

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'INSTITUT
DE PHILOSOPHIE COMPARÉE (IPC) -
FACULTÉS LIBRES DE PHILOSOPHIE ET DE
PSYCHOLOGIE

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2023-2024

VAGUE D

Rapport publié le 12/11/2024

Au nom du comité d'experts :

Nathalie Magneron, présidente du comité

Pour le Hcéres :

Stéphane Le Bouler, président par intérim

Le Haut Conseil de l'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche (Hcéres) est une autorité publique indépendante. Il est chargé de l'évaluation des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, des organismes de recherche, des structures et unités de recherche, et des formations.

En application des articles R. 114-15 et R. 114-10 du code de la recherche, les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts sont signés par les présidents de ces comités et contresignés par le président du Hcéres.

Avis du comité

1 / Forces principales

- **Au cours du contrat écoulé, l'IPC a su faire évoluer son offre de formation** et la structurer à partir de ses deux disciplines historiques, la philosophie et la psychologie. L'approche par programme a permis le croisement disciplinaire et la spécialisation progressive, avec la création de doubles licences. Pour compléter cet objectif, l'IPC a choisi d'associer à son offre de formation, avec de nouveaux partenaires académiques, d'autres disciplines comme les sciences politiques, le management et la médecine, augmentant ainsi le nombre d'inscriptions administratives au cours de la période évaluée.
- **Le développement des activités de recherche de l'IPC**, préconisé par le précédent rapport du Hcéres, participe du même objectif de croiser les regards que portent diverses disciplines sur des objets communs et donc de les aborder de manière interdisciplinaire. Il conduit à identifier trois axes thématiques fédérateurs (philosophie et usages des discours scientifiques ; philosophie, organisation et institutions ; philosophie, psychologie et santé). La valorisation des activités des enseignants-chercheurs de l'Institut, sous la forme de manifestations scientifiques dans les locaux de l'établissement, de la création d'une revue interne ou de programmes transverses de formation à et par la recherche en licence, participent de cet objectif visant à **construire une véritable identité sur le territoire académique parisien**.
- Comme l'avait déjà indiqué le précédent rapport du Hcéres, **l'adhésion des personnels et des étudiants au positionnement de l'IPC sur son territoire est un soutien indéniable au développement de l'établissement**. L'engagement des personnels (administratifs et enseignants) dans l'accompagnement des étudiants est important et reconnu, ce qui en fait un facteur différenciant pour les étudiants et leur famille dans le choix de cet établissement. En complément, les événements organisés par l'association des étudiants, ainsi que la vie au sein de l'IPC, fortifient le sentiment d'appartenance à une communauté d'établissement et favorisent la construction d'un lien social fort, qui perdure après l'obtention du diplôme.

2 / Faiblesses appelant une vigilance particulière

- Comme l'avait recommandé le Hcéres lors de la précédente évaluation, l'IPC a mis en place de nombreuses instances en matière de gouvernance. C'est ainsi qu'il s'est doté d'un conseil d'administration, d'un comité de direction des formations, d'un comité de pilotage de la recherche qui fait office de conseil de laboratoire pour l'équipe de recherche qui a été créée (devenue ER IPC depuis 2019), d'un conseil scientifique stratégique, d'un conseil pédagogique et d'un conseil de vie de l'établissement. Au regard de la taille de l'Institut et des ressources humaines disponibles, **l'efficacité de ces instances dans le processus décisionnel est à évaluer attentivement**. Les compétences associées à ces instances, ainsi que leur nécessaire articulation, conduisent à **une structuration complexe, qui ne facilite pas l'appropriation des processus et des décisions par l'ensemble de la communauté**.
- Souhaitant diversifier son offre de formation, l'IPC a étendu ses recherches de partenaires académiques au-delà de son territoire parisien. Cependant, **à ce jour, l'établissement n'est pas parvenu à définir une politique et une stratégie partenariale d'établissement d'enseignement supérieur**, qui dépassent la simple agrégation d'initiatives individuelles et de projets ponctuels.
- L'IPC a connu, durant le contrat écoulé, un développement de ses effectifs (étudiants, personnels) qui témoigne d'une dynamique de croissance positive. Cependant, celle-ci n'a **pas encore été suivie de la mise en œuvre d'indicateurs de pilotage de la formation comme de la recherche, qui lui permettraient concrètement de suivre les objectifs qu'il se donne en matière de développement d'une part et d'apprécier la qualité des résultats d'autre part**. En particulier, le système d'information en cours d'élaboration ne constitue pas encore une aide suffisante pour le pilotage de l'établissement par les données.

3 / Recommandations principales

- **Mettre en œuvre une démarche qualité** dans le but d'avoir un pilotage plus efficient de l'établissement. Pour cela, il est nécessaire de clarifier les compétences décisionnelles et opérationnelles de chaque instance et d'engager la formalisation des processus et des règles de fonctionnement, qui sera partagée en interne par les différents acteurs. De plus, le déploiement d'outils de pilotage, notamment financiers et budgétaires, contribuera à sécuriser les circuits de décision, à participer à la définition d'indicateurs de pilotage et permettra d'assurer un suivi pluriannuel des activités de l'établissement.
- **Clarifier la politique et la stratégie en matière de partenariats académiques** pour élaborer des projets plus structurants au bénéfice des politiques de recherche et de formation de l'IPC.
- **Poursuivre la structuration du pilotage de la recherche et en évaluer les résultats** en distinguant plus clairement ce qui relève traditionnellement d'une commission se prononçant sur les orientations scientifiques et ce qui incombe à une instance régissant le fonctionnement d'un laboratoire. Ces améliorations permettraient à l'IPC de mettre en place une véritable animation scientifique et à sa communauté de s'approprier les projets collectifs qui mettent en évidence l'identité de l'établissement.
- **Poursuivre le travail engagé sur les alumni** afin de formaliser un réseau professionnel qui permettrait de mieux situer les domaines d'employabilité des étudiants et de développer des modules de formation continue à destination des acteurs issus des milieux professionnels.

Le comité considère que l'IPC, en tant qu'EESPIG, remplit ses missions. Cependant, il estime que l'établissement gagnerait à développer une politique et une stratégie partenariales au niveau académique, aussi bien en formation qu'en recherche, pour poursuivre l'articulation de la philosophie à d'autres domaines disciplinaires et favoriser une diversification des publics. Si l'établissement au cours du contrat a clarifié son fonctionnement en mettant en place notamment différents organes de gouvernance, le comité souligne l'importance d'associer davantage les personnels et les étudiants aux instances décisionnelles.

Présentation de l'établissement

1 / Caractérisation de l'établissement et de son territoire

L'établissement

- **Date de création** : 1969 ; anciennement « Institut de Philosophie Comparée » ; depuis 2002 l'établissement est devenu l'IPC-Facultés Libres de philosophie et de psychologie ; puis a été reconnu EEP SIG en 2015.
- **Typologie et organisation**¹ : établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général sous la forme d'une association loi de 1901 à but non lucratif.
- **Évolution du nombre d'étudiants**² : 415 étudiants en 2018-2019, 614 en 2022-2023 (soit une augmentation de 48% au cours de la période de référence) ; nombre d'étudiants hors diplôme d'établissement : 255 en 2018-2019, 331 en 2022-2023 (soit une augmentation de 30% au cours de la période de référence) ; répartition des effectifs des étudiants : 57,5% en licence.
- **Frais de scolarité** : 6625 € pour la L1 et 6205 € pour les secondes et troisièmes années de licence.
- **Pourcentage d'étudiants de nationalité étrangère** : 4%.
- **Taux de boursiers**³ : 36% en 2018-2019 et 26% en 2022-2023 pour les boursiers d'État ; 18% en 2018-2019 et 13% en 2022-2023 pour les boursiers internes.
- **Taux de réussite** : de 93% à 97% selon les licences (taux moyen national : 35%).
- **Ressources humaines** : 60 personnels en CDI, dont 43 personnels enseignants (pour les diplômes d'État), dont 11 personnels administratifs d'encadrement ; 81 personnels en CDD (dont 46 enseignants pour les diplômes d'État).
- **Budget**⁴ : 2 198 012 € en 2022 (produits totaux) ; 75 % des recettes proviennent des frais de scolarité, 10% des subventions publiques ; 75 % des charges sont consacrées aux frais de personnel.
- **Patrimoine immobilier**⁵ : Un campus historique à Paris situé dans le 14^e arrondissement, d'une surface de 1007m² (dont 557 m² de salles de cours).
- **Unités de recherche (nombre, tutelles et UMR)** : une seule équipe (ER IPC) créée en 2019, constituée de 7 membres titulaires, 12 membres associés et 4 membres temporaires. Elle est structurée autour de trois axes de recherche : philosophie et usages des discours scientifiques ; philosophie, organisations et institutions ; philosophie, psychologie et santé.
- **Établissement titulaire de la Charte Erasmus**⁶.

Le contexte national et territorial

- Un **réseau national** de 64 établissements au 1^{er} janvier 2013 sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) ayant la qualification d'établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général (EESPIG), dont 26 membres de la Fédération des établissements d'Enseignement Supérieur d'Intérêt Collectif (FESIC). Au total, ces écoles relevant du ministère de l'enseignement et de la recherche accueillent 160 000 étudiants en France.

¹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/18/Hebdo47/ESRS1800308A.htm>

² Evolution du nombre d'étudiants 2018-2023 (document complémentaire transmis au Hcéres).

³ Evolution du taux des étudiants boursiers 2018-2023 (document complémentaire transmis au Hcéres).

⁴ Données 2019.

⁵ Données 2018.

⁶ <https://ipc-paris.fr/wp-content/uploads/2021/03/Charte-Erasmus-2021.pdf>

- **Population étudiante de la région Île-de-France** : environ 734 000 étudiants, dont 390 862 étudiants dans l'académie de Paris⁷.

2 / Recommandations de la précédente évaluation (rapport publié en juillet 2018)

Les recommandations du précédent rapport d'évaluation ont été considérées par le comité d'évaluation dans le cadre de ses travaux. Leur analyse est détaillée dans le corps du rapport.

Recommandations	Suivi
S'appuyer davantage sur des personnalités extérieures aussi bien dans les instances de pilotage que dans les domaines scientifiques.	Suivie d'effet
Clarifier le positionnement et l'identité de l'IPC à partir d'objectifs clairement définis et formaliser davantage ses partenariats.	Partiellement suivie d'effet
Clarifier le statut des enseignants-chercheurs, à l'échelle de la taille de l'établissement, et ce dès les procédures de recrutement.	Partiellement suivie d'effet
Favoriser progressivement une politique de publication davantage ouverte sur l'extérieur, et l'utilisation plus systématique des sites dédiés aux spécialités concernées pour publier ses événements scientifiques.	Suivie d'effet mais à consolider et à poursuivre
Un renforcement et une diversification de la politique de réseau pourrait apporter une solution aux problèmes d'isolement (financier et académique) et au manque d'appui institutionnel.	Partiellement suivie d'effet

L'IPC a essayé au cours de la période de référence de répondre aux préconisations faites lors de la dernière évaluation du Hcéres. Il s'est employé à restructurer son organisation et son fonctionnement à travers des recrutements et la mise en place d'instances intégrant des personnalités extérieures. Si l'identité de l'IPC qui s'est constituée autour de la philosophie est clairement affirmée aussi bien en matière de formation que de recherche, l'Institut a mis en avant également son ambition d'articuler la philosophie avec d'autres domaines ou spécialités. Il doit poursuivre dans cette voie, en élaborant notamment une véritable politique de partenariat académique et de réseau, aussi bien du point de vue de la formation que du point de vue de la recherche, à un niveau national, mais aussi international.

