

ÉVALUATION DE L'UNIVERSITÉ PARIS-PANTHÉON-ASSAS

—
SYNTHÈSE GÉNÉRALE

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2023-2024 | VAGUE D



PRÉSENTATION DE L'ÉVALUATION

Cette synthèse générale de l'évaluation de l'Université Paris-Panthéon-Assas présente à la fois, les conclusions des évaluations quinquennales des formations, de la recherche et du pilotage de l'établissement mais aussi l'évaluation du nouvel établissement expérimental qu'elle a créé il y a deux ans. En regroupant ces analyses, ce document fournit une vision claire et détaillée des performances académiques et scientifiques et du déploiement de sa stratégie.

Cette double évaluation, réalisée par le même comité d'experts, est destinée à orienter les décisions de l'établissement et des autorités de tutelle et par-là, à améliorer la qualité de l'enseignement et de la recherche au sein de cette université élargie.

PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ PARIS-PANTHÉON-ASSAS



Héritière de la faculté de droit et des sciences économiques de l'Université de Paris créée au XIII^e siècle, l'Université Paris II Panthéon-Assas est fondée en 1970 après l'éclatement de l'Université de Paris. Elle s'est élargie en devenant un établissement public expérimental en 2022, date à laquelle elle a pris le nom d'Université Paris Panthéon-Assas. L'Université Paris Panthéon-Assas est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel expérimental (EPE), créé par le décret n° 2021-1831 du 24 décembre 2021, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022. La sortie de l'expérimentation pour devenir un grand établissement a fait objet d'une évolution spécifique par le Hcéres, articulée à l'évaluation quinquennale.

Organisation

L'Université Paris-Panthéon-Assas est une université pluridisciplinaire sans secteur santé comprenant quatre établissements-composantes :

- l'Institut de management et de communication interculturels - ISIT ;
- l'Efrei ;
- le Centre de formation des journalistes - CFJ ;
- l'École W.

Patrimoine immobilier

62 000 m² SHON répartis en 17 sites parisiens et 4 sites à Melun. La surface moyenne par site est de 3 000 m² environ.

Unités de recherche

23 unités de recherche - UR rattachées à titre principal au domaine sciences humaines et sociales - SHS, dont 2 unités mixtes de recherche - UMR en cotutelle avec le CNRS.

Répartition des effectifs étudiants

Les quelque 21 900 étudiants se répartissent ainsi :

- 45 % en licence ;
- 18 % en master ;
- 13,1 % en formations d'ingénieurs ;
- 3,8 % en doctorat ;
- 5 % en diplômes d'établissement ;
- 60 % d'étudiantes ;
- 3,7 % d'étudiants de nationalité étrangère.

Ressources humaines de Paris-Panthéon-Assas

1 155 personnels, dont 432 Biatss et 723 enseignants et enseignants-chercheurs (143 professeurs des universités - PR, 121 maîtres de conférences - MCF, 45 enseignants du 2^d degré et 414 contractuels).

Budget

97,8 M€ dont 71,2 M€ de masse salariale.

Écoles doctorales

- 5 écoles doctorales - ED accréditées :
- École doctorale de droit privé ;
 - École doctorale Georges Vedel – droit public interne, science administrative et science politique ;
 - École doctorale d'histoire du droit, philosophie du droit et sociologie du droit ;
 - École doctorale de droit international, droit européen, relations internationales et droit comparé ;
 - École doctorale d'économie, gestion, information et communication.

Principaux domaines de spécialisation de la production scientifique

Près de 70 % des publications de l'université sont indexées dans le domaine SHS.

- Individus, marchés et organisations (38,9 % des publications nationales) ;
- Institutions, gouvernance et systèmes juridiques (11,2 %, des publications nationales) ;
- Informatique et systèmes d'information (9 % des publications nationales).

