

ÉCOLE DOCTORALE N° 461
Droit et science politique - DSP

ÉTABLISSEMENT
Université de Montpellier

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2019-2020
VAGUE A

Rapport publié le 09/11/2020



Pour le Hcéres¹ :

Thierry Coulhon, Président

Au nom du comité d'experts² :

Dominique Darbon, Président

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014 :

¹ Le président du Hcéres "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5) ;

² Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2).

MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

Président : M. Dominique DARBON, Sciences Po Bordeaux

Experts : M. Jean-François LEMOINE, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
Mme Nadine MASSARD, Université Grenoble Alpes
Mme Tanja PETELIN, Université de Poitiers

Conseiller scientifique représentant du Hcéres :

M. Gilles JACOUD

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2019-2020 SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN SEPTEMBRE 2019 ET D'ENTRETIENS AVEC DES DOCTORANTS ET LA DIRECTION DE L'ED EN JUIN 2020

En raison des circonstances sanitaires exceptionnelles liées à la pandémie, les visites des ED sur site n'ont pu avoir lieu au printemps 2020. L'évaluation de chaque ED a été réalisée à partir du dossier remis au Hcéres en septembre 2019 et de deux entretiens du comité Hcéres, l'un avec quelques doctorants de l'ED, l'autre avec la direction de l'ED. Ces entretiens ont été réalisés en visioconférence au cours du mois de juin 2020.

PRÉSENTATION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

L'école doctorale *Droit et science politique* (ED n° 461) de l'Université de Montpellier rassemble neuf unités de recherche, dont deux unités mixtes de recherche (UMR) et sept équipes d'accueil (EA) relevant des quatre premières sections du Conseil national des universités (CNU) : UMR 5112 (Centre d'études politiques sur l'Europe latine -CEPEL) ; UMR 5815 (Dynamiques du droit) ; EA 707 (Laboratoire de droit privé -LDP) ; EA 712 (Centre du droit de l'entreprise -CDE) ; EA 2037 (Centre d'études et de recherches comparatives constitutionnelles et politiques -CERCOP) ; EA 2038 (Centre de recherches et d'études administratives de Montpellier -CREAM) ; EA 2996 (École de droit social de Montpellier -EDSM) ; EA 3976 (Institut de droit européen des droits de l'homme -IDEDH) ; EA 7401 (Institut d'histoire du droit -IHD). Depuis la dernière évaluation et la fin du rattachement à titre secondaire de l'ED à l'Université de Toulon à partir du 1^{er} septembre 2016, l'EA 3164 (Centre d'études et de recherche sur les contentieux -CERC) n'est plus rattachée à cette ED. Dans le même temps et conformément à ce qui avait été annoncé dans le précédent dossier d'autoévaluation et noté dans le rapport d'évaluation, l'EA 7401 (Institut d'histoire du droit -IHD) a été créée.

Fortement affectée par les mutations importantes de son environnement depuis 2014 (matérialisation de la fusion de deux des trois universités de Montpellier ; fin de la coaccréditation de l'ED par l'Université de Toulon et retrait du CERC ; création d'un collège doctoral de l'Université de Montpellier dans le cadre de l'1-Site Montpellier université d'excellence (MUSE) en juillet 2017 et rattachement de l'ED à ce collège), l'ED n° 461 demeure l'une des écoles les plus importantes de l'université. À ce titre, elle dispose de 102 enseignants habilités à diriger des recherches (HDR) et elle encadre 280 doctorants en 2018/2019 (253 en 2016/2017 ; 276 en 2017/2018) relevant des sections 1 à 4 du CNU. Ces doctorants se répartissent sur la longue durée inégalement entre doctorants de droit privé (152), de droit public (78) et plus résiduellement d'histoire du droit (25) et de science politique (25) en 2018/2019. L'origine des doctorants est fortement diversifiée. Les doctorants provenant d'autres masters que ceux de l'Université de Montpellier, ou n'y entrant qu'en deuxième année (master 2), représentent 21 % des doctorants de l'ED, tandis que l'internationalisation s'accroît encore par rapport au précédent contrat avec 22,5 % des doctorants qui sont étrangers. Ils proviennent en bonne partie d'Afrique (34 en 2018/2019), du Proche et du Moyen Orient (12) et de l'Union européenne (9).