Au cours de ce contrat, l'IPC a consolidé ses activités de recherche, en créant une équipe de recherche interne (ER IPC), dont la première évaluation par le Hcéres est en cours. Le fonctionnement de l'équipe de recherche a été formalisé par un règlement intérieur⁸ qui précise notamment les différents statuts des membres et les procédures de recrutement. Les recrutements des membres titulaires, enseignants-chercheurs qualifiés aux fonctions de maître de conférences (MCF) ou titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (HDR) sont faits par le directeur après avis du comité de pilotage de la recherche. Sur ce point, l'IPC doit s'interroger sur cette procédure et avoir pour ambition la mise en place de véritables commissions de recrutement. Cette politique de recherche a stimulé la production scientifique, qui est plus riche et plus importante, mais dont la visibilité reste à consolider.

3 / Rapport d'autoévaluation et visite de l'établissement

Pour la présente évaluation, le rapport d'autoévaluation (RAE) de l'IPC a été transmis au Hcéres en juin 2023. La visite de l'établissement d'une durée d'une journée et demie s'est tenue les 7 et 8 novembre 2023 et a

⁷ Année 2021-2022. Source : opendata SIES.

⁸ Annexe 3 du RAE.

permis, par la tenue de 18 entretiens différents, de rencontrer 46 interlocuteurs, dont les usagers (étudiants et personnels) et les partenaires de l'IPC. Ces entretiens se sont déroulés dans de bonnes conditions.

Les spécificités que l'établissement a exprimées en amont de l'évaluation (rencontre stratégique entre l'établissement et le Hcéres), ont été prises en compte par le comité. Celles-ci concernaient principalement le suivi des recommandations de l'évaluation précédente et la demande de modulation des références afférentes à la politique de recherche de l'établissement. Le comité d'évaluation estime que le dossier d'auto-évaluation (DAE) accompagné de ses annexes transmis par l'établissement lui a permis de disposer d'un grand nombre d'informations descriptives nécessaires à la compréhension des choix opérés, des orientations prises, du chemin parcouru depuis la dernière évaluation réalisée par le Hcéres. Cependant, le comité regrette que le RAE décrive un ensemble d'actions en réponse aux préconisations de la précédente évaluation du Hcéres sans en faire une analyse au regard d'une politique d'établissement et d'une stratégie associée. De surcroît, l'auto-évaluation rend compte d'une démarche de réponse immédiate à des questions plus que d'une démarche de construction d'une politique d'établissement. En effet, le regard que l'IPC porte sur lui-même manque d'analyses argumentées, qui lui seraient pourtant utiles, voire nécessaires pour faire évoluer ses actions.

Le pilotage stratégique et opérationnel

Référence 1. « L'établissement définit son positionnement institutionnel au niveau local, national et international. »

1 / Une identité forte, mais un positionnement stratégique qui reste à expliciter

L'Institut de Philosophie Comparée (IPC) est un établissement d'enseignement supérieur privé créé en 1969 sous la forme d'une association à but non lucratif par André Clément. En 1971, l'IPC signe une convention avec l'Université Paris IV - Sorbonne et change de nom à cette occasion. L'IPC s'appelle désormais « Faculté libre de philosophie comparée » (FLPC).

En 2002, l'IPC prend son nom actuel d'« IPC - Facultés libres de philosophie et de psychologie » et ouvre une préparation à la licence en psychologie. Renforçant ses liens avec l'État, il signe un contrat avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) à partir de 2010 et a été reconnu établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général (EESPIG) en 2015.

L'IPC prépare désormais aux diplômes nationaux de licence en philosophie et en psychologie dans le cadre d'un jury rectoral (article 613-7 du code de l'éducation) et a ouvert en 2021 une double licence de philosophie et psychologie, ainsi que des doubles cursus de philosophie et droit et de philosophie et science politique en partenariat avec l'Institut Catholique de Vendée (ICES). L'IPC, qui souligne dans son RAE la difficulté à conventionner avec des universités publiques, propose également des diplômes d'établissement qui font l'objet d'une déclaration au rectorat de l'académie de Paris.

D'inspiration chrétienne à l'origine, sans être confessionnel, l'IPC entend dispenser dans l'ensemble de ses formations « des enseignements prenant en compte toutes les dimensions de la personne humaine » et transmettre « le sens du bien commun », des valeurs et des savoirs pour guider les étudiants vers leurs futurs métiers, en mettant le plus grand soin à leur accompagnement (voir la référence 15 portant sur la politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus). Le développement des doubles diplômes met en évidence la volonté de l'IPC de développer à la fois l'interdisciplinarité et les partenariats. Depuis 2002, l'Institut n'a cessé d'élargir son offre de formation préparant à des diplômes d'État sous jury rectoral. Au niveau du cycle 1 universitaire, son offre de formation s'est en effet diversifiée au-delà de sa spécialité initiale en philosophie, dans l'objectif de s'étendre à la psychologie, au droit, à la médecine et aux sciences de gestion. Dans ce cadre, l'IPC a conventionné avec des établissements privés comme l'Institut Catholique de Paris (ICP) et le collège Stanislas (mise en œuvre d'une formation diplômante de médecine et philosophie) ou encore avec la fondation d'apprentis d'Auteuil (mise en œuvre de la formation PREFO). L'institut a également signé des accords-cadres avec des instituts catholiques (ceux de Toulouse et de Vendée) visant des échanges de professeurs, la réalisation de projets et de formations conjoints, des échanges d'informations et de matériaux didactiques et scientifiques et la participation à des conférences ou encore des congrès. Un accord de coopération avec Rennes Business School a également vu le jour dans le but de faciliter l'insertion des étudiants de l'IPC dans une grande école de management. Pour ce faire, l'IPC a proposé d'intégrer des enseignements de philosophie au sein du cursus de management de cette école partenaire, permettant ainsi de développer dans cette formation une hybridation des compétences des étudiants. Un partenariat a également été mis en place avec l'IAE de Metz pour développer la seconde année du master « management des ressources humaines et organisation » pour lequel l'IAE est accrédité. Les nouvelles formations créées ont permis en conséquence une augmentation des effectifs (+106 étudiants en 2021-2022).

L'IPC témoigne de sa volonté de consolider son identité, qui repose sur une articulation entre la philosophie et d'autres domaines, en tirant parti des relations qu'il a tissées depuis plusieurs années avec des établissements privés et publics. Néanmoins, les choix opérés par l'Institut en matière de partenariats restent à définir, à clarifier et à objectiver pour qu'il puisse s'assurer, aux niveaux local et national, un positionnement reconnu et

incontournable grâce à ses thématiques phares. Par conséquent, le comité recommande à l'IPC, comme le Hcéres l'avait également préconisé en 2018, de définir une stratégie partenariale académique à moyen et long termes lui permettant de développer son positionnement dans le paysage universitaire.

Référence 2. « L'établissement définit à partir de son positionnement une stratégie au niveau local, national et international, qu'il décline en objectifs opérationnels et dont il assure le suivi. »

2 / De nombreuses actions cohérentes et suivies, qui mériteraient d'être incluses dans un véritable projet global d'établissement

L'établissement a une vision claire de ses priorités stratégiques durant la période évaluée au regard de ses objectifs en matière de développement de « l'interdisciplinarité », tant en formation qu'en recherche, d'encadrement et de poursuite d'étude des étudiants. Ses priorités stratégiques se déclinent en trois axes dont la diversification de son offre de formation, le développement de la recherche, et enfin la mise en place d'outils de pilotage et d'outils numériques pour la formation.

Ces objectifs sont cohérents avec ceux qui sont listés dans le contrat avec l'État pour la période 2019-2023 et en accord avec les recommandations faites précédemment par le Hcéres sur le plan de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement. S'agissant des objectifs, l'IPC liste dans son RAE de manière claire et précise, les différentes actions accomplies annuellement au regard de sa feuille de route. Il annonce que les principaux objectifs ont été réalisés dès 2021. La description d'actions entreprises dans chacun des axes de développement déterminés par l'établissement témoigne de cette réalisation. Par exemple, l'ouverture de nouvelles formations, la restructuration de sa recherche, la structuration de sa gouvernance ou encore la réforme de son organisation administrative peuvent être mises en avant. **Le comité ne peut que saluer ces réalisations et ces structurations.**

L'IPC présente également de manière lucide les projets qui lui ont causé le plus de difficultés ou les objectifs qui n'ont pas été atteints : la difficulté à diversifier ses ressources propres, la question des locaux devenus trop exigus, les mobilités internationales encore en dessous de ses ambitions, la difficulté à nouer des partenariats avec des établissements publics et la difficulté à créer une offre de master. **En conformité avec ses ambitions, le comité recommande à l'IPC de formaliser son projet d'établissement, en complément de son contrat avec l'État, pour en faire un véritable projet stratégique. Ce dernier devrait faciliter la communication interne et externe et également permettre de préciser les procédures internes de suivi (revue de projets, lettres de mission internes, séminaires annuels...). Dans ce cadre-là, une mesure du degré de mise en œuvre du projet tout au long du contrat pourrait être faite et partagée avec l'ensemble de la communauté de l'IPC.**

Référence 3. « L'établissement s'inscrit dans son environnement et construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie. »

3 / Un nombre de partenariats accru dont le déploiement doit s'inscrire dans le cadre d'une politique partenariale

Durant la période évaluée, l'IPC a fait un réel effort pour diversifier et structurer ses partenariats, notamment en matière de formation et de recherche, conformément aux objectifs inscrits dans son contrat avec l'État. Ainsi, l'IPC souligne le fait que sur les neuf partenariats qu'il considère aujourd'hui comme structurants, cinq ont été noués durant la période 2019-2023. En matière de formation, sont notamment cités les partenariats avec l'ICES de Vendée, avec Rennes Business School et avec l'IAE de l'Université de Lorraine (campus de Metz). Ces établissements ont permis à l'Institut d'enrichir son offre de formation en associant la philosophie à différentes disciplines, telles que le droit, les sciences politiques ou encore les sciences de gestion. En matière de recherche également, outre les liens des enseignants-chercheurs (EC) intervenant à l'IPC avec d'autres établissements, un accord-cadre avec le laboratoire CHART de Paris 8 a été signé en 2018. Cet accord indique uniquement les collaborations possibles : échange de chercheurs, professeurs, personnels administratifs, étudiants ; réalisation de projets conjoints de recherche, échange d'informations et de matériaux scientifiques d'intérêts communs et participation à des conférences, symposia, congrès avec des

communications scientifiques. S'y ajoutent de nombreuses collaborations ponctuelles autour de projets ou de manifestations scientifiques, qui montrent la nouvelle dynamique donnée par l'IPC à sa politique de recherche. **Cependant, ces partenariats ne permettent pas de spécifier la stratégie de l'IPC, car les objectifs qui les sous-tendent ne sont pas clairement énoncés comme cela a été souligné précédemment (cf. référence 1). Par conséquent, le comité recommande à l'Institut de construire une véritable politique partenariale pour être davantage visible, d'une part, et pour poursuivre son développement aussi bien du point de vue de la formation que de la recherche, d'autre part.**

