



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

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation du master



Droit et gestion de la santé

de l'Université Montpellier 1 – UM1

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 : Montpellier

Etablissement déposant : Université Montpellier 1 – UM1

Académie(s) : /

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

Mention : Droit et gestion de la santé

Domaine : Droit, économie, gestion

Demande n° S3MA150009204

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) :
Université Montpellier 1, Faculté de droit et de sciences politiques, Montpellier
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

Présentation de la mention

Le master mention *Droit et gestion de la santé* vise essentiellement à former des juristes et des gestionnaires susceptible de travailler dans tous les secteurs concernés par la santé (secteurs sanitaire, social et médico-social). Sont visés les structures privées comme publiques. La mention entend également permettre aux diplômés qui le souhaitent de poursuivre par un parcours doctoral. C'est ainsi une finalité alliant professionnalisation et recherche que la mention poursuit, même si la logique de professionnalisation constitue l'axe prioritaire.

La mention *Droit et gestion de la santé* est conçue sur le mode d'une spécialisation croissante avec en première année de master (M1) un premier semestre généraliste et un second semestre amorçant une spécialisation en droit ou en gestion de la santé. Cette première année ouvre sur quatre spécialités : *Droit international et comparé de la santé*, de création récente, *Droit des établissements de santé, sanitaires, sociaux et médico-sociaux*, *Gestion des établissements de santé* et *Administration des établissements publics de santé*. La mention s'appuie sur la coopération de trois composantes : la Faculté de droit et de sciences politiques, l'Institut de Préparation à l'Administration Générale (IPAG) et l'Institut des Sciences de l'Entreprise et du Management (ISEM).

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

La mention présente deux atouts indéniables : sa pluridisciplinarité qui permet l'acquisition de connaissances généralistes sur le secteur de la santé avant une spécialisation et l'accent mis sur l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles. La structure de la formation présente une cohérence sectorielle, mais manque de lisibilité en raison de la logique de composante qui est réintroduite dès le second semestre de M1 avec la distinction de deux spécialisations, l'une relevant du droit (Faculté de droit et sciences politiques), l'autre de la gestion (ISEM). Il en résulte une scission qui se poursuit au niveau de la seconde année (M2) avec une spécialité orientée gestion et deux spécialités juridiques auxquelles est adjointe une spécialité dédiée à la préparation des concours de la fonction publique qui relève d'une logique propre et d'une troisième composante (IPAG). Ainsi, à l'exception du premier semestre de M1 clairement marqué par la pluridisciplinarité et l'approche transversale, la mention reste très compartimentée et la logique de composante domine, ce dont attestent les mutualisations qui ne concernent, en M2, que les spécialités juridiques. Le second écueil concerne l'acquisition des compétences additionnelles et la préprofessionnalisation en M1. La mention a en effet fait le choix de proposer en M1 l'acquisition de compétences linguistiques en alternative au stage ou au mémoire, ce qui apparaît peu pertinent.

La mention présente un fort adossement recherche avec deux laboratoires de soutien : l'un dans le champ du droit (UMR - unité mixte de recherche - Dynamique et Droit), l'autre dans celui du management (Montpellier Recherches en Management). Au sein de l'UMR Dynamique et Droit, une unité de recherche est spécialement dédiée au traitement de thématiques associant Droit et Santé (Centre Européen d'Etude et de Recherche Droit et Santé). Il est toutefois difficile d'identifier un appui transversal dépassant les clivages disciplinaires, ce qui conforte les constats opérés à propos de la structure de la formation. L'adossement aux milieux professionnels est quant à lui de qualité avec l'appui d'associations et d'organisations professionnelles relevant du domaine de la santé (Centre d'Etudes en Economie et Gestion Hospitalière, Fédération de l'Hospitalisation Privée, Syndicat National des Etablissements et Résidences Privés pour Personnes Agées). Le partenariat prend la forme d'une diffusion de l'offre de formation, de l'accueil d'étudiants en stage ou contrat d'apprentissage et d'intervention de professionnels de ces structures dans la formation. En revanche, la formation n'a pas développé de véritable politique en matière de relations et échanges internationaux. Quelques partenariats avec des universités étrangères sont évoqués notamment pour la spécialité *Droit international et comparé de la santé*, mais outre le fait que le dossier reste très évasif sur ce point, ils ne relèvent pas d'une politique de mention.

L'expertise de l'attractivité de la formation est rendue difficile par la présentation très confuse du dossier sur ce point. Des chiffres sont fournis concernant l'effectif de M1 à l'occasion de la présentation d'une spécialité (*Administration des établissements publics de santé*), mais ne sont pas repris par ailleurs. Ces chiffres montrent que les effectifs ont tendance à varier significativement avec un pic à 106 étudiants en 2011/2012 alors que le nombre d'étudiants était de 53 l'année précédente et est redescendu à 68 l'année suivante. Aucune justification de ces variations n'étant avancée, elles interpellent, même si l'effectif de la formation reste globalement à un niveau correct pour une formation spécialisée. La collecte de données sur le devenir des diplômés est également insuffisante, à l'exception de la spécialité *Administration des établissements publics de santé* qui a procédé à une véritable analyse sur ce point à partir de données quantitatives et qualitatives. On relèvera l'absence de toute donnée en matière d'insertion professionnelle pour les spécialités *Droit des établissements de santé, sanitaires, sociaux et médico-sociaux* et *Droit international et comparé de la santé* (cf. rapport de la spécialité ci-dessous) et la mention de taux d'insertion (au demeurant élevés : entre 87,5 et 97,6 %) sans autre élément d'analyse pour la spécialité *Gestion des établissements de santé*. Les résultats en matière de poursuite doctorale sont quant à eux connus. Ils attestent d'un positionnement très marginal (au mieux 8 % pour la spécialité *Droit des établissements de santé, sanitaires, sociaux et médico-sociaux*), ce qui est regrettable au regard du champ considéré, de l'objectif exposé par la mention et de l'adossement recherche.