En termes de moyens, l'ED n° 461 dispose de deux postes administratifs à temps complet depuis septembre 2015 et de locaux significatifs : le service de l'ED (59 m²) et deux salles pour les doctorants (une de 26 m² et l'autre à la bibliothèque interuniversitaire Richter). La gestion administrative des doctorants passe par le système « Accès doctorat unique mutualisé » (ADUM).

SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION

APPRÉCIATION PAR CRITÈRE

- **Fonctionnement et adossement scientifique de l'école**

L'ED n° 461 est bien intégrée dans son environnement scientifique et administratif national. Elle est membre de la conférence nationale des directeurs d'écoles doctorales délivrant le doctorat en droit. Sur le plan local,

L'ED est membre du collège doctoral de l'Université de Montpellier depuis juillet 2017. Le collège agit de manière complémentaire à l'action des ED. Il assure la promotion du doctorat, organise la cérémonie de remise des diplômes, renforce la communication de l'ED et propose une offre élargie de modules de formation pour doctorants.

Une collaboration étroite existe avec la commission recherche du conseil académique et la Direction de la recherche et des études doctorales (DRED) permettant à l'ED de participer à la gouvernance globale de la recherche et de faire valoir les besoins spécifiques de la recherche en droit et science politique. Les relations avec les autres organes de l'université sont constructives. La Faculté de droit et science politique héberge l'ED, participe matériellement au colloque annuel de l'ED et consulte le directeur de l'ED sur les missions d'enseignement complémentaires aux contrats doctoraux. Son doyen est membre du conseil de l'ED. Le département Droit et science politique et l'ED collaborent avec une participation croisée de chaque directeur.

En revanche, la relation entre l'ED et les masters et leurs responsables (qui fournissent pourtant l'essentiel de leurs doctorants et semblent très influents dans la sélection des candidats et la gestion des comités de suivi individuel -CSI) est à peine esquissée.

Le budget de l'ED est de 36 200 euros par an en moyenne et en augmentation constante sur la période, atteignant 39 800 euros en 2018. L'ED bénéficie par an de huit à neuf contrats doctoraux auxquels se rajoutent des contrats autres : laboratoire d'excellence (LabEx) Entreprendre, contrats fléchés, contrats handicaps, contrats avec le Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD) et l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA), bourses du Ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE), bourses de gouvernements étrangers, etc. En moyenne enfin 32 doctorants sont attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER, 36 en 2014, 29 en 2015, 34 en 2016, 29 en 2017 et 31 en 2018). 26,4 % des doctorants disposent ainsi d'un financement en première année dans la période.

L'ED a pris en compte nombre des recommandations proposées dans le rapport d'évaluation précédent en matière de gouvernance, comme la systématisation des CSI, la lutte contre le plagiat, la réduction de la durée des thèses et l'institutionnalisation de la gouvernance. Le directeur est désormais accompagné par un bureau composé d'un représentant HDR de chacune des quatre spécialités, d'un représentant des doctorants et de la responsable administrative. Il s'appuie sur un conseil conforme à l'article 9 de l'arrêté de 2016 (24 membres) mais, comme le reconnaît le dossier d'autoévaluation, qui « n'assure qu'imparfaitement la représentation équilibrée des femmes (10) et des hommes (14) en son sein ». Il se réunit de trois à cinq fois par an (attribution des contrats doctoraux, examen et validation des réinscriptions dérogatoires, examen du bilan de l'ED, etc.). L'ED bénéficie aussi de divers outils de communication (courriels, affichage, site Internet, réseaux sociaux, ADUM) et d'un secrétariat qui sont plébiscités par les doctorants.

L'ED n'a pas de règlement intérieur et ne souhaite pas en produire un, ce qui ne laisse pas d'étonner notamment si on se place du côté des doctorants, mis automatiquement en situation de dissymétrie d'information. La charte du doctorat contient en outre des dispositions spécifiques à l'ED.

Les neuf unités associées sont très influentes dans la gestion des doctorats. Disposant toutes du même nombre de représentants au conseil de l'ED en dépit d'écarts considérables d'effectifs, elles déclinent séparément l'organisation de la sélection des candidats aux contrats doctoraux, les décisions de réinscription ou non des étudiants en situation dérogatoire, la structure et le déroulement des CSI, l'offre de formation des doctorants, et l'ED joue un rôle de coordination. Inversement l'ED accompagne financièrement les unités dans l'appui aux missions des doctorants, l'organisation des soutenances de thèses, l'aide à la publication et l'organisation de manifestations internationales.