Par ailleurs, l'établissement entretient des partenariats internationaux avec plusieurs structures (Université Abat Oliba en Espagne, Université pontificale de la sainte croix en Italie, *The International Federation for Family Development* auprès de l'ONU) sous la forme d'accords ou de conventions-cadres. À ce stade, ces accords partenariaux témoignent de la volonté de l'IPC de collaborer, notamment sur des programmes de recherche conjoints, bien que celle-ci ne se soit pas encore véritablement traduite par des actions concrètes pour la recherche. De même, si l'établissement cherche à internationaliser ses formations, il ne s'inscrit pas dans une dynamique de réponse à des appels à projets internationaux compétitifs et les mobilités entrantes et sortantes restent faibles (26 étudiants ont bénéficié d'une mobilité au cours de la période évaluée). Le comité constate donc que la signature de nouveaux partenariats internationaux n'a malheureusement pas permis d'atteindre les objectifs fixés par le contrat, aussi bien en matière de recherche qu'en matière de mobilités entrantes et sortantes. **Au-delà de la signature de nouveaux partenariats, le comité recommande à l'IPC de déployer une stratégie partenariale avec des établissements dont l'offre de formation est proche pour augmenter de manière significative le nombre des mobilités sortantes.**

Dans l'objectif d'accompagner l'insertion professionnelle de ses étudiants, l'établissement met également en avant ses partenariats avec le monde socio-économique. Ils prennent la forme par exemple de prestations de service réalisées par certains de ses enseignants (conférences auprès de TGS France ou du MEDEF) pour faire connaître les expertises de l'IPC, ou encore d'un conventionnement avec la Fondation Raoul Follereau pour permettre aux étudiants d'assurer des actions de bénévolat et de solidarité. **Pour autant, à ce jour, il n'existe pas encore de recensement de l'ensemble de ces partenaires dans la durée. D'une manière générale, le comité recommande à l'IPC de systématiser le recensement des relations qu'il entretient avec les acteurs socio-économiques, son ambition étant d'ouvrir les débouchés de ses licences en philosophie et psychologie à d'autres secteurs professionnels. Dans cette perspective, la mise en place d'un CRM⁹ (listant les structures accueillant des stagiaires, les recruteurs et les *alumni*) devrait l'aider à définir une vision globale, à établir une cartographie de ses divers liens avec le monde socio-économique et à repérer les secteurs restant à prospecter, en vue d'ouvrir de nouveaux horizons de coopération.**

Globalement, l'IPC a mis en place au cours de ce contrat une démarche de partenariat (académique et socioprofessionnel) dont les enjeux doivent être précisés au regard de la stratégie que l'établissement souhaite mettre en œuvre.

Référence 4. « La gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie. »

4 / Des efforts à poursuivre dans la formalisation des procédures et des outils de pilotage

En 2018, la première recommandation du Hcéres en matière de gouvernance invitait l'IPC à ouvrir ses instances à davantage de personnalités extérieures pour s'enrichir d'autres regards portés sur sa stratégie et sa recherche. En 2019, la composition du conseil d'administration (CA) a donc été revue de façon à intégrer des représentants du monde socio-économique issus de l'expertise financière, du droit, de l'entreprise et de l'administration publique. L'un de ces membres représente également les parents d'étudiants de l'IPC. **La**

⁹ Customer Relationship Management.

place accordée aux parents d'étudiants au sein de cette instance pose problème selon le comité, qui souligne que les étudiants et les personnels n'y sont pas formellement représentés.

Pour mettre en œuvre les décisions du CA, l'IPC a également renforcé la structuration de l'organisation des instances de décision, conformément à la deuxième recommandation du Hcéres formulée en 2018. Le Doyen peut ainsi s'appuyer sur une série de comités et de conseils spécialisés par domaine et réunis régulièrement, dont le comité de direction des formations (une fois par mois), le comité de pilotage de la recherche (six fois par an), qui peuvent être comparés à la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) et à la Commission Recherche des Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), le conseil scientifique stratégique, le conseil pédagogique (chaque semaine) et enfin le conseil de vie de l'établissement (une fois par mois). **Compte tenu de la diversité de ces instances, l'IPC, comme l'a constaté le comité, s'est efforcé de restructurer les circuits de décision par domaine. Cependant, la multiplication des instances ne facilite pas la compréhension des compétences de chacune d'entre elles et rend peu lisibles les circuits de décision pour l'ensemble de la communauté. Le comité recommande donc à l'Institut d'améliorer l'organisation et la coordination de ses différentes instances, en faisant notamment une plus grande place aux personnels et aux étudiants dans la prise de décision, et ce d'autant que la diffusion de l'information en interne est à reconsidérer en ce qui concerne les questions stratégiques**¹⁰.

S'agissant de l'organisation des missions et des services, l'organigramme en donne une architecture précise. **L'équipe des services administratifs est petite, mais les rôles sont clairement répartis.** Néanmoins, le comité a constaté que beaucoup d'attributions reviennent directement à la Secrétaire Générale (RH, ERASMUS, Recherche...). **La responsabilité des enseignants en matière de formation et de recherche est également assurée de manière claire et identifiable, avec des responsables d'année pour la pédagogie et des coordonnateurs des axes pour l'activité de recherche.**

En matière de communication externe, l'IPC a augmenté ses ressources humaines de 0,5 ETP et a renouvelé entièrement sa stratégie de communication en 2020, en procédant notamment au recrutement de la nouvelle responsable de la communication (changement de la charte graphique, publication de nouvelles plaquettes sur son offre de formation, présence sur les réseaux sociaux, achat d'encarts publicitaires dans la presse, visites dans les lycées, organisation de trois journées portes ouvertes). **Le site internet de l'établissement est clair et accessible. Une version pour les téléphones mobiles devrait être lancée en 2024.**

Suite aux recommandations du Hcéres et conformément aux engagements pris à l'objectif 5.3 de son contrat avec le MESR, l'IPC a renforcé le lien avec ses *alumni*, à travers la création d'une Lettre aux Anciens ou encore l'organisation d'un événement à destination des *alumni* en juillet. **Cependant, le comité recommande à l'IPC de créer une base de données recensant systématiquement tous les anciens étudiants pour faciliter d'une part le suivi de leur parcours sur le long terme et permettre l'émergence d'un réseau d'employeurs potentiels ; pour augmenter d'autre part les ressources propres de l'établissement grâce aux dons et à la mobilisation des *alumni* dans le développement de modules de formation continue.**

En matière de communication interne, l'établissement a mis en place des réunions régulières (une fois par semaine) entre la direction et les responsables et chargés de mission, faisant l'objet de comptes rendus dont la diffusion à la communauté demande à être élargie. Si les étudiants disposent d'un ENT, l'IPC n'a pas développé un intranet général. **De manière à construire une culture commune et à partager les informations, le comité recommande à l'établissement d'intégrer à sa stratégie de communication un volet spécifique sur la communication interne.**

La réorganisation des outils informatiques était l'un des objectifs du contrat (2019-2023), « objectif 6.1 Outils numériques ». **Le système d'information, considéré comme un outil clé pour la rationalisation de l'organisation interne de l'IPC, a fait l'objet d'un audit en 2019, qui a concerné aussi la mise en œuvre de la réglementation européenne sur l'usage des bases de données numériques (RGPD).** À la suite de cet audit, un effort important de refonte du système d'information a été entrepris. Compte tenu de sa taille restreinte, l'établissement a fait le choix de s'appuyer à la fois sur une externalisation totale des services informatiques (un prestataire a été

¹⁰ Entretiens.

choisi pour les réseaux et un autre pour la gestion du parc des appareils) et de s'engager dans l'achat de deux applications globales pour la gestion de ses missions de formation. Il s'agit de la suite « Google education » pour la messagerie, l'agenda, la visioconférence et l'ENT des étudiants, et de la base de gestion « Salesforce », qui a été adaptée pour gérer la scolarité et le service des enseignants. L'établissement a souligné, lors de la visite sur site, le long travail de déploiement et d'adaptation des logiciels à ses spécificités, dans lequel il s'est engagé tout au long de la période évaluée et l'importance des projets à venir : l'interopérabilité, le paiement des droits d'inscription, le logiciel financier, la dématérialisation des inscriptions ou encore la saisie des notes en ligne. **Le comité tient à souligner l'effort significatif qui a été accompli en matière informatique au cours de la période évaluée avec une unification des outils consacrés à la formation, conformément aux engagements pris dans le contrat avec l'État. Face aux difficultés évoquées lors de certains entretiens dans le déploiement de certaines applications, le comité recommande de communiquer davantage autour du schéma directeur de l'informatique et de définir le niveau de priorité des chantiers avec l'ensemble des personnels, de doser les efforts des différents services et de mesurer les progrès réalisés dans le fonctionnement de l'établissement.**

Référence 5. « L'établissement porte une politique globale de la qualité. »

5 / Plusieurs chantiers d'amélioration du fonctionnement sont engagés malgré l'absence d'une démarche qualité formalisée

Dans sa précédente évaluation, le Hcéres soulignait « une volonté marquée d'amélioration de la qualité en misant sur la bonne volonté et l'investissement de tous les acteurs, les démarches qualité structurées étant parfois délicates à mettre en œuvre en raison de la petite taille de l'établissement ». **Au cours de la période 2019-2023, l'établissement a continué à faire de l'amélioration de son fonctionnement administratif une priorité sans pour autant formaliser sa démarche qualité selon la norme ISO 9001.**

En 2018 et 2019, trois audits sur le fonctionnement ont été réalisés (fonctionnement, systèmes d'information et comptabilité). À la suite de ces audits et des recommandations du Hcéres, un poste de Secrétaire Générale, adjointe au Doyen a été créé en 2019. Ce nouveau poste a répondu à la fois à la nécessité de suppléance du Doyen dans ses fonctions de direction administrative et financière et à celle d'impulser et de coordonner les différents chantiers d'amélioration du fonctionnement interne lancés durant la période évaluée.

Suivant les préconisations des audits, l'établissement a de nouveau internalisé avec succès les fonctions de comptabilité (finances) et de paie (ressources humaines), afin de mieux maîtriser le pilotage et le suivi budgétaire. L'établissement reste conseillé par un cabinet d'expertise comptable d'une part, qui est responsable d'établir les comptes de résultats et bilans, et par un cabinet d'expertise comptable spécialisé en droit social d'autre part, qui est responsable du pilotage de la paie. Si cela a un coût pour l'établissement, les ressources humaines actuelles de l'IPC ne permettent pas en interne d'assurer cette gestion en complète autonomie. **Un certain nombre de procédures RH ont été formalisées et simplifiées.**

En matière financière, la base de gestion *Salesforce* a permis de développer une opérabilité entre le suivi du paiement des frais de scolarité et le logiciel comptable (suivi des recettes en temps réel). D'autres chantiers de simplifications sont annoncés pour l'avenir notamment en matière de scolarité. Ceux-ci portent notamment sur la dématérialisation des procédures d'inscription, le suivi des notes et la mise en place de *workflow* pour fluidifier les relations entre services. **Le comité ne peut donc qu'encourager cette démarche de l'établissement visant à améliorer la qualité générale de son fonctionnement.**

Cependant, au cours des entretiens le comité a noté à plusieurs reprises la difficulté de l'ensemble des personnels à fournir des chiffres clés au sujet de leur établissement, dont ceux relevant entre autres du budget, de l'effectif du personnel permanent, du nombre d'étudiants, des taux d'insertion professionnelle ou encore de la recherche. **Le comité recommande à l'IPC de construire un tableau de bord de pilotage des données pour permettre à toutes les communautés d'établissement de se saisir de la démarche qualité au service de la connaissance et du développement de l'institut.**

De plus, pour approfondir la mise en place d'une démarche qualité partagée et systématique, le comité recommande de produire de manière progressive un guide des procédures à destination de l'ensemble des personnels et de mettre en place une démarche d'amélioration continue pour chacun des grands processus de la vie de l'établissement. Cette proposition peut se traduire à travers un bilan annuel de ce qui a été réalisé, auquel seraient associés les personnels responsables de la démarche qualité, un suivi des marges d'amélioration ou encore une évaluation annuelle des progrès.