La responsabilité de la mention est assurée par deux enseignants-chercheurs relevant des sections 1 (droit privé et sciences criminelles) et 6 (sciences de gestion) du CNU (Conseil national des universités), ce qui est conforme à la pluridisciplinarité de la mention. En revanche, l'on s'étonnera de l'absence d'un des deux responsables de mention de l'équipe pédagogique du M1 (section 06) et d'une composition académique qui ne comprend que des enseignants-chercheurs de la section 01 (à l'exception d'un enseignants-chercheur de la section 86 : Pharmacie et sciences du médicament). Dans la mesure où le M1 est annoncé comme pluridisciplinaire avec une association des sciences juridiques et des sciences de gestion, l'absence de gestionnaire surprend. Le pilotage apparaît également insuffisant, en particulier au niveau M1 où peu d'outils ont été élaborés. Il manque un véritable dispositif d'évaluation de la formation. Si un comité de pilotage est annoncé, il est difficile, au regard des éléments mentionnés dans le dossier, de comprendre son fonctionnement, de sorte que l'on ne perçoit pas de cadre permettant de véritables réflexions sur l'avenir de la formation et la mesure de son adéquation aux besoins alors que les transformations à



venir du domaine qu'elle couvre appellerait une vigilance toute particulière. Plus globalement, le dossier soumis à expertise est insuffisamment référencé et plutôt mal structuré, ce qui conforte le constat d'un pilotage présentant quelques faiblesses.

- Points forts :
 - Fort adossement aux milieux socio-professionnels.
 - Formation construite sur une approche pluridisciplinaire que justifie le champ considéré.
 - Bons résultats en matière d'insertion professionnelle pour deux spécialités.

- Points faibles :
 - Cloisonnement important des parcours et spécialités.
 - Apprentissage linguistique conçu en alternative aux acquisitions préprofessionnelles en M1.
 - Pilotage insuffisamment structuré, avec notamment une absence de suivi de l'insertion professionnelle.
 - Faible taux de poursuite doctorale dans un champ où le besoin de réflexions fondamentales et appliquées est réel.

- Recommandations pour l'établissement :

Il conviendrait d'améliorer le pilotage afin de pouvoir mener une véritable réflexion sur l'avenir de la formation et son adéquation aux besoins. Un décroisement des formations au niveau M1 comme au niveau M2 permettrait de véritablement donner corps à l'approche pluridisciplinaire que la mention entend promouvoir.

Evaluation par spécialité

Gestion des établissements de santé

- Périmètre de la spécialité :

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

Institut des Sciences de l'Entreprise et du Management (ISEM), Montpellier

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 établissements de santé* vise à permettre aux diplômés d'accéder à des postes de responsabilité dans l'encadrement et la direction des établissements sanitaires et médico-sociaux ainsi qu'à des fonctions de chargé de mission dans les organismes payeurs et de tutelle. Elle est ouverte en formation initiale, à des étudiants justifiant de prérequis en gestion des établissements de santé (notamment issu du M1 *Gestion des établissements de santé* de l'Université Montpellier 1) et en formation continue, à des cadres ou dirigeants qui souhaitent se perfectionner et améliorer leurs aptitudes à la conduite des changements auxquels ils sont confrontés en raison de l'évolution du contexte économique global.

- Appréciation :

La spécialité propose une formation en adéquation avec les objectifs d'insertion qu'elle poursuit. Les débouchés professionnels identifiés sont cohérents au regard de la formation proposée. Il est toutefois regrettable que la politique des stages n'ait pas été davantage précisée (le dossier mentionne un stage obligatoire de six mois pour toutes les spécialités, mais l'information n'est pas relayée au niveau de la spécialité) et qu'aucun soutien ne soit apporté à l'apprentissage linguistique renvoyé au niveau M1 (où il est optionnel). La formation professionnelle prend essentiellement la forme d'interventions assurées par des professionnels partenaires de la formation. Forts nombreux (55 intervenants), ces derniers assurent une part très importante de la formation (434 heures contre 116 heures assurées par des intervenants académiques). Au regard du caractère universitaire de la formation, un tel ratio apparaît toutefois excessif.

L'effectif de la formation est stable et se situe à un niveau élevé pour un M2 (entre 39 et 49 inscrits). Il comprend tous les ans entre 30 et 45 % d'extérieurs, ce qui atteste de son attractivité. Les modalités de recrutement n'ont pas été indiquées, mais le taux de réussite de 100 % atteste d'un recrutement adéquat. L'analyse du devenir des diplômés est incomplète dans la mesure où aucune donnée qualitative n'a été recueillie. En revanche, les taux d'insertion sont précisés et ils se situent à un niveau élevé : entre 87,5 % et 97,6 % selon les années considérées. Ces très bons résultats quantitatifs auraient mérité d'être étayés par des données qualitatives permettant d'apprécier l'adéquation aux débouchés annoncés.