• Encadrement et formation des doctorants

L'ED n° 461 a vu le nombre de ses doctorants diminuer substantiellement depuis la dernière évaluation, pour un total de 280 étudiants en stock (soit 100 de moins qu'en 2012/2013). La baisse du nombre de doctorants constatée dans la période précédant la restructuration constituée par la fusion de deux universités montpelliéraines est semble-t-il enrayée, mais les chiffrages de l'ED sont trop incertains et changeants pour valider des tendances lourdes.

Les modalités de sélection sont peu détaillées et laissées à l'appréciation des unités de recherche et des directeurs de thèse, ce qui génère une forte hétérogénéité de traitement en dépit de la mise en place d'une forme de veille souple du directeur de l'ED pour exclure les demandes d'inscription jugées inacceptables.

L'ED ne définit pas les sujets de thèses, ceux-ci pouvant cependant être orientés dans le cadre de certaines disciplines.

L'encadrement des doctorants a connu de fortes évolutions. Le nombre d'HDR a légèrement décroché, passant de 111 à 102 d'un contrat à l'autre, dont 68 seulement encadrent effectivement des thèses. Le nombre de doctorants ayant crû à nouveau depuis 2016/2017, le taux théorique d'encadrement ne peut que se dégrader. De fait, il augmente pour atteindre 4,6 (contre 3,4 auparavant) avec une meilleure répartition des directions (57 % de directeurs avec moins de cinq thèses ; 37 % entre cinq et dix). L'ensemble est satisfaisant, à l'exception de deux cas exceptionnels de directeurs à 15 et 18 thèses, qui explique sans doute, selon l'autoévaluation, la décision d'arrêter le seuil maximum de direction de thèse à 12 et à 10 dans le prochain contrat. Pour renforcer l'encadrement des doctorants, l'ED autorise des co-encadrants non HDR à codiriger des thèses mais n'envisage pas une officialisation ou une formation obligatoire préalable.

Le taux de financement des doctorants a fortement cru depuis le dernier contrat, passant de 16,5 % à 34 %, tous types de contrat confondus (2018/2019), montrant une réelle préoccupation pour cette question de la part de la direction de l'ED.

Le pourcentage des docteurs diplômés sur l'ensemble de la période 2014-2019 ayant eu un financement partiel ou total s'élève à 57,2 % (123 sur 215 docteurs ayant soutenu). Ce chiffre flatteur est trop vague. Il rassemble des situations très composites (contrats doctoraux -8, conventions industrielles de formation par la recherche -CIFRE- 6, contrats ATER, autres financements ponctuels) et laisse une partie significative de doctorants (près de 40 %) sans la moindre ressource, sans que l'ED ne s'en préoccupe particulièrement. Le taux de financement des doctorants inscrits en première année tourne autour de 30 %, la majorité des doctorants restant sans ressources et devant donc travailler pendant leurs études.

L'absence d'information sur l'utilisation du budget de l'ED ne permet pas de savoir si l'école soutient les doctorants voulant participer à des colloques ou effectuer des séjours à l'étranger, à quelle hauteur et selon quelles procédures.

En matière de politique de suivi, les doctorants disposent d'un guide d'inscription contenant une charte relative à l'intégrité scientifique dans le cadre du label *Human resources strategy for researchers* (HRS4R) attribué à l'Université de Montpellier. Ils signent une convention individuelle de formation. L'ED a mis en place une procédure de médiation passant par le directeur de l'ED et dispose d'une procédure de gestion des conflits élaborée par l'Université de Montpellier. Pour ce qui est des césures, seulement quatre ont été demandées depuis 2016. L'ED a donné un avis favorable à chacune et deux ont été finalement accordées.

L'installation des CSI constitue un progrès important par rapport au contrat précédent. Les comités, mis en place par les unités de recherche, sont composés de trois enseignants-chercheurs locaux, excluent le directeur de thèse et changent tous les ans. Ils se réunissent chaque année à partir de la deuxième année et établissent un bilan sur une fiche-type remise à l'ED. Ce dispositif demanderait à évoluer encore dans le sens d'une plus grande ouverture des membres des CSI en dehors des équipes locales, de la conservation des mêmes membres d'une année sur l'autre, de modalités transparentes et homogènes de constitution des jurys. La fiche de résultat du CSI est assez peu directive et très peu détaillée, notamment sur les aspects « professionnalisation ». Elle conduit à des pratiques d'évaluation très hétérogènes d'un comité à l'autre et d'une discipline à l'autre.