Référence 6. « L'établissement pilote la mise en œuvre de sa stratégie en s'appuyant sur des outils de projection prévisionnelle, sur une programmation budgétaire et sur un dialogue de gestion interne structuré. »

6 / Un modèle économique équilibré avec des ressources en croissance, mais à diversifier

Pendant la durée du contrat, le modèle économique de l'IPC est stable et la gestion financière est maîtrisée.

En 2022, le budget de l'IPC dépasse les 2 millions d'€. Ses recettes sont en augmentation de manière quasiment constante, principalement en raison de l'augmentation des effectifs étudiants, notamment grâce aux différents partenariats noués avec d'autres établissements (hausse de +10% des recettes pendant la durée du contrat). Les droits d'inscription représentent encore en 2022, la première ressource propre de l'établissement (75% du budget), mais également la ressource la plus en évolution au cours de la période de référence. Les subventions publiques représentent toujours 10% des recettes.

En ce qui concerne les dépenses de l'IPC, le principal poste est la masse salariale, qui s'est accrue en raison du développement des activités, mais dans des proportions quasiment stables par rapport à l'évolution du budget. Les subventions publiques restent allouées à la préparation de l'offre de formation en licence et aux dispositifs soutenus par l'État (la Préformation aux métiers de l'action socio-éducative soutenue par le dispositif Pareo). **L'établissement décrit une procédure d'élaboration budgétaire prudente et rigoureuse, essentiellement fondée sur la projection en année n-1 des recettes d'inscription. Cette procédure pourrait représenter une source de déstabilisation du budget de l'établissement suite à une baisse importante des effectifs. Le comité recommande par conséquent à l'IPC de développer davantage une prospective financière pluriannuelle pour inclure la question du financement des projets de long terme (comme, entre autres, l'extension des locaux ou la prise en charge des progressions de carrière).**

L'assistance d'un cabinet comptable externe, qui réalise un rapport de gestion de l'année universitaire écoulée est également un gage de contrôle budgétaire et comptable. Le cabinet comptable confirme la bonne santé financière de l'établissement.

Bien que l'IPC se donne comme objectif de développer une comptabilité analytique dans son prochain contrat afin de mieux connaître et mieux piloter ses coûts de fonctionnement, il reconnaît qu'il n'a pas encore pleinement réussi à ce jour à atteindre les objectifs qu'il se fixait en matière de diversification des ressources financières dans le cadre du contrat 2019-2023 (objectif 6.2 pilotage financier). L'absence de mécénat peut s'expliquer par le contexte de crise sanitaire à partir de 2020, mais aussi par des relations encore insuffisantes avec les partenaires socio-économiques réels et potentiels. L'établissement formule notamment le souhait d'accroître les dons et le mécénat pour financer son système de bourses internes et ses activités de recherche, sans pour autant définir une stratégie. La collecte de la taxe d'apprentissage a également été moins importante que prévu en raison de la réforme de cette taxe. L'IPC a par conséquent reconduit l'objectif de diversification des recettes dans son futur contrat en se fixant cette fois-ci la cible de 300k€ par an pour les dons et le mécénat¹¹. **Pour que l'IPC augmente ses ressources propres, le comité lui recommande de développer une offre de formation continue modulaire en cohérence avec les atouts de l'établissement en matière de formation et de recherche, de développer les partenariats avec des entreprises, mais également de répondre de manière collaborative à des appels à projets avec d'autres établissements.**

¹¹ Prochain contrat.

Référence 7. « La politique des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'établissement et contribuent à la qualité de vie au travail de ses personnels. »

7 / Une équipe de permanents encore restreinte et des procédures RH à renforcer

L'IPC emploie en 2023 une trentaine d'agents permanents, dont 20 enseignants et 10 agents administratifs, ainsi qu'environ 70 enseignants vacataires (soit une centaine de paies par mois). **Le comité attire l'attention de l'Institut sur la taille réduite de l'équipe de permanents, qui peut constituer un risque pour son fonctionnement et son développement.** Au cours de la période évaluée, l'IPC a mené une politique d'accompagnement active de ses personnels enseignants. En effet, de nouvelles préparations à la qualification de MCF et à l'habilitation à diriger des recherches sont en cours pour atteindre l'objectif de 100% de responsables d'année ayant le statut d'enseignants-chercheurs. La grille tarifaire a été réformée pour tenir compte du niveau de diplômes des enseignants vacataires. L'encouragement à la recherche et l'accompagnement des jeunes chercheurs se traduisent également par l'octroi de deux demi-journées de décharge hebdomadaire aux enseignants-chercheurs permanents à temps plein, la création d'un équivalent du congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) et le soutien aux doctorants. Un intéressement est versé aux enseignants dispensant des cours à l'extérieur de l'établissement.

S'agissant de la gestion prévisionnelle des emplois et de compétences des enseignants, elle est assurée annuellement par le CODIR élargi en fonction des mouvements des personnels enseignants annoncés pour l'année à venir. **La procédure de recrutement des enseignants est formalisée, mais elle reste interne dans la mesure où les recrutements sont assurés uniquement par le doyen. Le comité recommande à l'IPC de mettre en place des commissions de recrutement de façon à croiser les regards et à répondre au mieux aux besoins de l'établissement.** La parité entre femmes et hommes est quasiment atteinte par rapport à la globalité des effectifs. Cependant, le comité note un écart de salaires entre les femmes et les hommes dans le bilan social, en raison d'une représentation féminine plus importante dans les fonctions administratives par rapport aux fonctions enseignantes.

Les responsabilités pédagogiques assurées par les enseignants sont reconnues par l'octroi d'une prime mensuelle et sont accompagnées par la création de postes d'assistants pédagogiques. **Pour autant, il n'existe pas de référentiel écrit de l'ensemble des charges pédagogiques et administratives assurées par les enseignants. Le comité recommande à l'IPC de concevoir ce référentiel dans le but de garantir à court terme la transparence et l'équité des missions entre chaque membre de la communauté enseignante et de faciliter à plus long terme la gestion prévisionnelle des emplois.**

La petite équipe administrative, quant à elle, a été renforcée de quatre postes à la rentrée de l'année 2022. En effet, elle compte en 2022 10 agents (80% en CDI, mais avec plusieurs emplois à temps partiel). Les outils mis à la disposition des personnels administratifs ont fortement évolué et progressé durant la période évaluée. Quelques actions d'accompagnement à l'évolution des missions ont été mises en œuvre (cf. Plan de formation des personnels 2021-2023¹²). **Cependant, le comité constate une absence d'indicateurs relatifs à la qualité de vie au travail.**

L'établissement signale l'absence de comité social et économique (CSE), en raison d'un nombre insuffisant de candidats aux élections des représentants du personnel, mais assure que les différentes instances de sa gouvernance permettent de réguler les difficultés au fil de l'eau. **Le comité recommande à l'IPC d'encourager davantage les candidatures aux prochaines élections pour installer un véritable CSE, qui aura pour mission de formaliser le dialogue social. Par ailleurs, l'établissement gagnerait à enrichir son bilan social annuel, en y valorisant sa stratégie RH et la mise en œuvre des nombreuses actions entreprises, au-delà des simples ratios légaux. Le bilan social annuel pourrait par conséquent devenir un véritable support de dialogue collectif entre l'employeur et ses salariés.**

¹² Annexe 48.

Référence 8. « L'établissement intègre dans sa stratégie une politique immobilière soutenant son développement. »

8 / Des locaux anciens, exigus et peu adaptés au développement de l'établissement

L'IPC est actuellement locataire de ses locaux situés au 70 avenue Denfert-Rochereau dans le 14^e arrondissement de Paris. Leur surface totale représente 1500 m² et les deux bâtiments sont classés en ERP de catégorie 5. Dans son contrat 2019-2023, l'établissement fait le lien entre ses différents projets de développement (en cycles 1 et 2) et sa capacité à trouver de nouveaux locaux pour pouvoir augmenter ses effectifs. En 2022, le taux d'utilisation des locaux de l'IPC est proche des 100% du lundi au vendredi. Les formations aux diplômes d'établissement – PREFO et « Médecine et philosophie » – sont organisées dans les locaux des établissements partenaires (Apprentis d'Auteuil et Collège Stanislas). De même, les doubles cursus ouverts avec l'ICES en Vendée fonctionnent par l'intermédiaire de la visioconférence. L'ouverture des locaux de l'IPC le samedi matin a également permis de résoudre le problème relatif à l'augmentation des effectifs étudiants.

Les locaux actuels, situés au cœur de Paris, sont les locaux historiques de l'école. Ils semblent aujourd'hui trop exigus pour offrir des lieux de vie agréables aux étudiants et aux personnels de l'IPC et a fortiori pour permettre le développement des activités de formation et de recherche qui est envisagé à l'avenir tout en répondant aux enjeux énergétiques, écologiques et environnementaux. À ce jour, malgré ses recherches, l'établissement n'a pas encore trouvé de solution pour étendre ses locaux dans un contexte parisien très contraint. Il a reconduit cet objectif d'extension de ses locaux dans son prochain contrat en se fixant un minimum de « 100 m² complémentaires ». **Le comité recommande à l'IPC de faire de sa recherche de locaux une priorité, en cohérence avec les effectifs actuels et attendus, dans le cadre du développement de l'établissement.**

Conclusion du domaine « pilotage stratégique et opérationnel »

a) Forces

- Des actions structurantes dans l'amélioration des outils et des processus témoignant d'une volonté d'optimiser le fonctionnement de l'établissement.
- Un investissement fort du personnel au service des usagers, qui en fait un atout pour l'attractivité de l'établissement.

b) Faiblesses

- Des locaux qui ne répondent plus au développement de l'Institut.
- Une absence d'indicateurs de pilotage.
- Un manque de prospective et de stratégie qui peut nuire au développement de l'IPC.

c) Recommandations

- Formaliser un projet pluriannuel d'établissement.
- Poursuivre la restructuration engagée en réduisant le nombre d'instances de gouvernance et de pilotage, en définissant plus clairement les compétences décisionnelles et opérationnelles de chacune et en incluant davantage les personnels et les étudiants dans ces instances.
- Mettre en place des outils de pilotage formalisés (notamment en finances, RH, scolarité, insertion) pour avoir un suivi des activités de l'établissement.
- Poursuivre la formalisation des processus afin de sécuriser les circuits de décision, répondre aux obligations réglementaires et permettre l'efficacité globale de l'établissement.
- Trouver des locaux à la hauteur de la stratégie de développement de l'établissement et de ses ambitions pour l'accueil des étudiants.

La politique de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société

Référence 9. « La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes. »

Référence 10. « L'établissement mène une politique de ressources et de soutien à la recherche. »

1 / Une recherche en quête d'interdisciplinarité qui doit se doter d'une organisation adéquate

La recherche au sein de l'IPC relève d'une unité de recherche unique, l'équipe de recherche de l'IPC (ER IPC)¹³, qui vise des approches interdisciplinaires, comme en témoignent ses trois axes (philosophie et usages des discours scientifiques ; philosophie, organisations et institutions ; philosophie, psychologie et santé). L'équipe est constituée de sept membres titulaires (enseignants-chercheurs qualifiés aux fonctions de MCF ou titulaires d'une HDR), douze membres associés et quatre membres temporaires. Le projet scientifique de l'ER IPC est de « promouvoir sur un plan international l'enseignement et la recherche philosophique par l'étude comparée des grands philosophes et des écoles les plus importantes qui se sont succédés depuis l'Antiquité »¹⁴.