L'équipe de la formation ne comprend que huit intervenants académiques pour 55 intervenants professionnels. Le dossier ne permet pas de connaître le champ de spécialisation des premiers. En revanche, la qualité d'une partie des intervenants professionnels est précisée et elle atteste d'une bonne adéquation au contenu de la formation. Le pilotage est assuré par un comité de perfectionnement dont la composition répond globalement aux exigences. Les fiches RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) et l'ADD (annexe descriptive au diplôme) sont éclairantes, même si elles ne sont pas parfaitement actualisées. En revanche, aucun dispositif d'évaluation par les étudiants et les sortants n'a été mis en place, de sorte que les outils de suivi de la formation sont encore insuffisants.

- Points forts :

- Forte attractivité.
- Bonne adéquation du contenu de la formation aux objectifs visés.
- Taux d'insertion professionnelle très élevé.



- Points faibles :
 - Déséquilibre entre intervenants professionnels et intervenants académiques pour un diplôme universitaire.
 - Faible adossement recherche.
 - Absence de dispositif d'évaluation de la formation.

- Recommandations pour l'établissement :

Le pilotage pourrait être renforcé par la mise en place d'outils permettant l'évaluation de la formation et le suivi qualitatif de l'insertion professionnelle. Une réflexion sur la contribution respective des intervenants académiques et des intervenants professionnels à la formation mériterait d'être menée.



Droit des établissements de santé, sanitaires, sociaux et médico-sociaux

- Périmètre de la spécialité :

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

Faculté de droit et sciences politiques, Montpellier

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 *Droit des établissements de santé, sanitaires, sociaux et médico-sociaux* poursuit avant tout un objectif professionnel : former des juristes spécialisés en droit de la santé et en droit hospitalier pouvant s'insérer dans les cabinets d'avocats spécialisés ou dans les services juridiques des établissements de santé et des entreprises du secteur médico-social. Elle inscrit également au titre de ses débouchés la recherche en droit de la santé, même si l'orientation est secondaire. La formation est ouverte à la formation initiale, à la formation continue et en apprentissage.

- Appréciation :

La spécialité propose une formation clairement centrée sur le savoir juridique appliqué au secteur de la santé et a été pensée en conséquence. Pour autant, elle suscite l'interrogation sous deux angles différents. En premier lieu, son orientation recherche est peu affirmée alors que les problématiques juridiques spécifiques au secteur de la santé sont réelles et qu'un adossement recherche rencontrant le champ de la formation existe. Mais ce sont surtout au niveau des débouchés professionnels que le questionnement est de mise. Les diplômés de cette spécialité sont censés pouvoir exercer une dizaine d'activités dont la liste est donnée comme « gérer et diriger une structure médico-sociale et sanitaire » ou encore « diriger les ressources humaines et manager les équipes professionnelles ». Or de telles fonctions nécessitent des connaissances et compétences que n'épuisent pas le savoir juridique et les compétences afférentes. Elles requièrent une pluridisciplinarité que n'offre pas la spécialité, même si des enseignements d'ouverture sur d'autres champs disciplinaires sont proposés. Par ailleurs, certains des débouchés identifiés comme avocats ou directeur d'établissement ne sont pas directement accessibles après la formation et nécessitent le passage par un concours ou un examen d'entrée en école professionnelle.

Ces questionnements sont d'autant plus problématiques que la spécialité ne fournit aucune donnée sur l'insertion professionnelle de ses diplômés et que les effectifs sont très élevés pour une formation de M2 (de 44 à 54 inscrits). Seule la poursuite en doctorat est indiquée avec des résultats plutôt bons en la matière (entre deux à quatre étudiants sur un effectif de 20 à 23 étudiants inscrits au titre de la formation initiale), ce qui conforte l'impression d'un certain décalage entre la réflexion produite en amont de la formation et ses résultats effectifs. L'attractivité de la formation auprès du public de formation continue est réelle avec un nombre important d'inscrits à ce titre (entre 33 à 75 % de l'effectif selon l'année considérée). La présence massive de ce public laisse à penser que la formation a été avant tout pensée pour répondre à un besoin de formation complémentaire pour des acteurs du secteur de la santé qui ne sont pas juristes. On en revient dès lors à un problème de cohérence d'ensemble de la formation. Quant à l'attractivité de la formation auprès du public de formation initiale, elle ne peut être appréciée faute d'indication sur le nombre de candidatures déposées.

Le pilotage de la spécialité apparaît nettement insuffisant puisque la formation annonce s'appuyer sur le « conseil scientifique » de l'association des anciens élèves du M2 *Droit des entreprises de santé* pour le suivi de la formation, ce qui n'est pas adapté au regard de l'objet d'une telle association. Le dossier est également peu renseigné sur les outils du suivi de la formation. Ainsi, une évaluation par les étudiants est annoncée sans précision et rien n'est indiqué concernant les sortants. De même, si la formation annonce une voie en apprentissage, aucune précision n'est donnée sur l'accompagnement en la matière. Enfin, signalons que de façon générale, le dossier est trop peu référencé, ce qui ne permet pas une expertise complète.



- Points forts :
 - Politique d'accueil du public en formation continue particulièrement active.
 - Attractivité réelle auprès du public de formation continue.