AVIS DU COMITÉ D'ÉVALUATION SUR LA SORTIE D'EXPÉRIMENTATION DE L'EPE

Forces principales

Après avoir renoncé à prendre part au regroupement d'universités de Sorbonne Université, avec les universités Paris IV et Paris VI, l'Université Paris-Panthéon-Assas a su mettre en place une autre stratégie pour éviter un isolement préjudiciable à son rayonnement en France et à l'international. La politique de rapprochement qu'elle a construite passe en effet par le **maintien de son identité propre, mais en s'appuyant sur la construction de partenariats complémentaires par rapport à ses compétences.**

- Le point fort de cette réalisation au sein de l'EPE Université Paris-Panthéon-Assas est indiscutablement une **stratégie claire, assumée et largement partagée** par la communauté universitaire – enseignants-chercheurs, enseignants, personnels Biatss et étudiants –, qui a conduit à regrouper dans un même ensemble des acteurs divers, avec l'ex-Université Paris II au centre, pour mener à bien différents projets (création de nouvelles formations, émergence de thématiques de recherche entre les différentes disciplines). Compte tenu de la diversité des établissements qui composent l'EPE, en particulier des établissements privés, plus précisément des EESPIG (sauf un), il est peu envisageable, tout au moins dans l'immédiat, de procéder à des mutualisations administratives, ce qui n'empêche pas le développement d'outils, d'actions et de projets communs.
- Le regroupement a permis **l'émergence d'un potentiel de recherche remarquable, ouvrant de nouveaux champs d'études interdisciplinaires, et permettant la construction de formations innovantes**, en particulier dans le domaine de l'intelligence artificielle

et de la Legaltech, tout en conservant la notoriété de l'établissement dans les domaines disciplinaires qui ont fait sa réputation (droit, sciences de gestion). La complémentarité des recherches donne également lieu à la création de chaires qui répondent aux principaux défis sociétaux.

- Si la notoriété de l'Université Paris II Panthéon-Assas était acquise au plan national, mais aussi au plan international, en particulier par des doubles diplômés avec les universités étrangères, **l'EPE a su renforcer l'internationalisation de ses formations et de sa recherche, grâce à un réseau très dense de conventions et grâce à une ouverture des mobilités Erasmus aux étudiants des différents établissements-composantes.** Si la réussite des campus internationaux est largement imputable à l'ex Université Paris II, l'EPE a saisi les potentialités offertes par le regroupement d'établissements pour dynamiser ces campus et proposer, sur place, de nouvelles formations, en particulier dans le champ du numérique.
- Alors que le domaine le plus délicat du rapprochement pouvait être la vie étudiante, l'EPE a beaucoup investi en ce domaine, pour **construire une politique de vie étudiante renouvelée, s'appuyant sur des initiatives fortes et partagées pour renforcer le sentiment d'appartenance.** Une carte d'étudiant unique, des services accessibles à tous, quel que soit son lieu d'études, l'accès aux bibliothèques, sont autant de marqueurs d'une vie collective forte, revendiquée par les étudiants.

Faiblesses appelant une vigilance particulière

L'ambition de l'EPE est de sortir rapidement du statut d'établissement public expérimental pour accéder à celui de grand établissement. Cependant, il n'a pas réussi, dans le temps écoulé depuis sa création, à rattraper complètement son retard, dans les domaines de la gouvernance et du pilotage notamment. Ces difficultés sont réelles et doivent attirer l'attention de l'établissement pour qu'il prenne la mesure des efforts à accomplir s'il veut garantir la sécurité de la transformation statutaire.

- Bien que la présidence souligne la réussite d'une gouvernance fondée sur la souplesse et le faible nombre d'instances propres à l'EPE (un comité de coordination essentiellement), **le déficit de formalisation des**

circuits de décision et des processus de construction des décisions à tous les niveaux est patent ; cette situation se reflète dans la difficulté à définir les champs et les périmètres d'intervention des différentes structures internes (comme les Centres de Formation et de Recherche, CFR ou Assas Executive), tout comme dans l'absence regrettable de tout débat d'orientation budgétaire, ou de toute lettre de cadrage en matière financière et de ressources humaines - RH. **Ces éléments fragilisent la gouvernance, et la trajectoire de l'établissement, dans la mesure où ils se doublent d'une absence d'indicateurs fiables et d'outils de pilotage pertinents.**