À partir de ces trois axes, l'IPC a défini quatre priorités thématiques que sont les comparaisons « autour de la nature », « autour du bien commun et de la subsidiarité », « entre les rationalités humaine et artificielle » et « autour de la santé ». Ces thèmes relèvent de questions interdisciplinaires sur lesquelles travaillent les enseignants-chercheurs de l'IPC et abordent directement des enjeux sociétaux actuels. **Le comité remarque, que lors des entretiens, l'interdisciplinarité est souvent vue comme l'agrégation d'approches scientifiques diversifiées (pluridisciplinarité) plutôt que comme une approche intégrée entre disciplines traitant d'une même question de recherche. Cette conception de l'interdisciplinarité mériterait, selon le comité, d'être étayée sur des bases théoriques et méthodologiques partagées et plus solides.** L'ER IPC a pour la première fois déposé une demande d'évaluation auprès du Hcéres qui permettra, dans une certaine mesure, une objectivation de la qualité des activités de recherche menées dans cette équipe.

Conformément au contrat 2019-2023 signé avec le MESR et au précédent rapport du Hcéres, l'IPC a accru la diffusion nationale de sa recherche. Aussi, le RAE indique une production scientifique de plus de 70 publications sous forme d'articles dans des supports nationaux ou internationaux (avec et sans comité de lecture), d'ouvrages, de chapitres d'ouvrage et de communications avec ou sans acte, ainsi que l'organisation de différents événements scientifiques.

Suite au précédent rapport du Hcéres, la définition d'axes de recherche a permis de structurer l'ER IPC. **Toutefois, la distinction entre les axes et les thèmes de recherche n'est pas évidente, même si le comité souligne l'effort de structuration. De même, l'activité de recherche n'est pas caractérisée par une production par axe ou par thème. Aussi est-il difficile de déterminer si tous les axes présentent le même niveau d'intérêt et la même dynamique ou s'il serait préférable d'en conforter certains.** Les combinaisons entre les trois axes et les quatre thèmes sont par ailleurs nombreuses pour une équipe dont la taille est relativement réduite. À ce stade de l'effort de structuration, le comité s'interroge sur les moyens humains nécessaires pour traiter correctement chaque thème et chaque axe.

¹³ ER IPC : RNSR : 221624341T.

¹⁴ Art. 2 des statuts de l'Association Faculté Libre de Philosophie Comparée dite IPC.

Le comité recommande à l'établissement de poursuivre le développement actuel de sa recherche en favorisant une diffusion des résultats de l'ER IPC à destination d'une audience plus large, notamment à l'échelle internationale. Le comité ne peut qu'encourager le développement de l'interdisciplinarité pour traiter des enjeux sociétaux actuels et recommande que la définition même de l'interdisciplinarité soit questionnée puis partagée par tous les membres de l'ER IPC. Le comité ne peut que constater une confusion entre inter et pluridisciplinarité au niveau de l'établissement. Enfin, l'établissement doit préciser ses objectifs scientifiques au regard des forces en présence.

La politique de recherche de l'IPC relève du comité de pilotage de la recherche (COPIL-Recherche), qui est en charge de définir la stratégie portant sur la recherche, et non directement du CA de l'établissement. Le CA valide, principalement sur proposition du COPIL-Recherche, le budget alloué à cette activité. De fait, c'est le COPIL-Recherche qui représente l'instance pivot de l'Institut pour le développement de la recherche. Cette instance est constituée de la direction de l'IPC et des coordinateurs des axes de l'équipe de recherche. Le RAE indique que le COPIL-Recherche joue le rôle de commission de la recherche. Il se réunit au moins six fois par an et traite des activités courantes de la recherche (budget alloué à cette activité – 41 k€ en moyenne depuis 2017 –, demandes d'intégration de membres).

L'IPC dispose également d'un Comité scientifique stratégique, qui est composé de membres extérieurs et de membres de l'Institut. Son rôle est « d'apporter un conseil sur la stratégie proposée par le comité de pilotage de la recherche et de donner un avis sur les résultats de la recherche ». Le RAE indique qu'il garantit la cohérence d'ensemble entre la formation et la recherche (exemple : le contenu de la formation à la recherche en licence 3). **Les compétences qui relèvent de cette instance mériteraient d'être formalisées, car ni les entretiens, ni le RAE n'ont permis d'obtenir des précisions sur ce point.**

L'ER IPC dispose d'un règlement intérieur¹⁵ dans lequel le projet scientifique est décrit, ainsi que les missions de l'unité. Le règlement intérieur (RI) mentionne que c'est le doyen de l'IPC qui assure la direction de l'ER IPC. En revanche, cette dernière ne dispose pas d'un conseil de laboratoire, le COPIL-Recherche régissant le fonctionnement de l'établissement. **Le pilotage de la recherche de l'IPC doit encore progresser pour atteindre un niveau d'efficacité suffisant et être au service du déploiement de la stratégie de l'établissement.** À ce titre, le comité constate que le CA n'est pas en charge des grandes orientations scientifiques, seul l'est le COPIL-Recherche, ce qui ne représente pas un problème en tant que tel. Cependant, ce choix ne facilite pas la lisibilité de l'activité en la matière. En outre, le rôle du Comité scientifique stratégique doit être plus précisément défini, et articulé avec celui du CA. Les recommandations émises par le Comité scientifique doivent également être connues par la communauté de l'établissement.

Le comité recommande que la stratégie de la recherche soit clairement énoncée et que les liens entre les différentes instances en charge de coordonner l'activité de recherche soient clarifiés. En ce sens, le COPIL-Recherche doit continuer à jouer le rôle d'une commission recherche ayant vocation à intervenir dans la répartition des moyens en fonction de critères récurrents (production scientifique, part fixe et/ou variable, appui aux jeunes MCF, entre autres) et dans le financement de projets structurants/stratégiques, thématiques ou partenariaux.

Afin d'optimiser le rôle et les missions de ces différentes instances, le comité suggère les orientations suivantes :

- **Le CA définit la stratégie de la recherche en lien avec le COPIL-Recherche, qui assume le rôle d'une commission recherche. Le CA opère des choix stratégiques. Le rôle du Comité scientifique stratégique est soit d'aider directement le CA à définir et adapter la stratégie, soit d'apporter uniquement un regard externe.** Dans le premier cas, le Comité scientifique stratégique est une émanation directe du CA, ce qui permettrait d'intégrer au CA des personnels de l'établissement et des représentants de l'enseignement supérieur. Dans le second cas, le Comité scientifique stratégique reste une instance externe au CA, qui éclaire a posteriori les orientations décidées.
- **Le RI précise le fonctionnement de l'équipe de recherche, notamment la mission du directeur ou de la directrice de l'ER IPC, qui ne doit pas être confondue avec celle du doyen de l'Institut.**

¹⁵ Annexes pp. 6 à 10.

- **Les orientations et les décisions scientifiques assumées par le COPIL-Recherche au titre de l'établissement sont à distinguer de celles qui relèvent du fonctionnement de l'ER IPC. En d'autres termes, l'ER IPC doit fonctionner comme un laboratoire, et en conséquence, se doter d'une organisation (par exemple un conseil de laboratoire) qui permette d'animer la vie de l'équipe et les actions scientifiques.**

Par ailleurs, dans le RAE, l'IPC revendique de nombreuses collaborations dans le domaine de la recherche. L'Institut a signé depuis 2018 une convention-cadre avec le laboratoire CHART¹⁶ de l'Université de Paris 8¹⁷ ainsi qu'une plus ancienne avec l'Institut Catholique de Toulouse (ICT)¹⁸ et une convention avec l'Université Pontificale de la Sainte Croix (Rome)¹⁹. **Les conventions-cadres prennent la forme d'un simple engagement à collaborer pour des échanges de personnels (enseignants, enseignants-chercheurs, personnels administratifs, étudiants), des projets de recherche, des échanges d'informations ou de matériel et pour la participation à manifestations scientifiques.** Ces partenariats ont donné lieu à des actions ponctuelles, telles que des codirections de thèse ou l'organisation de colloques. Les relations avec les collectivités territoriales, tout comme avec les autres acteurs socioéconomiques et culturels, semblent inexistantes. **Pour chacun des partenariats que l'établissement considère comme structurants, le comité recommande à l'IPC de définir plus précisément les objectifs opérationnels qu'il se fixe et de les suivre au moyen d'indicateurs (thématique prioritaire, nombre de thèses attendues, mobilités, etc.).**

Le soutien financier de l'IPC à sa politique de la recherche a varié au cours de la période évaluée entre 17 et 60 k€. Suite au précédent rapport du Hcéres, l'IPC a volontairement soutenu sa politique de la recherche en libérant du temps sous forme de décharges pour les responsables pédagogiques ou les enseignants doctorants. De plus, pour accompagner les activités de recherche de ses membres, une cellule administrative relevant de l'administration centrale de l'IPC est venue en appui. **Il convient de souligner la politique volontariste de l'IPC au soutien à la recherche, notamment par le financement d'un doctorant sur crédits fléchés « recherche » dans le budget global de l'établissement. Cependant, le comité recommande de rendre plus transparent le budget de la recherche, en distinguant plus clairement en recettes et en dépenses ce qui relève des ressources récurrentes (attributions de l'IPC), des ressources contractuelles (peu développées jusqu'à présent) ou des donations. Il s'agit ainsi de distinguer l'utilisation des crédits en termes de dépenses courantes, de soutien à des projets et de personnels.**

L'IPC a pris la mesure des problèmes d'intégrité scientifique et de déontologie pour ses activités de recherche. Durant la rédaction du RAE, la référente intégrité et déontologie n'était pas encore nommée. Au moment de la visite, la feuille de route de cette responsable, qui venait juste d'être désignée, n'était pas non plus finalisée. **Le comité reconnaît, à travers cette nomination, la volonté de l'IPC de développer cette démarche et lui recommande de rapidement formaliser les missions et le périmètre attribués à la fonction de « référent intégrité et déontologie ».**

Le RAE mentionne également la constitution d'une commission ad hoc constituée de membres ou d'intervenants de l'IPC pour examiner une demande d'avis éthique concernant une recherche en psychologie. **Le comité apprécie la démarche et encourage l'établissement à la systématiser pour s'assurer du respect des règles sur la protection des personnes sollicitées dans le cadre d'une recherche et pour répondre aux exigences internationales de la recherche en psychologie. Pour ce faire, l'établissement devrait faire réaliser un examen systématique des protocoles d'étude par ce type de commission. Aussi, le comité recommande à l'établissement de se rapprocher rapidement d'une commission extérieure, choisie au sein d'une université partenaire.**

¹⁶ Cognitions Humaine et ARTificielle (CHART).

¹⁷ Annexe, p. 57.

¹⁸ Annexes pp. 99-100.

¹⁹ Annexes pp. 142-143.

Référence 11. « Dans sa politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société, l'établissement définit des orientations structurantes. »

Référence 12. « L'établissement mène une politique de ressources et de soutien qui bénéficie à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société. »

2 / L'inscription de la science dans la société est à affermir

L'IPC n'a pas précisé dans son RAE de ligne politique ou stratégique concernant la démarche Science Avec et Pour la Société (SAPS) au niveau de sa gouvernance. La dimension SAPS renvoie au pacte entre les chercheurs et les citoyens, en insufflant dans leurs relations plus de familiarité, de confiance et de réciprocité²⁰. Toutefois, les entretiens comme le RAE laissent apparaître que de nombreuses actions sont à mettre au crédit d'une démarche apparentée à de la culture scientifique (organisation de cycles de conférences à destination du grand public et co-organisation d'un colloque international où le thème relève d'enjeux sociétaux majeurs à destination d'un public académique et professionnel). De même, le comité note que l'IPC déploie une politique de médiation culturelle et scientifique, notamment dans le cadre d'un réseau partenarial avec des lycées catholiques²¹. L'établissement dispose également de supports de diffusion de sa recherche : une revue en ligne (*Cahiers de l'IPC*²²) à destination des étudiants et une revue annuelle qui traitent de questions philosophiques (*Analogia*).