Deux tendances longues affectent les résultats de l'ED :

- Le nombre des abandons est extrêmement élevé (sur l'ensemble de la période 2014-2019, 66 abandons sur 662 doctorants, soit près de 10 %, hors les 11 transferts de doctorants vers une autre ED et hors les 12 refus de réinscription de doctorants en quatrième année ou au-delà). En rapportant le nombre annuel moyen d'abandons (13) au nombre annuel moyen de doctorants (265), le taux d'abandons s'établit à 4,9 % ; en rapportant le nombre annuel moyen d'abandons (13) au nombre annuel moyen d'inscriptions en première année de thèse (65), il s'établit à 20 %. Il ne diminue qu'à la marge malgré la procédure de radiations mise en œuvre depuis 2017/2018 (10 en 2017/2018, 9 en 2018/2019). L'enquête menée par l'ED souligne la diversité des situations des doctorants défaillants et attribue ce taux à une sélection trop lâche des doctorants et à un suivi trop léger de certains doctorants. Pour autant aucune action concrète pour faire baisser ce taux n'est identifiée.
- La durée moyenne des thèses de 2015 à 2018 est de 61 mois, contre 56 mois au cours du contrat précédent, montrant une tendance à l'augmentation de la durée. Dans ces conditions, l'âge moyen des docteurs s'élève à 31,2 ans en 2018.

À la différence du contrat précédent et conformément à ses engagements passés que rappelait le précédent rapport d'évaluation de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AÉRES), l'ED a rendu obligatoires les formations pour les doctorants contractuels à hauteur de 25 heures par

an. Cependant, elle ne prévoit rien d'obligatoire pour les autres doctorants, ce qui est discriminatoire et va à l'encontre de la notion de parcours doctoral. L'offre de formation de l'ED est très utilement complétée par celle très copieuse du collège des ED et des unités, qui proposent une gamme de formations ouvertes sur des objets et des questions ne relevant pas des seules carrières académiques. Les formations se déclinent ainsi selon des logiques disciplinaires, multidisciplinaires, académiques, appliquées et professionnelles et sont très appréciées par les doctorants. Ces formations font l'objet d'une validation de présence et de satisfaction, ce qui est très peu contraignant. Le dossier ne fait pas de référence explicite à la notion de portfolio ou de parcours doctoral sauf pour envisager la possibilité de sa mise en place à terme. Le projet de l'ED insiste particulièrement sur cette offre de formation, en annonçant à la fois une plus grande diversité des thématiques de formation, leur ouverture accrue sur les aspects professionnels et une réflexion sur leur caractère obligatoire ou pas.

• Suivi du parcours professionnel des docteurs

Le dispositif de suivi des doctorants par l'ED repose sur une enquête et un mail de manifestation d'intérêt envoyés aux docteurs de l'année. L'ED adresse un questionnaire à tous ses docteurs depuis 2013 avec de très bons taux de retour pour affiner les résultats de l'enquête menée par l'université sur l'insertion professionnelle. Le suivi des cohortes est assuré par ailleurs par l'Observatoire du suivi de l'insertion professionnelle des étudiants de l'université (OSIPE), qui réalise des enquêtes à 30 mois après l'obtention du doctorat, dont les résultats sont différents mais cohérents avec ceux de l'ED.

Le bilan d'insertion est difficile à lire. Il montre cependant le bon taux d'insertion dans les carrières universitaires (environ 20 %), qui sont privilégiées par la démarche de l'ED, et dans les professions judiciaires et liées à l'utilisation du droit (37 % des étudiants deviennent avocats). Le retour concernant les docteurs en science politique n'est pas explicité. L'ED est consciente de la nécessité de diversifier les débouchés des docteurs. Elle ne donne pas de consigne d'orientation des thèses en fonction des débouchés professionnels mais travaille avec les organismes pourvoyeurs de postes pour valoriser le doctorat et en renforcer la professionnalisation. Outre les actions de communication sur le doctorat (aide à la publication des thèses, événements publics comme la cérémonie de remise des doctorats), l'ED s'ouvre sur des partenaires professionnels. Reste qu'elle continue à privilégier dans son offre de formation et ses préoccupations les docteurs à vocation académique et demeure très peu impliquée dans la recherche d'ouverture vers les autres débouchés professionnels.