- Points faibles :
 - Cohérence d'ensemble de la formation peu visible.
 - Absence de données sur l'insertion professionnelle des diplômés.
 - Pilotage très informel.

- Recommandations pour l'établissement :

Il conviendrait de réfléchir à la possibilité d'offrir une spécialité Droit et Gestion des établissements de santé à partir des deux spécialités existantes (*Gestion des établissements de santé* et *Droit des établissements de santé, sanitaires, sociaux et médico-sociaux*). Le pilotage de la formation mériterait d'être formalisé.



Administration des établissements publics de santé

- Périmètre de la spécialité :

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

Institut de préparation à l'administration générale (IPAG), Montpellier

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 *Administration des établissements publics de santé* poursuit un objectif très spécifique : préparer aux concours de catégories A et A+ de la fonction publique dans le secteur de la santé. Elle s'adresse à un public de formation initiale (concours externes) et de formation continue (concours internes). A cette fin, elle propose une formation orientée sur la connaissance du contexte juridique et administratif du secteur sanitaire, social et médico-social et la méthodologie du concours.

- Appréciation :

Le spécialité poursuit un objectif très ciblé et a été pensée en conséquence. Les huit unités d'enseignement sont résolument tournées vers la préparation aux concours administratifs conformément aux objectifs de l'IPAG (Institut de préparation à l'administration générale) qui porte cette spécialité. La formation proposée est de qualité puisque l'on y retrouve de la culture générale (65 heures), une langue (25 heures, trois langues sont proposées au choix de l'étudiant) et des enseignements spécialisés en adéquation avec le programme des concours visés. Le développement des aptitudes à l'oral occupe une place importante dans la formation conformément aux objectifs visés. Un stage d'une durée minimum de huit semaines complète judicieusement la formation en permettant aux étudiants de mieux appréhender la réalité des établissements publics de santé. Un partenariat a été noué avec le CHU (centre hospitalier universitaire) de Sherbrooke (Canada) pour permettre une mobilité internationale lors du stage (quatre étudiants en ont bénéficié en 2011 et un étudiant canadien est venu dans ce cadre en 2012).

L'effectif de la formation est stable et se situe à un niveau assez bas (entre sept à 13 étudiants), ce qui peut se justifier par son objectif très ciblé. Elle accueille tous les ans de 25 à 66 % d'extérieurs, ce qui atteste d'une bonne attractivité. La spécialité bénéficie d'un taux d'insertion professionnelle qui se situe à un niveau élevé (entre 91 et 100 % selon les années pour un taux de réponse de 80 %). Les données qualitatives recueillies attestent d'emplois en rapport avec les connaissances et compétences acquises. Le taux de réussite aux concours approche les 58 % en 2011/2012 et a connu une évolution positive (il était de 25 % en 2008/2009). S'agissant de concours très fermés, le positionnement de la formation sur ce plan est assez remarquable.

Le pilotage de la spécialité a été renforcé avec la mise en place d'un comité de perfectionnement composé du directeur de la spécialité, du directeur des études et d'un représentant du monde professionnel. Une évaluation des enseignements par les étudiants est mise en œuvre. L'équipe de formation est adaptée avec huit intervenants académiques et cinq intervenants professionnels dont la qualité atteste d'une bonne adéquation avec le champ de la formation.

- Points forts :

- Bonne adéquation du contenu de la formation aux objectifs visés.
- Très bons résultats en matière d'insertion professionnelle et de réussite aux concours.
- Bon suivi du devenir des diplômés.

- Recommandations pour l'établissement :

Il conviendrait de réfléchir aux moyens permettant de donner plus de visibilité à cette formation.



Droit international et comparé de la santé

- Périmètre de la spécialité :

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

Faculté de droit et sciences politiques, Montpellier

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 *Droit international et comparé de la santé* propose une formation juridique axée sur les logiques et les enjeux internationaux des problématiques de santé. Elle poursuit une finalité professionnelle et entend permettre à ses diplômés d'exercer des fonctions d'encadrement dans des organisations internationales ou ONG relevant du champ de la santé ou comme avocat spécialisé.

- Appréciation :

La spécialité, créée en 2011, propose une formation marquée par l'ouverture à l'international et à la comparaison des systèmes de santé qui interroge au regard de la finalité professionnelle qu'elle s'est donnée. Cette finalité laisse perplexe tant au regard du domaine de spécialisation qui correspond davantage à une orientation recherche que des débouchés professionnels identifiés qui sont très étroits si on s'en tient aux débouchés spécifiques. Le contenu de la formation n'est pas précisément référencé et l'on peine à trouver une concrétisation de la logique de professionnalisation qui est annoncée au-delà de la politique de stage qui repose sur un stage obligatoire d'une durée de six mois dans le secteur de la santé d'un pays étranger. Aucun dispositif d'accompagnement dans la recherche de ce stage n'a été précisément décrit. De même peut-on regretter le peu de précision des données relatives aux partenariats internationaux. Ces derniers sont évoqués sans indication de contenu, ce qui ne permet pas de juger de leur consistance. Pour une formation résolument ouverte à l'international, l'information serait de tout premier ordre, son absence est donc regrettable.