Le comité salue la volonté de l'établissement de s'engager dans des actions relevant de la SAPS, de la communication et de la médiation scientifiques, même si sa politique dans ce domaine n'est pas encore clairement définie. Aussi, le comité recommande à l'IPC de formaliser la démarche en CA et en COPIL-Recherche, mais également de l'intégrer formellement dans tous les projets mis en œuvre par l'établissement, d'en faire un bilan périodique présenté dans les instances appropriées et de communiquer sur ces différentes actions.

L'IPC s'inscrit dans la démarche de science ouverte à travers essentiellement le dépôt de ses productions scientifiques dans HAL²³. Le RAE mentionne que toutes les publications y sont déposées. **Le comité encourage l'IPC dans cette première étape et lui conseille d'envisager d'autres dispositifs, tels que l'accès systématique aux données de la recherche sur des plateformes ouvertes, notamment en psychologie, mais aussi des formations pour les chercheurs, notamment ceux qui visent une production à l'échelle internationale.**

²⁰ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/science-avec-et-pour-la-societe-les-mesures-issues-de-la-lpr-49218> ou <https://cordis.europa.eu/programme/id/H2020-EU.5/en>

²¹ Entretiens.

²² Le comité de rédaction est essentiellement constitué de membres de l'IPC (source : <https://ipc-paris.fr/recherche/publications/cahiers-de-lipc/> consulté le 07/10/2023).

²³ Hyper Article en Ligne.

Conclusion du domaine « politique de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société »

a) Forces

- L'interdisciplinarité est un des facteurs structurants du développement de la recherche de l'IPC visant à répondre aux enjeux sociétaux actuels.
- Les actions en matière de Science avec et pour la société sont nombreuses (même si elles ne sont pas valorisées comme telles).

b) Faiblesses

- Une vision stratégique de la recherche à affermir.
- Une gouvernance de la recherche à clarifier et à améliorer.
- Des ressources contractuelles de la recherche faibles, voire inexistantes.

c) Recommandations

- Mettre en place une structuration de laboratoire, qui permette de se rapprocher des exigences des établissements publics d'enseignement et de la recherche, avec notamment un conseil de laboratoire.
- Inclure les démarches de Science avec et pour la société, ainsi que celles de Science ouverte, dans les projets et les actions de la recherche.

La politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus

Référence 13. « L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie. »

1 / Une offre de formation en adéquation avec les orientations de l'établissement, mais uniquement focalisée sur la formation initiale

Associée à son offre initiale (précédent contrat) comprenant une licence de philosophie et une licence de psychologie, l'offre de formation de l'IPC s'est étoffée au cours du contrat actuel avec par exemple, une double licence philosophie-psychologie, une deuxième année de master « ressources humaines et organisation » en partenariat avec l'IAE de l'Université de Lorraine et quatre diplômes d'établissement comme le cursus « Orientation et pré-formation à l'enseignement supérieur » (PRFEO) labellisé PAREO, un magistère de philosophie, ou une prépa aux concours du CAPES et Agrégation de Philosophie. Par conséquent, cette offre de formation est, comme le souligne le RAE, orientée vers le 1^{er} cycle avec une proportion de 57,5% des inscrits (150 inscrits répartis entre les 3 années de licence) sur un total de 303 étudiants (hors diplôme d'établissement) en 2021-2022.

L'évolution de l'offre de formation de l'IPC est fondée sur une volonté d'articuler des domaines disciplinaires pour répondre au mieux à des thématiques sociétales interdisciplinaires, telles que l'environnement, la santé, le développement du citoyen qui agit dans la société, au service de l'insertion professionnelle des étudiants. Dans cet objectif, l'établissement a mis en place différentes actions :

- des doubles cursus : philosophie-science politique et philosophie-droit en partenariat avec l'ICES de Vendée conduisant à la délivrance de deux diplômes de niveau licence (en philosophie d'une part ; en droit et science politique, d'autre part) ;
- des certifications de psychologie et de philosophie ;
- un diplôme « Médecine et philosophie » en trois ans pour les étudiants en médecine ;
- un DU entre établissements en expertise psycho-légale mis en place au sein de l'IPC (accessible en M2 de psychologie) ;
- des mutualisations d'enseignements entre formations : Par exemple les cours de philosophie sont suivis par l'ensemble des étudiants inscrits en philosophie, en psychologie, en double cursus et double licence ; des enseignements focalisés sur le débat responsable.
- un élargissement des options de licence qui contribue également à développer l'articulation entre domaines. Ainsi les étudiants inscrits en philosophie peuvent choisir des options telles que sciences politiques ou droit par exemple.
- des dispositifs passerelles qui sont possibles par le jeu des options suivies par les étudiants.

Contrairement à ses souhaits, les difficultés de conventionnement avec des établissements publics ou des établissements privés issus d'académies distinctes, n'ont pas permis à l'IPC de transformer ses doubles cursus en véritables doubles licences, comme il a pu le faire entre la philosophie et la psychologie (formations proposées en interne). Comme il le souligne dans son RAE, cela constitue un frein à l'attractivité de ces nouvelles formations puisque les étudiants sont obligés de s'inscrire à deux établissements en parallèle.

Par ailleurs, l'activité de formation continue est quasi inexistante. L'IPC indique que cela n'a pas été une priorité dans le cadre de son contrat.

Le comité a constaté que cette offre de formation est en adéquation avec les choix opérés par l'IPC en matière de développement de ses axes de formation, à savoir, développer l'articulation entre les disciplines

pour ouvrir vers une plus grande insertion professionnelle et « former des acteurs capables de prendre des décisions dans un monde en mutation ». Dans cette perspective, le comité recommande à l'établissement de poursuivre le travail réalisé sur l'articulation des disciplines en passant d'une démarche de juxtaposition à une démarche de croisement, tout en veillant à préserver l'identité de l'institut en matière de formation autour de la philosophie. De plus, le comité invite fortement l'établissement à s'assurer de l'impact de ses choix d'évolution de son offre de formation en matière de poursuite d'étude et d'insertion professionnelle pour l'ensemble de ses étudiants. Le comité appelle enfin l'établissement à mettre en cohérence ses projets d'ouvertures de formation de second cycle avec son offre actuelle de 1^{er} cycle.

Référence 14. « L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation. »

Référence 15. « L'établissement analyse l'attractivité, la performance et la pertinence de son offre de formation, et favorise la réussite des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle. »

2 / Une spécialisation progressive associée à un accompagnement et un suivi au service de la réussite des étudiants

Le RAE précise que la formation est fondée sur une approche par compétences, qui est elle-même établie sur une approche par programme. L'approche par programme est pensée à partir d'un processus en entonnoir permettant une spécialisation progressive. En effet, des enseignements généralistes, dits d'introduction aux différents champs disciplinaires en L1, sont communs à plusieurs licences avec une consolidation en L2 suivie d'une spécialisation en L3. Les maquettes sont présentées sous forme d'Unité d'Enseignement (UE) dont les intitulés et les contenus correspondent à des connaissances (exemple : UE63 philosophie des sciences III : épistémologie de la biologie évolutive, sciences et éthique) et non à des compétences, même si ces dernières sont détaillées par la suite par les enseignants et enseignants-chercheurs²⁴, et qu'une annexe au diplôme personnalisée présente les compétences validées. La description des évaluations proposées faite par les enseignants et rapportée lors des entretiens suit cette approche par programme.

Si l'approche par programme mise en évidence par l'IPC au niveau des licences rend bien compte de la spécialisation progressive des connaissances associées aux enseignements, l'approche par compétences revendiquée par l'établissement est loin d'être aboutie. Le comité recommande ainsi à l'IPC de mettre en place un plan d'action afin de concrétiser sa volonté de déployer l'approche par compétences, notamment en la déclinant de la conception des maquettes à leur évaluation, en formalisant en particulier les syllabus et en poursuivant l'acculturation des enseignants à cette approche. Cependant, cela ne semble pas être le cas actuellement.

Cette approche par compétences engagée par l'IPC devrait faciliter l'ouverture des formations à des alternants et à un public en formation continue. En effet, les formations proposées par l'IPC ne sont actuellement ni ouvertes à l'alternance ou à l'apprentissage, ni à la formation continue sous prétexte qu'elles ne correspondent pas aux formations habituellement dispensées dans le cadre de l'alternance. Le comité regrette ce manque et recommande vivement à l'Institut de diversifier les profils de ses étudiants.

Le lien entre la formation et la recherche est évoqué dans le RAE²⁵ à travers la politique de formation à et par la recherche qui est mise en œuvre. Suite au précédent rapport du Hcéres²⁶, l'IPC propose aujourd'hui un enseignement d'initiation à la recherche (méthodologie, séminaires de recherche, production d'un travail d'étude et de recherche [TER]) en L3, qui est assuré par des enseignants-chercheurs. L'IPC favorise également l'accès à des ressources documentaires dans le cadre du TER. Cette initiation à la recherche vise à la fois une découverte du monde de la recherche (méthodologie, travail en équipe, écriture scientifique entre autres) et

²⁴ Entretiens.

²⁵ Pp. 33-34 et annexe 60, pp. 190-191

²⁶ <https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02027457/document>

également un apprentissage des méthodes scientifiques. **Le comité recommande à l'IPC, à travers l'approche par compétences qu'il revendique, d'intégrer dès la licence 1 une démarche progressive qui renforce l'initiation à la recherche. De plus, le comité souligne qu'une réflexion sur la continuité de cette formation par la recherche, dans les domaines de spécialité de l'IPC, pourrait être un atout fort pour un développement de l'offre de formation en master et également la poursuite d'études de ses étudiants.**

Tout au long du cycle, tous les étudiants sont accompagnés et suivis par le moyen de séances de travail hebdomadaires permettant d'articuler les différents contenus d'enseignement, d'apporter des outils de méthodologie de travail, de développer une dynamique d'équipe et de répondre aux différentes questions des étudiants. Des entretiens individuels avec les enseignants viennent compléter cet accompagnement. Ils ont pour but d'établir un bilan semestriel avec chaque étudiant, de définir des pistes d'amélioration et de penser son parcours de manière générale. De plus, l'IPC met en place des dispositifs qui favorisent le suivi et la réussite des étudiants (cours à effectifs réduits, travaux tutorés, inscription des étudiants dans des dispositifs d'aide, contrôles continus réguliers, suivi de l'assiduité, études dirigées, accompagnement particulier pour les redoublants avec l'établissement d'un contrat pédagogique). **Le comité salue cet accompagnement et ce suivi individuel qui favorisent de manière significative la réussite des étudiants, comme en témoignent les bons taux de réussite (taux de réussite en L1 : 87 à 97% ; taux de réussite sur l'ensemble des licences : de 93 à 97%).**

De plus, l'architecture de l'offre de formations permet des réorientations, par l'intermédiaire des passerelles qui ont été mises en place. Elle permet aussi le développement de compétences complémentaires et l'obtention de certifications. Par exemple, à la fin de la licence de philosophie, les étudiants peuvent obtenir un Diplôme d'établissement centré sur des compétences d'analyse et de communication.