AUTOÉVALUATION ET PROJET

Les modalités de réalisation de l'autoévaluation ne sont pas véritablement explicitées et semblent reposer pour l'essentiel sur les efforts du directeur de l'ED et de son secrétariat en fin de contrat. Un dispositif de questionnaire de satisfaction lancé par le collège doctoral a échoué et n'a pas été relayé par l'ED.

De la même manière les procédures de préparation et élaboration du projet de recherche ne sont pas explicitées. Le projet est intéressant mais relativement léger et propose essentiellement la pérennisation des acquis réalisés au cours du contrat finissant. Il identifie des pistes d'amélioration concernant des points perçus comme faibles par le comité : renforcement des formations professionnalisantes, établissement de liens directs entre masters et ED, mise en place d'une évaluation annuelle de l'ED. L'autoévaluation reste plus une obligation qu'un moment de retour sur pratiques et de réflexion sur une stratégie pédagogique.

APPRÉCIATION GLOBALE

La précédente évaluation AERES soulignait que l'ED n° 461 remplissait ses missions, établissait de bonnes relations avec les doctorants et assurait une bonne insertion professionnelle de ses diplômés, dont elle effectuait un très bon suivi. Elle regrettait l'absence de marge de manœuvre financière de l'ED, l'hétérogénéité du suivi des doctorants, la faiblesse du taux de financement des thèses et l'orientation de l'offre de formation trop centrée sur les seuls débouchés académiques. L'évolution de l'ED, avec un fonctionnement qui s'inscrit ces dernières années dans le cadre de l'Université de Montpellier, issue de la fusion de deux établissements, suit manifestement une dynamique positive. La gouvernance s'est stabilisée et des liens étroits ont été tissés avec les instances de la nouvelle structure, même si cette gouvernance doit encore être améliorée avec des règles de fonctionnement claires pour les doctorants. L'ED a pris conscience de la nécessité de ne pas s'en tenir à des objectifs de débouchés purement académiques mais une marge de progression existe encore en la matière, tout particulièrement pour le contenu des formations qu'elle

dispense. Le nombre élevé d'abandons et l'accroissement de la durée moyenne des thèses sont préoccupants.

- **Points forts**

- Une stabilisation et une amélioration de la gouvernance de l'ED après la restructuration universitaire à Montpellier.
- Des liens étroits avec les unités de recherche, le collège doctoral et les autres organes de l'Université.
- Une bonne politique de communication, d'association des doctorants et d'accueil des étudiants étrangers.
- Une offre de formations large et diversifiée grâce à une bonne coordination avec les autres organes de l'Université.
- Une sensibilisation nouvelle à l'ouverture sur les emplois non judiciaires et académiques.

- **Points faibles**

- Une formalisation beaucoup trop réduite de la gouvernance de l'ED (règlement intérieur inexistant), des règles de fonctionnement des CSI, du recrutement des doctorants et des rapports avec les unités de recherche.
- Un portfolio inexistant, des formations très orientées « université » et un traitement différencié des doctorants ne bénéficiant pas de contrats doctoraux.
- Un taux d'abandon des thèses et un allongement de leur durée préoccupants.

RECOMMANDATIONS

A L'ATTENTION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

Le comité d'évaluation Hcéres recommande de :

- Formaliser les règles de fonctionnement de l'ED dans un règlement intérieur cohérent ;
- Équilibrer la relation ED / unités de recherche au profit de la première pour renforcer l'influence de l'ED dans la sélection et le suivi des doctorants ;
- Traiter la question des abandons en lien sans doute avec la question du financement des doctorants et de la baisse d'attractivité.

À L'ATTENTION DE L'ÉTABLISSEMENT

Le comité Hcéres recommande à l'établissement de favoriser la rédaction d'une charte du doctorat commune à toutes les ED et présentant les règles et valeurs doctorales partagées par tous les doctorants de l'I-Site. Parallèlement, un règlement intérieur propre à chaque ED et déclinant ses pratiques spécifiques devrait venir compléter ce dispositif.

Le comité suggère à l'établissement de continuer à soutenir l'ED dans la poursuite de sa transformation, notamment en l'incitant à préciser ses relations avec les unités de recherche dans la sélection et la gestion des doctorants. Il attire l'attention de l'établissement sur le taux d'abandon des doctorants et sur la longue durée des thèses.

