteil, certains employeurs viennent directement dans l'école pour faire passer des entretiens d'embauche, quelques jours seulement après la sélection des dossiers. *"90 % des étudiants en gestion de patrimoine signent leur CDI avant la fin de leur master, se félicite Arnaud Thauvron. Ceci grâce à un partenariat avec BNP Paribas, LCL et la Société Générale."* La plupart des masters étant basés sur l'apprentissage ou l'alternance, et se composant d'une période de stage, l'entreprise

pourra ainsi se faire une idée bien précise de la valeur du candidat.

Cette volonté d'adéquation avec les besoins des entreprises se traduit enfin par une certaine évolutivité des masters. *"Nos masters ne sont pas figés et évoluent chaque année, note Arnaud Thauvron. Nous analysons la pertinence des cours, l'adéquation des compétences enseignées par rapport aux besoins des employeurs et des élèves."* Il arrive par conséquent aussi que certains masters disparaissent, *"il y a peu, nous avons par exemple mis un terme à l'existence de notre Management et marketing de la banque et de l'assurance, explique Samuel Mercier. Les candidats aux types de poste concernés étaient plutôt sélectionnés au niveau des licences professionnelles, et la concurrence dans la région était déjà très importante au niveau des formations."* Signe d'une volonté désormais de coller au plus près du marché de l'emploi. ■

CHIFFRES REVELATEURS

Taux d'insertion

Les universités et les IAE proposent **2500** masters professionnels et **1800** masters recherche. Les IAE forment **22000** étudiants. **92 %** de leurs diplômés trouvent un emploi dans les **3 mois** après leur sortie de l'université. **65 %** des diplômés sont recrutés par l'entreprise où ils font leur dernier stage ou bien dans laquelle ils ont travaillé en alternance. Le coût d'une formation continue oscille entre **5000 et 15000€** à Paris-Dauphine

Formation initiale, master en apprentissage et formation continue

Pédagogie à la carte

Avec les masters, les universités comme les Instituts d'Administration des Entreprises (IAE) ont pour but de préparer leurs diplômés au monde du travail. Notamment en proposant des enseignements toujours plus spécialisés. Mais aussi et surtout en nouant de précieux partenariats avec les entreprises. Les différents types de formation proposés en master se font l'écho de ce souci de correspondre au mieux à la réalité du terrain.

Le mode de formation le plus répandu reste la formation initiale. Dans cette configuration, l'étudiant est à l'université à temps complet. Son enseignement comprend des cours théoriques, mais aussi et surtout des cours pratiques qui le placent en situation professionnelle. Cette formation est le plus souvent complétée par un stage de 3 ou 6 mois en entreprise. C'est justement ce

L'apprenti alterne expérience "terrain" et enseignement à l'université, par exemple au rythme de 3 semaines en entreprise et 1 semaine à l'école. Ce type de formation est sans doute le plus sûr moyen de décrocher un emploi une fois le diplôme en poche, car l'immersion au sein de l'entreprise est très poussée. Cependant, les cours théoriques étant réduits à la portion congrue, l'étudiant risquera de manquer de hauteur de vue si plus tard dans sa carrière il souhaite accéder à des postes à responsabilités.

Vient ensuite la formation continue. Le plus souvent à temps partiel, ce type d'enseignement est réservé aux personnes exerçant déjà une activité professionnelle. Il permettra par exemple à un cadre de se spécialiser dans un domaine ou au contraire de diversifier sa formation. Les cours ont le plus souvent lieu en fin de semaine et

Le master en apprentissage est sans doute le plus sûr moyen de décrocher un emploi une fois le diplôme en poche, car l'immersion au sein de l'entreprise est très poussée

stage qui permet souvent aux élèves de s'immerger réellement dans le monde du travail et de nouer les contacts qui leur permettront de trouver un emploi à sa sortie. Certains masters 2 en formation initiale ont même noué des partenariats avec des entreprises et les entretiens d'embauches sont réalisés dès les premiers jours de cours.