- Même si la situation financière de l'Université

Paris II ne suscitait pas jusqu'à ce jour d'inquiétude particulière, les dernières années ont mis en évidence des marges de manœuvre nettement moins étendues et une approximation de la gestion des ressources humaines que l'établissement va devoir corriger pour s'assurer que ses objectifs en formation, en recherche et à l'international pourront être atteints. La politique immobilière ambitieuse de l'EPE ne s'est pas accompagnée d'une définition d'un modèle économique pertinent et adapté lui permettant d'anticiper l'évolution des dépenses ; **la vision pluriannuelle des investissements à réaliser est insuffisante pour garantir une évolution statutaire dénuée de risques.**

- Si la volonté politique de la présidence pour assurer la réussite de l'EPE est réelle, les résultats de l'expérimentation demeurent difficiles à apprécier du fait de l'absence de recul par rapport aux actions menées. **Bien que certaines réussites soient à souligner,**

Recommandations expresses

Le comité a constaté qu'une dynamique était désormais enclenchée : l'EPE s'appuie sur un positionnement stratégique habile, et les complémentarités avec les établissements-composantes (dans le domaine du numérique, des médias ou du journalisme) sont pertinentes. L'EPE permet également de contourner certaines inerties au sein de l'ex-Université Paris II. Par ailleurs, les réalisations concrètes de l'EPE sont plus abouties que le rapport d'autoévaluation - RAE ne le laissait percevoir. Le comité reconnaît ainsi les efforts entrepris et les avancées réelles en un temps très court.

Compte tenu de cette situation, **le comité d'évaluation émet un avis favorable à la demande introduite par l'EPE en vue de sa transformation en grand établissement, sous réserve de la prise en compte des recommandations expresses détaillées ci-après.**

- Le comité d'évaluation **recommande à l'EPE de s'engager dans une formalisation de l'ensemble des processus de décision**, seule à même d'identifier les circuits décisionnels et de déterminer le rôle précis de chaque instance. Le même constat d'absence de structuration se vérifie dans le domaine de la recherche, pour laquelle le conseil de la recherche et le vice-président qui en a la charge ont du mal à trouver une place dans les procédures et les circuits de décision.
- **Cette recommandation est encore plus importante s'agissant du processus de construction budgétaire, pour lequel une lettre de cadrage est indispensable, et de la gestion RH, pour laquelle l'EPE a demandé à bénéficier de pouvoirs plus étendus au titre de l'Acte 2**

beaucoup de réflexions ont débouché sur des projets (en particulier en matière de formation), qui n'ont pas encore abouti à des réalisations tangibles. Certaines décisions paraissent ponctuelles ou de circonstance et peinent à trouver leur place au sein d'une stratégie construite et assumée : tel est le cas en matière de formation continue par exemple.

- Le comité souligne la fragilité de tous les outils de pilotage qui permettent à un établissement de suivre la trajectoire qu'il se fixe et d'atteindre ses objectifs. **Il recommande à l'UPPA de se doter d'un système d'information performant et interopérable, capable de fournir à l'établissement dans son ensemble des données fiables permettant un pilotage global de la structure. Il n'existe en effet actuellement aucun système de mesures, ce qui explique une évolution des emplois préoccupante, en particulier s'agissant de l'augmentation considérable de la masse salariale.**

de l'autonomie.

- **L'EPE ne dispose pas de données fiables permettant d'estimer le coût de l'offre de formation**, situation qui risque d'engager l'établissement dans l'inconnu, sans vision stratégique de la politique à mener en ce domaine, et sans visibilité sur le coût des ressources humaines.
- De même l'établissement ne dispose pas d'éléments lui permettant d'évaluer les coûts induits par sa transformation en EPE, puis éventuellement en grand établissement. **Un modèle économique clair doit être élaboré par l'établissement, d'autant qu'il s'est engagé dans une politique immobilière ambitieuse pour bénéficier de mètres carrés supplémentaires nécessaires à l'extension de son offre de formation ; une vision pluriannuelle s'avère nécessaire.**

Ce n'est qu'une fois ces prérequis atteints que l'EPE pourra réellement se transformer statutairement.