Il suggère également une amplification du travail de suivi de l'employabilité des docteurs et de définition des compétences à acquérir, mené par l'établissement, et l'adoption d'une granulométrie plus fine permettant de prendre en compte les résultats de l'enquête menée par l'ED et d'ouvrir sur le devenir des docteurs des petites disciplines (histoire du droit et science politique).

OBSERVATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

MONTPELLIER,
LE 10 SEPTEMBRE 2020

Jean-Marc GEIB
Directeur du Département
d'évaluation des formations
HCERES
2 rue Albert Einstein
75013 Paris



DRED

OBJET : rapport d'évaluation - DEF-PED210020348 - École doctorale n° 461
Droit et science politique – Observations générales

SERVICE DE LA COORDINATION DES
STRUCTURES ET DES MOYENS DE
LA RECHERCHE

Monsieur le Directeur,

DELPHINE PETIT-ECHALIER

+33 (0)4 67 14 31 07
dred-hceres@umontpellier.fr

163 rue Auguste Broussonnet
34 090 Montpellier

WWW.UMONTPELLIER.FR

Je remercie le comité d'experts et le conseiller scientifique pour la transmission du rapport d'évaluation concernant l'école doctorale DSP dirigée par Jérôme ROUX. Le directeur de l'école doctorale et moi-même avons pris connaissance des recommandations formulées par le comité de visite. Je ne manquerai pas de me rapprocher de la direction de l'ED dans les mois à venir pour discuter des actions à mettre en œuvre pour prendre en compte lesdites recommandations, au regard des moyens disponibles.

Je tiens toutefois à préciser que je ne partage pas l'analyse du comité concernant la charte du doctorat mentionnée en fin de page 7 dans les recommandations. En effet, cette charte est commune à toutes les écoles doctorales du site et également partagée avec les établissements co-accrédités participant à l'I-Site MUSE. Seule la partie n°7 de ladite charte définit les spécificités propres à chaque école doctorale.

Vous trouverez ci-après les observations de portée générale du directeur de l'ED.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, nos salutations distinguées.

Le Vice-Président chargé de la recherche

Jacques MERCIER



ECOLE DOCTORALE 461

Jérôme ROUX
Professeur des universités
Directeur de l'Ecole doctorale

+33 (0)4 34 43 28 66
jerome.roux@umontpellier.fr

39, rue de l'Université
34060 MONTPELLIER cedex 2

WWW.UMONTPELLIER.FR

Montpellier, le 14 septembre 2020

Monsieur Jean-Marc GEIB
Président du département des formations
HCERES
2 rue Albert Einstein
75013 PARIS

Objet: Observations relatives au rapport d'évaluation du HCERES.

DEF-PED210020348 - École doctorale n°461 Droit et science politique - 0342321N.

Monsieur le Président,

Je vous prie de trouver ci-dessous, les observations qu'appelle de ma part le rapport d'évaluation du HCERES pour l'Ecole doctorale Droit et Science politique (ED 461) dont j'assume la direction.

Vous en souhaitant bonne réception et vous remerciant d'en assurer la publication, je vous adresse, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.



ECOLE DOCTORALE 461

**Rapport d'évaluation du hceres sur l'Ecole doctorale Droit et Science politique
de l'Université de Montpellier (ED 461)**

DEF-PED210020348 - École doctorale n° 461 Droit et science politique - 0342321N

Observations

Prise isolément, l'appréciation globale qui, concluant le rapport, souligne que « l'évolution de l'ED (...) suit manifestement une dynamique positive », tout en pointant de nouveaux progrès à accomplir, est équilibrée. Il en va bien différemment de nombreux passages antérieurs du rapport dont cette appréciation mesurée est pourtant supposée découler. Procédant d'une toute autre inspiration, ils imposent les observations suivantes.

• **Fonctionnement et adossement scientifique de l'école**

1) Le rapport souligne que le directeur de l'ED « s'appuie sur un Conseil conforme à l'article 9 de l'arrêté de 2016 (24 membres) mais non conforme aux règles de parité et de présentation des doctorants, comme le montre l'autoévaluation » (p 4). Cette assertion est inexacte dans ses deux volets.