De création récente, la formation a accueilli six étudiants en 2011/2012 et 10 étudiants en 2012/2013 sans que soit apporté le moindre éclairage sur cet effectif très réduit. Cette faiblesse des effectifs interroge d'autant que l'absence de suivi des diplômés, bien que compréhensible vu la date de création de la spécialité, ne permet pas d'apprécier si la formation répond à un réel besoin. En effet, les seules données fournies s'agissant de la première promotion concernent la poursuite en thèse de doctorat (un étudiant sur les six diplômés). Aucune information sur le devenir des autres diplômés n'a été recueillie.

Le pilotage de la spécialité est quasiment inexistant. Au-delà de la mention d'une équipe de 20 intervenants académiques et de 10 intervenants professionnels dont la qualité n'a pas été précisée, le dossier n'apporte aucun éclairage sur ce point. De manière générale, le dossier présenté est très insuffisant pour permettre une expertise complète.

- Point fort :

- Mobilité de six mois à l'international.

- Points faibles :

- Débouchés professionnels très étroits.
- Absence de pilotage et de suivi du devenir des diplômés.

- Recommandations pour l'établissement :

Il serait utile de réfléchir au positionnement de la spécialité et mieux situer le besoin qu'elle entend satisfaire. Le pilotage mériterait d'être formalisé.



Observations de l'établissement



Evaluation des diplômes

Masters – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Montpellier

Etablissement déposant : Université Montpellier 1 – UM1

Mention : Droit et gestion de la santé

Domaine : Droit, Economie, Gestion

Demande n° : S3MA150009204

Observations sur la mention :

La mention droit et gestion de la santé, mention "inter domaine", mise en place il y a quatre ans afin de promouvoir l'interdisciplinarité ne semble plus correspondre aux souhaits en cours, puisque les mentions dans lesquelles doivent s'inscrire les Master sont désormais prédéfinies.

Ainsi les masters Droit des établissements de santé et droit international et comparé de la santé devront prendre place dans une mention « droit de la santé ».

La remarque émise dans l'évaluation de promouvoir une spécialité droit et gestion de la santé semble aussi décalée par rapport à l'annonce de la disparition des spécialités au profit de seules mentions circonscrites à un seul domaine.

L'évaluation de la mention et les remarques effectuées apparaissent en décalage avec les axes fixés pour l'établissement du projet quinquennal. La logique de composante qui est reprochée semble bien pourtant conforme aux orientations données pour l'avenir avec l'impossibilité de maintenir une mention inter-domaines.

Quelques remarques peuvent néanmoins être formulées à propos de l'évaluation réalisée :

Sur les critiques relatives à l'alternance proposée en M1 entre les langues et le stage/mémoire : elles ne sont pas fondées.

Si alternative il y a, elle est entre le stage et le mémoire. Tous les étudiants suivent des enseignements en anglais. Les cours d'anglais sont dispensés d'ailleurs sous forme de travaux dirigés avec des études de cas de jurisprudence européenne et nord-américaine.

En M2 (droit) des enseignements sont réalisés en anglais en sus des cours de langue.

Sur l'absence d'appui à la recherche :

Les effectifs des apprenants en formation initiale (M1 M2) se destinant à la recherche sont adaptés aux capacités d'accueil du secteur (thèses financées). Dans cette perspective de recherche les étudiants bénéficieront d'un accompagnement individualisé (formation à la recherche, bibliographie, ateliers d'écriture, premiers pas vers la publication ...) effectué par des enseignants chercheurs et des doctorants du Centre droit et santé UMR5815.

Une bibliothèque est mise à leur disposition, ainsi qu'un accès intégral à la Bibliothèque Numérique de Droit de la Santé et d'Éthique Médicale (BNDS).

Les meilleurs travaux de mémoire sont proposés à la publication via la collection Mémoire Numérique de Droit de Santé.

Les apprenants ayant ancré leur parcours dans la recherche sont accompagnés au moment de déposer un projet de doctorat. Outre les dossiers de contrat doctoral, la « piste » des conventions CIFRE est développée (l'ARS Languedoc Roussillon a ainsi financée deux thèses ; ce sont actuellement quatre thèses de diplômés du M2 qui sont ainsi financée). Parmi les diplômés en cours de thèses : un contrat doctoral et deux postes d'ATER).

Le Conseil de perfectionnement mis en place est composé d'universitaires (CBU 01, 02, 03, 06) de professionnel (avocat et directeur établissements) de deux représentants apprenants (un FI un FC) assure le lien avec les entreprises susceptibles de financer des travaux doctoraux.

Sur les fluctuations des effectifs : l'évaluation se livre à une approche globale des effectifs pour pointer une fluctuation. Or cette fluctuation n'est liée qu'à l'offre « formation continue ». Les effectifs « formation initiale » sont stables.

Sur l'absence de suivi des effectifs de M1 :

La forte attractivité du M1 sur le plan national explique aussi le fait que les M2 montpelliérains n'accueillent pas tous les apprenants issus du M1. Nombre d'entre eux sont « recrutés » par d'autres formations de M2 dans d'autres universités ce qui atteste du rayonnement de la formation. Ces étudiants quittant l'UM1 ils ne sont plus suivis par nos services.

Observations sur la spécialité "Gestion des établissements de santé" (ISEM) :

Les observations portent en premier lieu sur les remarques globales concernant la spécialité GES dans l'évaluation de la Mention DGS et, en second lieu sur les remarques spécifiques à la spécialité GES :

1°) Remarques concernant la spécialité GES dans la partie « Mention » de l'évaluation

-La scission apparente entre les deux domaines Droit et Gestion ne traduit en rien une absence de transversalité de la formation : en M1 les étudiants de gestion bénéficient de trois UE de Droit et 3 UE de « culture générale en santé » ; en M2, si les cours dédiés au management représentent 150 h, les cours de droit s'élèvent à 80 h, ceux d'économie à 50 h, dans le tronc commun.