Une date de sortie d'expérimentation au 1^{er} janvier 2025 paraît donc prématurée au comité. Une date plus tardive laissera le temps à l'établissement de remplir les conditions fixées par le comité dans ses recommandations expresses, lesquelles permettront une sortie d'expérimentation plus sûre et plus sereine.

Le comité observe en effet que l'Université Paris Panthéon Assas a été retenue pour l'Acte 2 de l'autonomie, ce qui est pour elle une chance. Il estime que, **dans ce contexte d'accroissement des prérogatives de l'établissement, il**

importe d'autant plus que celui-ci donne des garanties en matière d'organisation, de gouvernance et de pilotage, en particulier sur les volets RH et finances.

Le projet d'intégration de l'Institut national de l'audiovisuel - INA mérite par ailleurs d'être signalé. Actuellement, l'INA ne fait pas partie de l'EPE, mais il est prévu qu'au moment de la sortie de l'expérimentation, il intègre le grand établissement en tant qu'établissement-composante. **Le comité estime que l'arrivée de l'INA est très cohérente avec le projet porté par l'EPE, puisqu'elle permettra de renforcer le pôle communication médias.** Il note cependant que cette arrivée appellera, le moment venu, une modification des statuts du grand établissement, mais aussi et surtout **un effort supplémentaire pour intégrer de manière cohérente une entité sous tutelle du ministère de la Culture, ce qui rend d'autant plus nécessaire un suivi attentif des**

recommandations contenues dans le présent rapport d'évaluation.

Le comité demande donc à l'établissement que soit transmise pour avis au Hcéres, dans un délai minimum de six mois à compter de la réception de ce rapport, une note détaillant le suivi de ces recommandations, de façon à apporter la preuve que les mesures préconisées sont engagées et ont commencé à produire leur effet, ce qui laisse espérer une sortie de l'expérimentation au cours du second semestre 2025. Cette note devra prendre en compte, sur tous les aspects, l'arrivée prochaine de l'INA comme établissement-composante. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sera aussi destinataire de cette note, puis de l'avis du Hcéres sur la prise en compte de ses recommandations.

AVIS DU COMITÉ D'ÉVALUATION AU TITRE DE L'ÉVALUATION QUINQUENNALE

6

Forces principales

Le comité a pu constater que les forces qui caractérisaient l'université lors de la précédente évaluation (qualité de la recherche, attractivité des formations) sont encore d'actualité aujourd'hui.

- La **production scientifique reste de grande qualité** : elle est reconnue au niveau national, et l'établissement est très attractif pour les chercheurs ;
- Le changement majeur, à ranger du côté des forces, est bien évidemment la création de l'EPE, qui a permis à l'université **d'étendre de manière pertinente son périmètre et son potentiel de recherche à des thématiques favorisant l'émergence de projets structurants (par exemple autour de la communication ou des liens entre le Droit et le numérique).** Elle a ainsi

pu répondre avec succès à des appels à projets, et pu accroître, dans une certaine mesure, ses ressources propres ;

- Les formations sont elles aussi **attractives, reconnues par les classements nationaux, et se caractérisent par une excellente insertion professionnelle des diplômés**, même si l'impact de l'EPE dans ce domaine est moins visible pour l'instant ;
- Enfin, l'université a accordé **une forte attention au bien-être étudiant** : des moyens importants ont été consacrés à la santé et au sport, l'offre de services à destination des étudiants (application, ressources, etc.) est large, et la vie associative est dynamique et soutenue par l'établissement.

Faiblesses appelant une vigilance particulière

Là encore, certaines des faiblesses relevées lors de la précédente évaluation méritent d'être à nouveau mises en avant. La plupart relèvent, sans surprise, d'une difficulté récurrente de l'établissement à déployer une politique coordonnée, que ce soit en formation ou en recherche.