Les entretiens ont mis en évidence la satisfaction des étudiants par rapport à cet accompagnement et ce suivi, car la démarche s'inscrit dans la continuité de ce qu'ils ont connu au lycée. Ces caractéristiques constituent pour eux un facteur d'attractivité important de l'établissement. **Si le comité ne peut que reconnaître l'impact positif de cet accompagnement de proximité sur la réussite des étudiants, il souhaite attirer l'attention de l'IPC sur l'importance de le repenser afin de favoriser l'autonomie des étudiants à long terme.**

Les étudiants ont une unité d'enseignement de langue vivante (LV) obligatoire tout au long du cursus, au cours duquel ils peuvent suivre une seconde langue (italien, allemand ou espagnol). Après une évaluation sous forme de test, des cours de remise à niveau sont proposés. Les cours de LV sont réalisés pour l'ensemble des étudiants. Ainsi, 17 groupes de LV ont été mis en place. Au cours du cursus, les étudiants peuvent progressivement choisir des cours thématiques en anglais en lien avec leur cursus et passer des certifications en langue. Pour développer la mobilité sortante des étudiants, l'IPC a signé 6 conventions partenariales Erasmus, passant ainsi de 3 à 9 accords interinstitutionnels Erasmus. Cependant, le contexte sanitaire a constitué un frein pour atteindre l'objectif fixé par l'IPC en termes de mobilités sortantes (5% de l'effectif total pour le contrat 2019-2023). **Le comité reconnaît que cette approche est pertinente et qu'elle répond pleinement aux profils des étudiants. Le comité recommande néanmoins à l'IPC d'instaurer une plus forte internationalisation des formations en développant davantage les enseignements thématiques et les cours en anglais pour favoriser notamment l'augmentation des mobilités sortantes (seuls 26 étudiants ont bénéficié d'une mobilité au cours du contrat) dans un contexte sanitaire moins contraint.**

Concernant l'insertion professionnelle et la poursuite d'étude des étudiants, peu d'éléments sont mentionnés dans le RAE au-delà des pourcentages de poursuite d'études dans une mention de master identique à la formation suivie en licence (50% pour la psychologie et 36% pour la philosophie). Cependant, le comité note que le taux de réponse aux enquêtes d'insertion post-licence est de 80% en moyenne. Les entretiens n'ont pas permis d'avoir plus d'information. **Le comité recommande vivement à l'IPC d'élaborer des outils de suivi du devenir des étudiants, car cet approfondissement est indispensable pour affiner la stratégie en matière de formation (valorisation et attractivité des formations, ajustement des formations existantes, ouverture de nouvelles formations entre autres).**

Référence 16. « L'établissement suit l'évolution de son offre de formation et s'assure de sa soutenabilité, en s'appuyant sur une politique de ressources humaines cohérente avec sa politique de formation et en mettant en œuvre une démarche d'amélioration continue. »

3 / Une soutenabilité de l'offre de formation à examiner

De manière à assurer une amélioration continue des formations, des évaluations des enseignements par les étudiants et des conseils de perfectionnement ont été instaurés. Les bilans issus de ces évaluations permettent de proposer des modifications qui sont discutées au sein du comité de direction élargi. Ces propositions de modification sont ensuite présentées en jury rectoral et transmises à la division des établissements et de la vie universitaire du rectorat. En conséquence, des ajustements sont faits, de manière annuelle et à coût constant, en matière de contenus de maquette et de modalités d'intervention²⁷. **Le manque d'information dans le RAE portant sur la soutenabilité de l'offre de formation (consommation du nombre d'heures équivalent TD, calcul du coût de formation, répartition budgétaire entre formation...), ainsi que la méconnaissance, constatée lors des entretiens, des outils de calcul de la soutenabilité d'une offre de formation, mettent en évidence une déficience en la matière. Le comité recommande à l'IPC de se doter rapidement d'indicateurs permettant de suivre la soutenabilité de l'offre de formation et des dispositifs qui leur sont associés, de manière à rendre compte de leur efficience.**

Référence 17. « L'établissement soutient le développement de la vie étudiante et de la vie de campus, l'engagement des étudiants dans la gouvernance, et il favorise le bien-être étudiant. »

4 / Une vie étudiante dynamique à diversifier

L'organisation de la vie étudiante est principalement assurée par un bureau des étudiants (BDE) regroupant tous les étudiants volontaires de toutes les filières. Ce BDE est constitué de différents pôles (pôle communication, pôle événements, pôle Paris, pôle *afterwork* entre autres) sous l'impulsion d'un président, qui est élu pour une période d'un an. Ces différents pôles thématiques regroupent les associations étudiantes. **De manière générale, le comité reconnaît la clarté de l'organisation du BDE et la qualité des projets qui y sont menés.** La mise en œuvre de plusieurs actions témoigne en effet du dynamisme du BDE : visites dans Paris, événements sur le campus, tels que des concours d'éloquence, ou encore des rencontres entre les *alumni* et les étudiants actuels. Ainsi, le BDE contribue de manière significative à la consolidation du lien social entre les étudiants.

Si l'ouverture d'un poste de chargé de vie étudiante en 2022 a été très positive, les missions qui lui sont rattachées mériteraient d'être éclaircies. En effet, les entretiens ont mis en lumière que ce poste apporte plutôt un soutien technique et logistique dans l'organisation des événements qu'un soutien au lancement et à la structuration des projets étudiants.

La contribution à la vie étudiante et de campus (CVEC) sert à financer notamment les projets du BDE, comme les projets du pôle jardinage qui ont permis de reverdir le campus. Toutefois, le comité n'a pas eu accès au bilan financier portant sur l'utilisation de la CVEC pour donner des exemples précis de sa répartition. Il note malgré tout qu'en 2022, il y avait 12 676 € de CVEC, le détail des dépenses n'étant mentionné nulle part. Cette contribution à des projets semble être plus utilisée au fil de l'eau que de manière planifiée et pilotée. En l'absence de réels textes de règlement ou de décisions prises par la direction de l'établissement, la politique d'attribution de la CVEC reste encore balbutiante. **Son utilisation reste classique, avec une cotisation pour la sécurité sociale étudiante (SSE) et un financement de projets et d'initiatives étudiantes. En effet, les critères d'utilisation restent imprécis et le comité constate que l'Institut n'a pas défini d'objectifs en la matière. Le comité recommande donc à l'IPC d'élaborer une véritable politique relative à l'utilisation de la CVEC afin de répartir au mieux les fonds et de l'utiliser au maximum de ses capacités. L'Institut pourra ainsi développer les**

²⁷ Entretien.

actions visant à améliorer la vie des étudiants sur le campus de l'IPC (aménagement des espaces, aide à la restauration, aux activités sportives par exemple) au bénéfice du sentiment d'appartenance et de la réussite étudiante.

Par ailleurs, l'établissement propose un système de bourses internes qui repose sur la demande. Il permet d'aider au financement des droits d'inscription à hauteur variable, entre 10% et 55%. Au cours de la période du contrat, 13% des étudiants ont pu bénéficier de cette aide, ce qui représente pour l'Institut un coût en augmentation (75K€ en 2019-2020 pour 100K€ en 2021-2022, augmentation plus importante que l'augmentation du nombre d'étudiants). **Bien qu'il soit fort appréciable, ce dispositif est le seul à exister, car l'IPC ne propose pas d'autres types d'aide sociale (comme une aide au logement ou une aide à la restauration). Si actuellement cette situation ne semble pas être un problème au regard du profil type des étudiants de l'Institut²⁸, le comité recommande à l'IPC de développer d'autres aides sociales dans l'objectif d'accroître la diversité et la mixité sociales au sein de l'établissement.**

Un des aspects le plus souvent cités par les étudiants lors des entretiens reste celui des lieux de vie. **La taille restreinte des locaux ne permet pas à l'Institut de proposer de véritables espaces consacrés aux étudiants, qui sont nombreux à s'installer dans les couloirs pendant leurs pauses. En raison de cette contrainte, l'IPC n'est pas en mesure de proposer une véritable bibliothèque par exemple.** Le seul lieu disponible est la cave de l'établissement, remise à neuf, qui contient quelques tables et chaises et qui sert de foyer. **Le comité recommande à l'IPC de créer plus de lieux de vie pour les étudiants, notamment pour étudier en autonomie et également pour se restaurer dans de meilleures conditions. En effet, les options de restauration sont inexistantes sur le campus.** Les étudiants doivent sortir et aller déjeuner au CROUS, qui se situe plus loin dans la rue. Néanmoins, ils bénéficient obligatoirement d'une pause méridienne de deux heures, ce qui leur laisse *a priori* le temps de patienter dans la file d'attente, de s'acheter un repas et de se restaurer convenablement. **Au regard de cette situation, le comité estime que l'aménagement ou la création de plusieurs espaces de vie, au sein du campus devrait être une des préoccupations principales de l'établissement.**

Les étudiants peuvent s'impliquer au sein de la gouvernance de l'IPC à travers plusieurs dispositifs (promotion, BDE, conseils). Le président du BDE semble être le plus impliqué au sein des différents conseils, mais d'autres élus étudiants, comme les responsables de promotion, peuvent également en faire partie. Ils participent au Conseil de Vie de l'Établissement (CVE), au conseil de perfectionnement des formations et également aux conseils de discipline. **Cependant, le comité note qu'aucun étudiant n'est présent au CA, ni au conseil de la recherche. De plus, l'engagement étudiant n'est pas valorisé en termes de crédits ECTS, alors que les étudiants sont très impliqués dans la vie de l'établissement, et ce malgré un emploi du temps très rempli et un travail personnel important à fournir.**

Par conséquent, le comité recommande à l'IPC de faire évoluer la constitution de ses instances (conseil de la recherche et CA entre autres) en y intégrant des étudiants élus ou désignés, afin de les faire participer davantage au développement de leur établissement. Le comité recommande également que l'IPC intègre dans son approche programme, une valorisation de l'engagement de ses étudiants au service de la vie de leur établissement.

D'une manière générale, et même si la vie étudiante de l'IPC est active, et fait partie des préoccupations de la direction, le comité lui conseille d'engager un travail collaboratif, dans l'objectif de définir un schéma directeur de la vie étudiante et d'utiliser les moyens disponibles, au bénéfice de l'amélioration des conditions d'étude et de participation démocratique de ses étudiants à la vie de leur établissement.

²⁸ 26% de boursiers d'état inscrits à l'IPC.

Conclusion du domaine « politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus »

a) Forces

- Un fort accompagnement des étudiants vers la réussite.
- La progressivité des contenus pédagogiques dans les formations.
- Une forte implication du BDE dans la vie de l'établissement.

b) Faiblesses

- Une insuffisance de suivi du devenir des étudiants et de leur insertion professionnelle.
- Un manque d'indicateurs du pilotage de l'offre de formation.
- Une absence de développement de la formation continue et de la formation en alternance.
- Des lieux de vie à destination des étudiants très restreints.
- Une absence de valorisation de l'engagement étudiant par le moyen des crédits ECTS.

c) Recommandations

- Se saisir de l'approche par compétences pour faire évoluer l'offre de formation vers la formation continue et l'alternance et par conséquent ouvrir les formations à un public beaucoup plus diversifié socialement dans l'objectif de favoriser *in fine* l'insertion professionnelle et de développer les ressources propres.
- Développer davantage les mobilités sortantes en poursuivant par exemple l'offre des enseignements en langue étrangère et en intégrant une mobilité dans le cursus.
- Renforcer l'initiation à la recherche dès la première année de formation en licence.
- Intégrer formellement les étudiants au sein des instances de gouvernance afin d'encourager leur participation aux décisions de l'établissement.
- Formaliser par écrit un schéma directeur de la vie étudiante propre à l'IPC, de manière conjointe avec les étudiants, qui concerne notamment la politique relative à l'utilisation de la CVEC.