-En M1 l'anglais est obligatoire au même titre que le stage pour la spécialité gestion des établissements de santé. Ces deux matières ne sont pas substituables.

- Il existe un groupe transversal « Management de la Santé » au sein de Montpellier Recherche en Management (MRM) ; Par ailleurs la transdisciplinarité est assurée désormais au sein de la Structure Fédérative de Recherche (SFR) Administration et Médico-économie de la Santé portée par l'UM1 qui réunit plusieurs laboratoires en économie, droit et gestion, ainsi qu'en sociologie.

- Concernant le pilotage de la mention : il y a bien des gestionnaires dans le groupe de pilotage. Gérald Naro, co-directeur de la mention y participe et assure 27 h de cours sur l'analyse organisationnelle des établissements de santé au semestre 1 du M1.

2°) Remarques spécifiques à l'évaluation de la spécialité GES

-Concernant les stages : en M1 un stage de deux mois minimum, assorti de la rédaction d'un mémoire est obligatoire. Il peut être réalisé au sein d'un établissement du secteur sanitaire et médico-social ou au sein d'un organisme de tutelle (ARS par exemple) ou encore au sein d'un cabinet de consulting ou d'audit spécialisé dans le secteur sanitaire ou médico-social. En M2, le stage obligatoire est de 6 mois (même lieux d'accueil qu'en M1). Il s'adresse autant aux étudiants en formation initiale qu'aux étudiants en formation continue. Le stage se déroule en alternance de septembre à septembre, trois semaines par mois en établissement contre une semaine en cours. Le rythme de l'alternance est le même pour tous les étudiants de la promotion (étudiants FI et FC, apprentis).

-Concernant le devenir des diplômés, une enquête annuelle est organisée dans le cadre de l'ISEM et de sa certification SGS. Par ailleurs, la structure professionnelle d'appui du master – le Centre d'Etudes Supérieures en Economie et Gestion Hospitalières (CESEGH) – tient à jour un fichier des anciens et édite un annuaire. Une cérémonie annuelle de remise des diplômes où les anciens ainsi que la profession, sont invités, renforce ce dispositif. Il est regrettable que, contrairement aux anciens dossiers d'habilitation, nous n'ayons pas pu fournir ces documents en annexe, cela aurait permis d'éclairer les experts de l'AERES sur ce point.

-Concernant les dispositifs d'évaluation de la formation. En tant que diplôme de l'université Montpellier 1, le master s'inscrit dans le dispositif d'évaluation des enseignements de l'université ; en tant que diplôme dispensé par la composante ISEM, composante certifiée SGS, le master s'inscrit dans le dispositif d'évaluation des enseignements de la certification SGS de l'ISEM.

-Concernant le pilotage de la formation : la direction de la spécialité est assurée jusqu'à aujourd'hui par un professeur des universités (Gérald Naro 6^{ème} section) et un PAST (Philippe Burnel), entourés d'intervenants professionnels. A cela s'ajoute un Conseil de Perfectionnement (prévu également dans le cadre de la certification SGS), composé d'universitaires et de professionnels qui se réunit au moins une fois par an. Notons que le CA du CESEGH constitue également une instance de suivi et de veille sur la formation, au même titre que le conseil de perfectionnement. A compter de la rentrée 2014-2015 l'équipe se renforce par le recrutement d'un PR 06 spécialiste du management de la santé et d'un MCF 01 spécialiste en droit de la santé. L'équipe universitaire de pilotage sera composée ainsi 2 PR06 + 1 PAST 06 + 1 MCF 01.

-S'agissant du déséquilibre entre professionnels et universitaires et du faible adossement recherche : nous en sommes tout à fait conscients. Il est le fruit de l'histoire d'un master qui s'est construit à ses débuts à l'initiative d'une profession afin de répondre à une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications. Nous menons actuellement une politique visant à un rééquilibrage des intervenants et à un renforcement de l'adossement à la recherche. Cela se traduit par le recrutement d'un PR 06 et d'un MCF 01 (Cf. § précédent). De même, nous renforçons le nombre d'heures assurées par des enseignants chercheurs publiant en sciences de gestion dans la formation. Dans les domaines du marketing, de la finance, des systèmes d'information et de la gestion des ressources humaines tout particulièrement. Pour cela nous faisons appel aux forces du groupe transversal « management de la santé de MRM (EA 4557, il est à noter que l'actuel directeur du master est également directeur du laboratoire MRM). L'appui de la SFR Administration et Médico-Economie de la Santé devrait constituer un atout majeur dans cette politique.

Observations sur la spécialité "Droit des établissements de santé, sanitaires, sociaux et médicaux-sociaux" (URF Droit) :

Remarques sur l'absence d'adossement recherche :

Critique paradoxale alors que l'évaluation remarque par ailleurs que la très grande majorité des doctorants et docteurs de la mention sont issus de cette spécialité.

Le renforcement de la partie recherche est soumise à une politique d'école doctorale et d'établissement puisqu'elle est fonction des financements de doctorants.