- D'une part, ni l'article 9 de l'arrêté du 25 mai 2016, ni aucune autre norme, n'imposent une règle de « parité » qui impliquerait une représentation à parts égales des hommes et des femmes au sein du Conseil de l'ED. Cet article prescrit, de façon plus souple, « une représentation équilibrée des femmes et des hommes » (sans préciser d'ailleurs si cet équilibre doit s'apprécier globalement ou par catégorie de membres du Conseil). La mise en œuvre de cet objectif peut ainsi être plus aisément conciliée, comme elle doit l'être et l'a été au sein de l'ED, avec d'autres objectifs aussi légitimes (autonomie des unités de recherche dans le choix des personnes appelées à les représenter ; choix de personnalités extérieures, en fonction de leur profil professionnel et de l'intérêt qu'il présente pour les doctorants/docteurs et pour l'école doctorale elle-même, plutôt que de leur genre...).
- D'autre part, le Conseil compte 4 élus doctorants sur 24 membres, ce qui correspond bien à « 20 % du total des membres du conseil, arrondi s'il y a lieu à l'unité inférieure », comme le prescrit l'article 9 al 3 de l'arrêté précité, puisque $20\% \text{ de } 24 = 4,8$. Par conséquent, la « présentation » (il faut sans doute lire « représentation »), des doctorants est bien conforme à ces dispositions.

2) Selon le rapport du comité, « l'ED n'a pas de règlement intérieur et ne souhaite pas en produire un, ce qui ne laisse pas d'étonner notamment si on se place du côté des doctorants, mis automatiquement en situation de dissymétrie d'information » (p 4). Cette affirmation est en partie fautive et en partie contestable, au regard en particulier des réponses apportées oralement par le directeur de l'école doctorale lorsqu'il fut interrogé sur l'absence de règlement intérieur.

- D'une part, avant même d'expliquer les raisons de cette absence (le caractère souvent redondant d'un tel document, par rapport à d'autres sources normatives suffisantes et le risque de rigidités potentiellement défavorables aux doctorants eux-mêmes qu'emporterait la codification trop détaillée d'usages établis, par exemple en matière de subventions accordées à ces derniers), le directeur de l'ED a d'emblée annoncé que l'école doctorale se conformerait à la probable recommandation du comité hceres, tendant à l'adoption d'un règlement intérieur.
- D'autre part, l'inexistence actuelle d'un tel règlement n'emporte globalement aucune « dissymétrie d'information » au détriment des doctorants, ce qui explique sans doute d'ailleurs que, lors de la précédente évaluation, l'aeres ne se soit nullement alarmée de cette absence et n'ait pas recommandé d'y remédier. En effet, si l'ED ne dispose formellement d'aucun règlement intérieur, diverses sources, tout aussi aisément accessibles aux doctorants, y suppléent : arrêté du 25 mai 2016 ; charte du doctorat et dispositions spécifiques à l'ED qu'elle contient ; autres normes publiées sur le site de l'ED, en particulier les critères explicites et publics d'accès au doctorat et diverses autres informations ; comptes rendus détaillés des réunions du Conseil de l'ED diffusés à l'ensemble des membres HDR de l'ED et des doctorants, qui comportent, le cas échéant, les règles de fonctionnement nouvelles qu'il est parfois amené à adopter au regard d'une situation inédite (mais il est vrai que les doctorants inscrits postérieurement à leur diffusion n'en disposent pas, ce dont le directeur de l'ED a convenu en réponse à une objection du président du comité). Soucieuse de tenir le plus grand compte des recommandations opportunes du comité hceres, l'ED synthétisera prochainement, en un document unique, l'ensemble des règles qui la régissent.

3) Selon le rapport, « Les neuf unités associées sont très influentes dans la gestion des doctorats. Disposant toutes du même nombre de représentants au Conseil de l'ED en dépit d'écarts considérables d'effectifs, elles déclinent séparément l'organisation de la sélection des candidats aux contrats doctoraux, les décisions de réinscription ou non des étudiants en situation dérogatoire, la structure et le déroulement des CSI, l'offre de formation des doctorants, et l'ED joue un rôle de coordination » (p 4). Ce passage appelle diverses observations critiques.