Table des matières

Avis du comité	3
1 / Forces principales	3
2 / Faiblesses appelant une vigilance particulière	3
3 / Recommandations principales.....	4
Présentation de l'établissement	5
1 / Caractérisation de l'établissement et de son territoire	5
2 / Recommandations de la précédente évaluation (rapport publié en juillet 2018)	6
3 / Rapport d'autoévaluation et visite de l'établissement.....	6
Le pilotage stratégique et opérationnel	8
1 / Une identité forte, mais un positionnement stratégique qui reste à expliciter	8
2 / De nombreuses actions cohérentes et suivies, qui mériteraient d'être incluses dans un véritable projet global d'établissement	9
3 / Un nombre de partenariats accru dont le déploiement doit s'inscrire dans le cadre d'une politique partenariale.....	9
4 / Des efforts à poursuivre dans la formalisation des procédures et des outils de pilotage	10
5 / Plusieurs chantiers d'amélioration du fonctionnement sont engagés malgré l'absence d'une démarche qualité formalisée.....	12
6 / Un modèle économique équilibré avec des ressources en croissance, mais à diversifier	13
7 / Une équipe de permanents encore restreinte et des procédures RH à renforcer.....	14
8 / Des locaux anciens, exigus et peu adaptés au développement de l'établissement .	15
Conclusion du domaine « pilotage stratégique et opérationnel ».....	16
La politique de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société	17
1 / Une recherche en quête d'interdisciplinarité qui doit se doter d'une organisation adéquate	17
2 / L'inscription de la science dans la société est à affermir	20
Conclusion du domaine « politique de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société »	21
La politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus	22
1 / Une offre de formation en adéquation avec les orientations de l'établissement, mais uniquement focalisée sur la formation initiale	22
2 / Une spécialisation progressive associée à un accompagnement et un suivi au service de la réussite des étudiants.....	23

3 / Une soutenabilité de l'offre de formation à examiner.....	25
4 / Une vie étudiante dynamique à diversifier.....	25
Conclusion du domaine « politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus ».....	27
Table des matières	28
Liste des sigles.....	30
Observations du directeur de l'Institut de Philosophie Comparée	32
Organisation de l'évaluation.....	36

Liste des sigles

B

BDE Bureau des étudiant

C

CA Conseil d'administration
CFVU Commission de la formation et de la vie universitaire
COFIL Comité de pilotage
CRM Customer Relationship Management
CRCT Congé pour recherches ou conversions thématiques
CODIR Comité de direction
CDI Contrat à durée indéterminée
CSE Comité social et économique
CVEC Contribution à la vie étudiante et de campus
CVE Conseil de Vie de l'Établissement

D

DAE Dossier d'autoévaluation

E

EC Enseignant-chercheur
ECTS *European Credits Transfer System* (Système européen de transfert et d'accumulation de crédits)
EESPIG Établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général
EPSCP Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
ER IPC Equipe de recherche de l'IPC
ETP Équivalent temps plein

F

FLPC Faculté libre de philosophie comparée

H

Hcéres Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
HDR Habilitation à diriger des recherches

I

ICES Institut Catholique de Vendée
ICT Institut catholique de Toulouse
ICP Institut Catholique de Paris
IPC Institut de philosophie comparée

L

LV Langue vivante

M

MCF Maîtres de conférences
MESR Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

R

RAE Rapport d'autoévaluation
RGPD Règlement européenne sur l'usage des bases de données numériques
RI Règlement intérieur

S

SAPS Sciences avec et pour la société
SSE Sécurité sociale étudiante

T

TER Travail d'étude et de recherche

U

UE Unité d'enseignement

Observations du directeur de l'Institut de Philosophie Comparée



Doyen

Monsieur Pierre GLAUDES
Directeur du département
d'évaluation des établissements

Objet : réponse au rapport définitif reçu le 2 septembre 2024 (PG/2024-185).

Paris, le 13 septembre 2024,

Monsieur le Directeur,

En tant que directeur de l'IPC, je souhaite tout d'abord remercier les membres du comité d'évaluation pour la qualité du rapport qui nous a été remis dans le cadre de la campagne HCERES 2023-2024.

Ce rapport constitue un outil de grande précision qui permettra de poursuivre le processus d'amélioration dans lequel la direction et l'ensemble des personnels de l'IPC se sont engagés pour une plus grande notoriété de l'établissement tant sur le plan national qu'international. Si ce rapport atteste que l'IPC tient les exigences de son label en soulignant que « le comité considère que l'IPC, en tant qu'EESPIG, remplit ses missions (p. 4) », et qu'il nous confirme ainsi dans nos choix stratégiques, il propose également de justes recommandations.

Le rapport reconnaît d'abord que l'IPC s'est donné une identité forte, laquelle consiste dans l'articulation de la philosophie avec d'autres disciplines : la psychologie,

Établissement d'Enseignement Supérieur Privé d'intérêt général (EESPIG) fondé en 1969 - Contrat avec l'État

 70 avenue Denfert-Rochereau - F-75014 Paris

 : (33) 01-43-35-38-50

 www.ipc-paris.fr

 contact@ipc-paris.fr



les sciences politiques, le droit, la médecine, et les sciences de gestion. Il note que sur le plan de la formation, cette volonté de pratiquer l'interdisciplinarité a été renforcée par la mise en place de plusieurs doubles diplômes. Il est évident que la réussite des étudiants dans ces formations exigeantes n'est possible qu'avec le « plus grand soin apporté à l'accompagnement (p. 8 ; voir aussi p. 24) » de tous les étudiants. Le rapport souligne donc à juste titre que « l'engagement des personnels (administratifs et enseignants) dans l'accompagnement des étudiants est important et reconnu » (p. 3). Il a également raison de souligner positivement l'implication des étudiants au sein des activités organisées par le BDE en indiquant qu'elle « fortifie le sentiment d'appartenance et favorise la construction d'un lien social fort, qui perdure après l'obtention du diplôme (*ibid.*) » Cette identité forte explique l'attractivité de l'IPC (p. 16).

Nous notons que plusieurs des recommandations vont dans le sens des efforts que mène l'IPC depuis plusieurs mois, voire depuis plusieurs années, mais qui n'avaient pas pu aboutir au moment de la visite. La première d'entre elles est l'insuffisance des locaux eu égard au développement de l'IPC. Il se trouve qu'après plus de trois ans de travail avec une agence spécialisée dans la recherche de locaux pour l'enseignement (ELEVARE), le Président du CA a pu signer en juillet dernier un bail qui permet de doubler ou presque la surface de nos salles de cours. Situé 20, rue des Cordelières (Paris, 13^e), ces nouveaux locaux seront en service à partir du 1^{er} octobre 2024. Ils nous permettent ainsi de disposer d'une maison de la recherche et des masters. Ils accueillent dès cette année le master de Management des ressources humaines et des organisations que nous mettons en œuvre grâce à une convention avec l'IAE de Metz.

Établissement d'Enseignement Supérieur Privé d'intérêt général (ESPIG) fondé en 1969 - Contrat avec l'État

 70 avenue Denfert-Rochereau - F-75014 Paris

 : (33) 01-43-35-38-50

 www.ipc-paris.fr

 contact@ipc-paris.fr



Le rapport note l'absence de formations proposées sous la modalité de l'alternance ou de la formation continue. Cela est vrai au niveau de la licence. Mais il n'est pas tout à fait exact de dire, y compris sur la base du RAE, que « les formations proposées par l'IPC ne sont actuellement ni ouvertes à l'alternance ou à l'apprentissage, ni à la formation continue (p. 23) ». En effet, nous avons mis en place une formation en partenariat avec la Fondation Apprentis d'Auteuil, qui a reçu le label PaRéO. Cette formation qui alterne d'une semaine sur l'autre les stages et les cours, permet d'accueillir et de conduire vers la réussite des profils très diversifiés. D'autre part, le master en management des ressources humaines et des organisations est quant à lui un master en alternance. Il accueille pour la deuxième année 15 étudiants, dont la quasi-totalité est déjà en possession d'un contrat avec une entreprise, porté par le CFA de l'IPC. Cependant, il est exact que nous n'avions pas fait de la formation continue un enjeu stratégique. Nous aurons néanmoins l'ouverture à partir de janvier 2025 d'un diplôme d'établissement en formation continue mobilisant la psychologie et la philosophie, dont l'intitulé est « Adolescence et santé mentale ». Ce nouveau diplôme s'adresse à des professionnels titulaires au minimum d'une licence. Il reste donc à définir une politique et une stratégie de formation à moyen et long terme, ce à quoi nous allons nous employer.

De même, nous venons au terme de l'année universitaire précédente de procéder à de nouveaux recrutements afin de travailler plus efficacement sur le suivi des *Alumni*, la levée de fonds, et la valorisation de la recherche, signe que nous poursuivons activement ce processus d'amélioration continue. Le travail sur la simplification des processus lié au déploiement de la base de gestion Salesforce s'est également approfondi et devrait permettre dès la rentrée 2025 une dématérialisation



totale des inscriptions. La convention de coopération scientifique avec le Laboratoire CHArt signée avec Paris 8 l'an dernier montre pour sa part que nous sommes déjà engagés dans une politique et une stratégie partenariales, car il ne s'agit pas alors de simples initiatives individuelles ou de projets ponctuels, contrairement à ce que semble indiquer le rapport à la page 3. Nous comprenons néanmoins que la politique et la stratégie de l'établissement en termes de partenariat, de formation et de recherche doivent être plus amplement définies, clarifiées et objectivées sur le moyen et long terme.

Les conseils sur la gouvernance, en particulier sur la gouvernance de la recherche, seront analysés en tenant compte des contraintes de nos statuts associatifs, ceux sur les outils de pilotage et sur la communication interne vont pouvoir être discutés et donner lieu à une stratégie qui commencera, je l'espère, à être mise en place dès cette année universitaire.

Cette évaluation externe met donc à notre disposition des éléments qui vont nous être en effet très utiles pour la préparation de notre projet d'établissement, ce dont nous vous remercions vivement.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Emmanuel Brochier
Doyen et directeur de l'IPC

Organisation de l'évaluation

La visite de l'évaluation de l'IPC-Facultés Libres de philosophie et de psychologie a eu lieu du 7 novembre au 8 novembre 2023. Le comité était présidé par madame **Nathalie Magneron**, maîtresse de conférences en didactique des sciences et enseignant-chercheur à l'Université d'Orléans.

Ont participé à cette évaluation :

- Monsieur **Guillaume Julien**, directeur général des services à l'Institut d'Études Politiques de Rennes ;
- Monsieur **Ludovic Le Bigot**, professeur des universités (PR) et 1^{er} vice-président de l'Université de Poitiers;
- Madame **Louise Schaller Goumy**, étudiante en Master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) et vice-présidente étudiante à l'Université Bordeaux Montaigne.

Madame **Nicole Rascle**, conseillère scientifique, et madame **Megan Wadriako**, chargée de projet, (Département d'évaluation des établissements) représentaient le Hcéres.

L'évaluation porte sur l'état de l'établissement au moment où les expertises ont été réalisées.

On trouvera les CV des experts en se reportant à la Liste des experts ayant participé à une évaluation par le Hcéres à l'adresse URL <https://www.hceres.fr/fr/liste-des-experts-ayant-participe-une-evaluation>.

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



2 rue Albert Einstein
75013 Paris, France
T.33 (0)1 55 55 60 10

hceres.fr

[@Hceres_](https://twitter.com/Hceres_)

[Hcéres](https://www.youtube.com/Hceres)