- En particulier, **le pilotage de l'offre de formation**

de l'EPE est encore insuffisant, et la stratégie dans ce domaine n'est pas déclinée au niveau des établissements-composantes. Cela explique en partie pourquoi les résultats de l'EPE sont encore limités.

- La politique de recherche souffre elle aussi **d'une insuffisance de pilotage.** Ceci tient au modèle de

12



gouvernance, qui ne place pas la commission de la recherche et la vice-présidence en charge de cette mission au cœur de la définition et de la coordination de la stratégie de recherche de l'établissement.

- De même, du fait d'une structuration de la recherche en de nombreux laboratoires de petite taille, la visibilité de la recherche et la capacité à mener des grands projets et à candidater à des appels d'offres internationaux restent limitées.
- Enfin, l'insuffisante appropriation de la CVEC empêche l'université de l'utiliser comme levier structurant de la vie de campus.

Recommandations principales

Face à ces différents constats, le comité formule plusieurs recommandations, permettant à l'établissement de mettre en place des politiques structurantes et de profiter pleinement du potentiel de l'établissement public expérimental - EPE :

- Assurer à la commission de la recherche une place centrale dans la détermination et la coordination d'une politique de recherche d'établissement, et finaliser le modèle de dotation des laboratoires sur critères ; harmoniser la politique doctorale menée par les différentes écoles doctorales.
- Finaliser la mise en place des schémas directeurs de vie étudiante et du handicap.
- Mobiliser les contributions financières de l'ensemble des membres de l'EPE en vue de constituer une enveloppe budgétaire commune consacrée au financement de thèses et de projets structurants.
- Accélérer les ouvertures de doubles diplômes entre composantes de l'EPE et les échanges d'unités d'enseignement - UE pour donner une réalité à l'EPE.

ÉVALUATION DE LA RECHERCHE

L'Université Paris-Panthéon-Assas est un acteur de tout premier plan sur la scène nationale dans le secteur des sciences juridiques. La distribution scientifique de ses ressources humaines rend compte de sa spécificité, unique sur le territoire français : 80 % de ses unités et 94 % de ses effectifs relèvent du droit et de l'économie du droit. Sa recherche en sciences juridiques est d'une excellente qualité, résultant d'un nombre significatif d'unités ou de thématiques bénéficiant d'une forte visibilité. Elle soutient en particulier des recherches de portée internationale consacrées au droit administratif du numérique, au droit pénal international, au droit public comparé, à la diffusion du droit romain dans le monde, et au droit des affaires internationales. Elle noue peu de liens avec les acteurs de l'écosystème recherche francilien, mais elle est très présente dans la sphère socio-économique et médiatique. Elle est reconnue pour ses activités d'expertise et elle diffuse efficacement ses travaux auprès des professionnels.

Situation des activités de la recherche

- **Un ensemble disciplinaire homogène relevant des sciences juridiques.**
 - L'Université Paris-Panthéon-Assas emploie 268 agents titulaires (253 enseignants-chercheurs - EC, 15 PAR) affectés en recherche.
 - Elle exerce la tutelle de 23 unités de recherche
 - UR, rattachées à titre principal au domaine sciences humaines et sociales - SHS. L'ensemble est notamment composé de dix-neuf UR de droit (panel SHS2) et d'une UR en économie du droit (panel SHS1).
 - 94 % des effectifs de l'université relèvent du droit ou de l'économie du droit.
- **Les relations avec l'écosystème de recherche francilien sont en construction.**

- Le CNRS est le seul organisme national de recherche - ONR partenaire (cotutelle de 2 UR, 100 % des chercheurs - C, 23 % des PAR).
- Quinze universités françaises et des établissements d'enseignement supérieur étrangers sont partenaires de l'établissement.
- Les 23 unités de recherche rassemblent un effectif total de 304 agents titulaires (276 EC, 6 C et 22 PAR).
- L'Université Paris-Panthéon-Assas est l'employeur quasi exclusif (88 %) des effectifs des 23 UR (92 % des EC et 68 % des PAR).
- Il n'y a pas de partenariat formalisé entre la MSH Paris Nord et l'établissement.
- L'établissement est peu impliqué dans les programmes d'investissement d'avenir - PIA : il ne coordonne ni Labex, ni Equipex, ni écoles universitaires de recherche - EUR.