Les effectifs des apprenants en formation initiale se destinant à la recherche sont adaptés aux capacités d'accueil du secteur (thèses financées). Dans cette perspective de recherche les étudiants bénéficient d'un accompagnement individualisé (formation à la recherche, bibliographie, ateliers d'écriture, premiers pas vers la publication ...) effectué par des enseignants chercheurs et des doctorants du Centre droit et santé UMR5815.

Une bibliothèque est mise à leur disposition, ainsi qu'un accès intégral à la Bibliothèque Numérique de Droit de la Santé et d'Éthique Médicale (BNDS).

Les meilleurs travaux de mémoire sont proposés à la publication via la collection Mémoire Numérique de Droit de Santé.

Les apprenants ayant ancré leur parcours dans la recherche sont accompagnés au moment de déposer un projet de doctorat. Outre les dossiers de contrat doctoral, la « piste » des conventions CIFRE est développée (l'ARS Languedoc Roussillon a ainsi financé deux thèses ; ce sont actuellement quatre thèses de diplômés du M2 qui sont ainsi financées). Parmi les diplômés en cours de thèses : un contrat doctoral et deux postes d'ATER dont un hors université de Montpellier).

Le Conseil de perfectionnement composé d'universitaires (01 02 03 06 86) , de professionnel (avocat et directeur d'établissement) de deux représentants apprenants (un FI un FC) et d'un membre du personnel administratif assure le lien avec les entreprises susceptibles de financer des travaux doctoraux.

Remarques relatifs aux débouchés professionnels :

L'évaluation évoque le fait que les fonctions auxquelles peuvent prétendre les apprenants sont contestables car elle « ne s'épuisent pas dans le droit » (Ainsi pour les fonctions de DRH). Il convient de remarquer sur ce point que si les fonctions ne s'épuisent pas dans le droit, la formation offerte non plus, comme le remarque paradoxalement l'évaluation lorsqu'elle atteste l'existence d'une pluridisciplinarité qui est systématique dans le cursus offert. En outre l'évaluation n'évoque pas le fait essentiel que le cursus de M2 est privilégiée Sur le mode de l'alternance et que l'apprentissage théorique se double d'une insertion professionnelle immédiate. Cette voie permet avec un indéniable succès d'ouvrir le champ des compétences disciplinaires des apprenants. Par ailleurs l'évaluation semble ne pas prendre en considération le fait que sur la plupart des thématiques majeures enseignées, une partie des formateurs n'est pas issue du monde juridique, afin que les apprenants bénéficient d'éclairages transdisciplinaires.

L'évaluation omet aussi le fait que nombres d'apprenants sont en formations continue et viennent précisément suivre une formation à dominante juridique.

L'évaluation semble aussi omettre le fait que ces publics ne reçoivent pas exactement le même contenu de formation. Si les séminaires thématiques techniques (5jours par mois) sont communs, les étudiants en formation initiale bénéficient en outre de cours plus nombreux ancrés dans une logique transdisciplinaire afin précisément de palier une formation antérieure exclusivement juridique.

Au total, la philosophie de la formation dispensée est la suivante : le Droit constitue un socle de base des métiers visés et la formation, associée à l'expérience de terrain (apprentissage), est orientée vers l'optimisation de ses connaissances de bases par la transdisciplinarité. Un décloisonnement des savoirs est recherché par le biais d'une pédagogie inversée.

L'évaluation remarque de façon étonnante que certaines fonctions ne sont pas directement ouvertes aux diplômés.

Tel est le cas de la profession d'avocat qui nécessite l'obtention du pré capa et le passage en école d'avocat. Pour autant la critique n'a pas lieu d'être ou alors doit être adressée à tous les masters de droit pour lesquels volens non volens le métier d'avocat constitue un fort débouché.

L'obtention d'un M2 est un atout indéniable pour la carrière d'un futur avocat. On remarquera en outre que les étudiants ayant obtenus le pré capa ont la possibilité de suivre un M2 dans le cadre de leur cursus d'école d'avocats ! Par ailleurs l'atout d'un diplôme de M2 en droit de la santé semble évident lorsque l'on sait qu'existe désormais une spécialité droit de la santé reconnue par le Conseil National des Barreaux.

Sur un autre plan l'évaluation semble faire une confusion lorsqu'elle considère que l'accès aux fonctions de direction d'établissement nécessite un concours. Ceci est peut-être vrai pour la fonction de directeur d'établissement public de santé, mais c'est ignorer que le champ sanitaire et médicosocial dépasse la sphère publique. L'accession aux fonctions de direction d'établissements privés n'est en aucun cas circonscrite à un quelconque passage de concours comme en atteste la position professionnelle occupée par de nombreux diplômés du master.

Pour les apprenants se destinant à des fonctions en établissements publics, un accord est en place avec le DU « Prep-ENA » qui permet un accueil privilégié des étudiants de Master 2 pendant l'année d'études ou à l'issue de celle-ci.

Un membre commun aux équipes du Master droit des établissements de santé et de la « Prep-ENA », lui-même ancien directeur d'Hôpital assure le suivi et la coordination. Par ailleurs les équipes des Master Droit des établissements et administration des établissements publics de santé travaillent de façon coordonnées afin d'assurer la meilleure orientation et le meilleurs suivi possible des apprenants.

La mention et les parcours proposent une formation en adéquation avec des objectifs d'insertion professionnelle ou d'implication dans le champ de la recherche.