Le master en apprentissage permet de poursuivre ses études tout en acquérant une expérience approfondie en entreprise. L'étudiant apprenti dispose d'un statut de salarié : il est rémunéré par l'entreprise qui l'accueille et qui finance les deux ans de sa formation.

empiètent sur le week-end. L'étudiant devra donc sacrifier un jour de travail une à deux fois par mois, ainsi que certains de ses samedis ou dimanches. Ces formations sont aussi plus onéreuses. Le coût d'une formation initiale oscille entre 200 et 600 €, l'apprentissage est pris en charge par l'entreprise, mais la formation continue peut coûter plusieurs milliers d'euros. Il est donc conseillé de négocier avec l'entreprise. Ce type de formation est un bon moyen de booster sa rémunération et de prétendre à de nouvelles responsabilités en acquérant de nouvelles compétences.

F.H.

La jungle terminologique

Master avec et sans "e"

Dans le système en vigueur avant la loi LMD, la maîtrise était le diplôme qui suivait le Deug (2 ans après le baccalauréat) et la licence (3 ans). Complètement distinct de ses deux prédécesseurs, il sanctionnait donc 4 ans d'études après le bac. La maîtrise était le plus souvent un diplôme à l'enseignement peu spécialisé et encore majoritairement théorique. Une fois sa maîtrise en poche, l'étudiant devait choisir entre le DEA et le DESS. Le DEA ou diplôme d'études approfondies, était un premier pas vers le monde de la recherche et débouchait naturellement sur une thèse. Le DESS ou diplôme d'études supérieures spécialisées avait pour but de préparer l'étudiant à une insertion professionnelle. L'enseignement y était donc fortement spécialisé et plus pratique que théorique.

La réforme LMD (Licence Master Doctorat) entrée en vigueur en 2005 a eu pour effet d'harmoniser les diplômes français au niveau européen et de

2, est très spécialisé.

Les IAE, Instituts d'administration des entreprises, rattachés aux universités, forment 22 000 étudiants, dont 16 % en master Marketing, 13 % en Comptabilité contrôle audit (CCA), 7 % en RH, 13 % en Finances, 13 % en International, 2 % en Management public, 2 % en Recherche, 18 % en Administration des entreprises et 25 % dans les autres matières.

Cette nouvelle appellation de Master crée cependant quelques confusions dans l'éventail des "masters" et autres "mastères" déjà existants. Le Mastère spécialisé est réservé aux écoles membres de la Conférence des Grandes Ecoles. Ce diplôme s'adresse principalement à des ingénieurs diplômés, des diplômés d'école de commerce, des diplômés de 3^e cycle ou des diplômés BAC+4 avec 3 ans d'expérience professionnelle.

En ce qui concerne les écoles d'ingénieurs, le diplôme d'ingénieur donne droit depuis 1999 à

Cette nouvelle appellation de Master crée cependant quelques confusions dans l'éventail des "masters" et autres "mastères" déjà existants

les rationaliser.

A l'issue de la licence, les étudiants peuvent désormais préparer le diplôme de master qui sanctionne des parcours types de formation initiale ou continue répondant à un double objectif : préparer les étudiants, via les études doctorales, à se destiner à la recherche, ou leur offrir un parcours menant à une qualification et une insertion professionnelle de haut niveau. Il se prépare en quatre semestres et correspond à un diplôme bac + 5 années d'études.

L'enseignement de la première année, appelée Master 1, est encore assez général, alors que l'enseignement de la seconde année, appelée Master

un "grade national de master", et les établissements rattachés à une université ou habilités par le ministère sont maintenant autorisés à délivrer des DNM professionnels (diplômes nationaux de master) à leurs étudiants. Par ailleurs, certaines grandes écoles ont entrepris de délivrer un DNM à leurs étudiants étrangers exclusivement ! Enfin, MBA, Masters of Sciences, ou encore Masters of Business Studies continuent de peupler le paysage de l'enseignement supérieur français... Et de faire de l'ombre aux masters délivrés par les universités et les IAE.

F.H.