Résultats scientifiques notables

- **Cinq secteurs de recherche en sciences juridiques sont reconnus à l'échelle internationale.**
 - Ce sont les recherches en matière de droit administratif du numérique, de droit pénal international, de droit public comparé, de diffusion du droit romain, de droit des affaires internationales.
- **Dix-sept secteurs de recherche (sur un total de 18) se distinguent au niveau national.**
- **Points de vigilance :**
 - Une grande majorité des UR (70 %) n'est pas présente sur la scène des appels à projets compétitifs (ANR, ERC, par exemple).
- L'effectif réduit de certaines unités (9 UR rassemblent chacune moins de 10 personnels) constitue un frein au déploiement d'une recherche de forte visibilité.
- **Les classements internationaux :**
 - Dans le classement « QS World University Ranking 2023 », l'Université Paris-Panthéon-Assas apparaît entre le 601^e et le 650^e rang mondial. Elle n'apparaît pas dans le classement général 2023 de l'Université Jiao Tong de Shanghai, ni même dans le classement thématique en matière juridique.

Valorisation de la recherche

- **Une excellente activité d'expertise.**
 - L'activité d'expertise est reconnue par les organisations nationales et internationales.
- **Des partenariats fertiles avec les secteurs juridiques, économiques, et médiatiques.**
 - 32 conventions Cifre ont été signées avec les partenaires socio-économiques.
- **Une forte diffusion des travaux auprès des professionnels et du grand public.**
- **Points de vigilance :**
 - L'activité de dissémination des recherches sur des sujets d'intérêt public est en retrait pour certaines unités.





ÉVALUATION DES FORMATIONS DU 1^{ER} CYCLE

- **Présentation de l'offre de formation du 1^{er} cycle**

L'offre de formation du 1^{er} cycle de l'Université Paris-Panthéon-Assas compte huit formations, dont six licences et deux licences professionnelles. L'offre en droit, économie et gestion se compose de cinq mentions de licence générale et de deux mentions de licence professionnelle, et celle en sciences humaines et sociales, d'une licence générale en information-communication.

Les formations sont portées par les six départements de l'établissement : Droit privé et sciences criminelles, Droit public et science politique, Droit romain et histoire du droit, Sciences économiques, Sciences de gestion et Information-communication.

Les étudiants du 1^{er} cycle, au nombre de 9 937 en 2021-2022, représentent autour de 60 % de l'effectif total de l'établissement. Au sein du 1^{er} cycle, environ 7 étudiants sur 10 sont inscrits en licence Droit, 2 sur 10 en licence Économie-gestion, le dixième restant se répartissant dans les autres formations (principalement Administration économique et sociale et Information-communication).

Les lieux de formation se répartissent à Paris, notamment sur le site Vaugirard 1 (15^e arrondissement), et à Melun.

- **Propos liminaire**

Le comité souhaite souligner que les dossiers d'autoévaluation fournis comportent des lacunes vis-à-vis des données demandées et des documents de preuve requis. Si ces lacunes varient d'un dossier à l'autre, elles sont généralement importantes. Face à des données manquantes, le comité n'a pas pu évaluer la qualité de toutes les formations du 1^{er} cycle de l'Université Paris-Panthéon-Assas à partir de l'ensemble des critères du référentiel du Hcéres et avec le niveau de précision souhaitable.