La politique de stage en M1 puis d'alternance en Master 2 est assise sur un dense réseau d'anciens diplômés notamment issus de la formation continue. Cette politique s'appuie sur un partenariat fort avec les structures professionnelles : accord d'accueil de stagiaires avec le CHRU de Montpellier (Le directeur du CEERDS est membre du comité de sélection des stagiaires auprès de la direction générale du CHRU)

Convention avec la FEHAP (fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne)

Accueil régulier « d'apprentis » du master par l'Agence Régionale de Santé LR.

Remarques sur le caractère élevé et fluctuant des effectifs :

Les effectifs paraissent parfois élevés et variables parce que l'évaluation ne distingue pas les publics Fi et FC

Le nombre FI est toujours constant afin de permettre grâce à l'apprentissage une insertion professionnelle optimale.

Remarque sur la lisibilité du pilotage :

Le pilotage est constitué par un conseil de perfectionnement et non pas confié, comme semble le dire l'évaluation, à l'association des anciens élèves. Ces anciens sont invités à la réflexion stratégique car ils sont les premiers à accueillir des apprentis et des diplômés.

Evaluation des enseignements : chaque intervention fait l'objet d'une évaluation anonyme (pertinence de l'intervention ; adéquation aux objectifs). Une réunion de synthèse de fin d'année permet les réorientations éventuelles.

Un conseil de perfectionnement est mis en place, il est composé d'universitaires (01 02 03 06 86), de professionnels (avocat et directeur d'établissement), de deux représentants des apprenants (un FI un FC) et d'un membre du personnel administratif. Il se réunit au moins trois fois dans l'année (premier mois ; fin du 1er semestre ; fin de l'année universitaire).

La remarque sur l'absence de suivi des diplômés surprend.

Le suivi de l'insertion professionnelle et du devenir des apprenants est assuré par la constitution de groupes des diplômés par le biais des réseaux sociaux généralistes et professionnels. Ces outils permettent un suivi en temps réel de l'évolution de chacun. Leur efficacité est cependant soumise à l'adhésion des diplômés et au respect de la loi informatique et liberté.

Les groupes sont animés par des membres de l'équipe pédagogique et par les doctorants du CEERDS. Les offres de stage, d'apprentissage et d'emploi sont diffusées en temps réel au sein de ces groupes. Par ailleurs ils permettent aussi de proposer à la communauté des diplômés des informations d'actualité et des offres d'actualisation de leurs savoirs.

Observations sur la spécialité "**Administration des établissements publics de santé**" (IPAG) :

Sans observations.

Observations sur la spécialité "**Droit international et comparé de santé**" (UFR Droit) :

Remarque sur la Faiblesse effectif

Le nombre limité d'apprenants est lié à la « jeunesse » du diplôme, à la difficulté de trouver des étudiants maîtrisant au moins une langue étrangère, aux débouchés en développement qu'il convient de ne pas saturer.

Remarque sur la finalité de la spécialité :

L'évaluation considère que la finalité recherche devrait constituer l'ancrage principal. Si cet axe n'est pas laissé pour compte on ne peut ignorer, contrairement à l'affirmation de l'évaluation, les forts potentiels de professionnalisation qu'offre le droit international de la santé. La profession d'avocat notamment est en recherche permanente de compétences transnationales.

Afin d'y répondre au mieux le Master est désormais orienté résolument vers le droit international et humanitaire de la santé. Les apprenants bénéficient d'un semestre d'interventions avant d'effectuer une mobilité internationale.

Le fort partenariat noué avec des ONG et notamment Médecins du Monde, permettent une réelle insertion dans le secteur.

Des partenariats universitaires sont noués et notamment avec la maîtrise de politique de santé de l'université de Sherbrooke (Canada) avec un accord de bi diplomation.

Le Centre national de santé publique de Djibouti accueille deux étudiants chaque année.

L'ONG Médecin du Monde intervient de manière importante dans la formation.

Cette orientation à venir plus ancrée dans le droit humanitaire permet encore d'axer la formation vers les métiers de l'intervention internationale.

L'accueil reçu à l'étranger, l'accroissement des candidatures internationales, démontrent l'attractivité du diplôme.

Evaluation des enseignements: chaque intervention fait l'objet d'une évaluation anonyme (pertinence de l'intervention; adéquation aux objectifs) une réunion de synthèse de fin d'année permet les réorientations éventuelles.

Un conseil de perfectionnement est mis en place, il est composé d'universitaires, de professionnels (avocat et dirigeant ONG), de représentants des apprenants (et d'un membre du personnel administratif. Il se réunit au moins trois fois dans l'année (premier mois; fin du 1er semestre; fin de l'année universitaire).

La remarque sur l'absence de suivi des diplômés surprend.

Le suivi de l'insertion professionnelle et du devenir des apprenants est assuré par la constitution de groupes des diplômés par le biais des réseaux sociaux généralistes et professionnels. Ces outils permettent un suivi en temps réel de l'évolution. Leur efficacité est cependant soumise à l'adhésion des diplômés. Les groupes sont animés par des membres de l'équipe pédagogique et par les doctorants du CEERDS. Les offres de stage, d'apprentissage et d'emploi sont diffusées en temps réel au sein de ces groupes. Par ailleurs ils permettent aussi de proposer à la communauté des diplômés des informations d'actualité et des offres d'actualisation de leurs savoirs.

Fait à Montpellier

Le Président de l'Université Montpellier 1

Philippe AUGÉ