- **Analyse globale de l'offre de formation du 1^{er} cycle :**

Si l'offre de formation du 1^{er} cycle est cohérente avec les masters proposés par l'établissement, la question du continuum entre le 1^{er} et le 2^e cycle interroge le comité sur plusieurs points. Premièrement, peu de données permettent de connaître la proportion d'étudiants de licence à l'Université Paris-Panthéon-Assas qui poursuivent leurs études en master au sein de l'établissement, par rapport à celle des étudiants poursuivant en master dans un autre établissement et des étudiants de master venant d'un autre établissement. Deuxièmement, si en droit la question ne se pose pas et si elle ne semble pas pertinente

en information-communication (qui propose une seule licence et un seul master), le continuum licence-master pour les sciences de gestion interroge, tant la part des enseignements en sciences de gestion dans les licences est faible au regard des enseignements en économie. Par ailleurs, aucun élément quantitatif ni qualitatif ne permet de déterminer si un étudiant ayant suivi une licence à l'Université Paris-Panthéon-Assas est en mesure de réussir dans un master de l'établissement en sciences de gestion. Enfin, la licence professionnelle Sécurité des biens et des personnes est présentée comme une mention non réellement pilotée par l'établissement, et à l'écart du reste de l'offre cohérente du 1^{er} cycle.

L'adossement des licences à la recherche s'observe par l'intervention d'enseignants-chercheurs (hormis pour la licence professionnelle Sécurité des biens et des personnes), mais également par différents enseignements de sensibilisation (hormis pour la licence Administration publique).

Si l'attractivité des licences est particulièrement grande, ces formations bénéficiant de la réputation d'excellence de l'Université Paris-Panthéon-Assas, les taux de réussite varient fortement d'une licence à l'autre, mais également d'un site de formation à l'autre (la licence Droit montre des écarts de taux de réussite supérieurs à 10 % entre les deux sites suivant les années). Pourtant, en s'appuyant sur le fait que la sélection importante à l'entrée en licence permet de recruter des candidats de haut niveau (ayant obtenu pour la plupart une mention bien ou très bien au baccalauréat), peu de dispositifs de soutien sont mis en place.

Or, au niveau de l'établissement, aucun recueil ni suivi systématique des données relatives à la qualité du recrutement, de la réussite (notamment en fonction des profils recrutés) et de la poursuite d'études ou de l'insertion professionnelle n'est conduit. Les équipes de formation, particulièrement pour les licences à grands effectifs, ne sont ainsi pas en mesure d'analyser ces éléments pour envisager des mesures adaptées.

Si un questionnaire d'évaluation des enseignements est mentionné, avec des taux de réponse allant jusqu'à 80 % (licence Économie et gestion), aucun élément ne permet au comité de savoir si (et comment, le cas échéant) les réponses sont analysées en l'absence de conseils de perfectionnement mis en place dans les formations.



ÉVALUATION DES FORMATIONS DU 2^E CYCLE

• Points forts :

- Une offre de formation riche, diversifiée, pluridisciplinaire ;
- Une offre de formation professionnalisante avec un développement fort de l'alternance dans le domaine de l'économie-gestion et une forte intégration dans les milieux institutionnels et économiques dans le domaine du droit ;
- Une offre de formation internationale significative ;
- Un très bon adossement à la recherche de l'offre de formation ;
- Un taux de réussite élevé dans la majorité des formations ;
- Des espaces d'enseignements modernes et bien équipés en multimédias.

• Points faibles :

- Un manque de visibilité du cadrage institutionnel et du rôle de la gouvernance pour le 2^e cycle ;
- Un manque de cohérence et de complémentarité de certaines mentions dans le domaine du droit ;
- Un manque de visibilité et de clarté du continuum licence-master et M1-M2 dans le domaine du droit ;
- Une absence de suivi de la qualité du recrutement, de la réussite, de l'insertion professionnelle et de la poursuite d'études des étudiants ;
- Une absence de formalisation du processus d'amélioration continue de la formation ;
- Une absence de pilotage des mentions par des responsables dédiés, celui-ci étant renvoyé aux services centraux sans que ceux-ci l'assurent dans les faits ;
- Une absence de cadrage et de dispositif de soutien à la pédagogie innovante et au déploiement par

les équipes de l'approche par compétences ;

- Peu de certifications des compétences numériques et linguistiques proposées.

• Recommandations :

- Revoir l'architecture de certaines mentions pour assurer une meilleure cohérence et complémentarité en leur sein et entre elles.
- Assurer un continuum M1-M2 dans le domaine du droit pour assurer la visibilité des parcours de formation et la spécialisation progressive des étudiants.
- Analyser et prendre en compte les données concernant la qualité du recrutement, de la réussite, de l'insertion professionnelle et de la poursuite d'études des étudiants, que l'établissement doit mesurer et suivre, et être en mesure d'en fournir les résultats aux responsables de formation.
- Formaliser la procédure d'amélioration continue en généralisant l'évaluation des formations et des enseignements par les étudiants et en mettant en place des conseils de perfectionnement qui prennent en compte les résultats de cette dernière.
- Mettre en place un cadrage institutionnel et définir le rôle de la vice-présidence en charge de la formation au regard des départements, ainsi que des responsabilités de mention pour améliorer le pilotage des formations.
- Mettre en place un dispositif de soutien à la pédagogie innovante et au déploiement par les équipes de l'approche par compétences à partir d'un cadrage de l'établissement et en s'appuyant sur les formations les plus avancées dans ces domaines.



ÉVALUATION DES FORMATIONS DU 3^E CYCLE

• Points forts :

- Un très fort adossement des formations doctorales aux unités de recherche ;
- Un accompagnement de grande qualité des doctorants vers la carrière universitaire ;
- Un accompagnement solide des candidats à l'agrégation du supérieur ;
- Des dispositifs formalisés de diffusion de l'information sur les études doctorales ;
- Des partenariats de qualité avec les structures documentaires de l'établissement.

• Points faibles :

- Une absence de structuration et de formalisation des missions des écoles doctorales en cohérence avec les dispositions réglementaires ;
- Une absence d'offre de formation spécifique et structurée définie et organisée par les responsables des formations doctorales ;
- Une absence de suivi de la poursuite de carrière des docteurs de l'Université Paris-Panthéon-Assas et de données sur la qualité de cette dernière ;
- Une absence de formalisation des procédures et d'explicitation des critères d'accès en thèse et à des financements ;
- Une absence de règlement intérieur des écoles doctorales et de charte du doctorat ;
- Une absence d'exigence concernant la formation à l'éthique et l'intégrité scientifique ;
- Une insuffisance du pilotage des études doctorales et de la démarche d'amélioration continue ;
- Une insuffisance de la mise en œuvre des axes stratégiques de l'établissement dans la formation doctorale au niveau de la pluridisciplinarité,

de l'ouverture à l'international et des questions environnementales.

• Recommandations :

- Les écoles doctorales doivent se saisir pleinement du rôle et les fonctions qui sont les leurs.
- Elles doivent assurer la coordination d'une véritable offre de formation doctorale transversale et spécifique à leur périmètre intégrant les formations proposées par les unités de recherche.
- Elles doivent pouvoir assurer le suivi des doctorants en s'appuyant sur des données fiables sur leur devenir fournies par l'établissement.
- Les écoles doctorales doivent formaliser leur fonctionnement, particulièrement avec des procédures et des critères explicites et publics sur les conditions d'accès en thèse et d'accès aux financements, mais également avec un règlement intérieur et l'adhésion à une charte du doctorat.
- La formation doctorale doit intégrer de façon plus importante la formation à l'éthique et l'intégrité scientifique.
- Les formations doctorales doivent mettre en œuvre des moyens pour développer des processus d'amélioration continue à partir de données sur le suivi du parcours des doctorants et le devenir professionnel des docteurs (y compris ceux ne se destinant pas à une carrière académique), que l'établissement doit être en mesure de leur fournir.
- Les formations doctorales doivent davantage s'inscrire dans la politique de l'établissement en matière de pluridisciplinarité, d'internationalisation et d'enjeux écologiques.



RETROUVEZ-NOUS EN LIGNE