- De façon générale, au regard tant du contenu du rapport d'autoévaluation que de l'échange en visioconférence avec la direction de l'ED, il présente une vision déformée et caricaturale, de la relation entre les unités de recherche, réputées « très influentes » et l'ED, ravalée au « rôle » secondaire de simple « coordination ». D'une part en effet, l'équilibre actuel, globalement établi au cours du précédent contrat (2010-2014) dans une saine logique de subsidiarité, procède d'une nécessité évidente qui la justifie et dont l'arrêté de 2016 tire d'ailleurs les conséquences institutionnelles en garantissant la représentation des unités de recherche au sein du Conseil de l'ED : l'encadrement des doctorants est une compétence partagée et une préoccupation commune entre l'une et les autres. L'accaparement de cette mission par celle-là ou par ceux-ci serait donc également abusif. Du reste, lors de la précédente évaluation, le comité aeres avait salué les « relations de confiance » entre l'ED et les unités de recherche », ainsi que « le partage des rôles accepté de part et d'autre (qui) est le gage de la

fluidité de ces rapports » (p 4). D'autre part, au cours de la période évaluée par le hceres, cet équilibre a été notablement infléchi en faveur de l'ED, dans la mesure qui a paru s'imposer à l'usage et au regard des observations de l'aeres qui regrettait, en termes mesurés, que le partage des rôles « bride quelque peu, compte tenu de la fragmentation des unités de recherche, la capacité de l'école doctorale à produire une incitation plus vigoureuse à l'approfondissement du processus vertueux déjà engagé ». En atteste, la mise en place dès 2015, d'une veille de l'ED sur les demandes d'admission en doctorat. Cette veille, amplement décrite par le rapport d'autoévaluation dans son principe comme dans son bilan (p 17), mais à peine évoquée dans une incidente par le comité hceres qui en minimise manifestement la portée (p 4), a donné lieu à plusieurs reprises à des décisions de rejet de la part du directeur de l'ED, en dépit de l'avis favorable des directeurs de thèse et de l'unité de rattachement, ce qui n'était jamais arrivé avant 2015. En atteste aussi, la mise en place, à peine mentionnée pour la forme dans le rapport du comité hceres (p 5), d'une procédure de médiation, avant même l'établissement d'une telle procédure par l'université, dont la pratique, là encore décrite de façon circonstanciée par le rapport d'autoévaluation (p 34), a conduit le directeur de l'ED à prendre fait et cause pour le doctorant concerné contre son directeur de thèse ou la direction de son unité de recherche, lorsque les éléments établis du conflit le justifiaient. Par conséquent, si d'autres ajustements dans le même sens dont l'expérience révélerait la nécessité ne sont pas exclus, en revanche, la recommandation générale du comité hceres de modifier le sain équilibre établi et accepté (« Équilibrer la relation ED / unités de recherche au profit de la première pour renforcer l'influence de l'ED dans la sélection et le suivi des doctorants »), ne sera pas mise en œuvre, car elle procède d'une erreur manifeste d'appréciation de sa part.

- La représentation égale des unités de recherche au sein du Conseil de l'ED, n'est nullement prohibée par l'arrêté de 2016. Elle procède d'un consensus jamais contesté (en particulier par l'aeres lors de la précédente évaluation) et dont on voit mal en quoi il serait contestable. D'une part, la sélection des doctorants contractuels obéit uniquement à des critères d'excellence scientifique, sans quotas préétablis entre disciplines ou unités de recherche et la composition égale de toutes les unités de recherche au sein du Conseil qui, en formation restreinte à ses membres HDR, procède à cette sélection, concourt certainement à cette attitude très saine. Inversement, une représentation pondérée entre unités, donc entre disciplines, que le comité semble implicitement appeler de ses vœux, risquerait de conduire à l'hégémonie des disciplines ou des unités de recherche dominantes au regard du nombre de doctorants qu'elles comportent. D'autre part, pour toutes les autres réunions du Conseil (en formation plénière), la représentation égale des unités de recherche est sans inconvénient, eu égard à l'objet de ces réunions (avis sur les demandes de réinscriptions dérogatoires en doctorat, règlement d'autres questions d'intérêt commun).
- La formule selon laquelle les unités de recherche « *déclinent séparément* » (sic !) « l'organisation de la sélection des candidats aux contrats doctoraux, les décisions de réinscription ou non des étudiants en situation dérogatoire, la structure et le déroulement des CSI, l'offre de formation des doctorants », n'est pas très intelligible. Mais quel qu'en soit le sens exact, on ne voit pas ce qu'il y a de « séparé » dans la sélection collégiale des doctorants contractuels, selon une procédure inchangée depuis le précédent contrat et qualifiée naguère par l'aeres de « très satisfaisante » (p 4 de son rapport d'évaluation). On ne voit pas davantage ce qu'il y aurait de « séparé » dans les avis collégiaux émis par le Conseil de l'ED sur les demandes de réinscription dérogatoire en doctorat, pas plus que dans la définition de la

structure et du déroulement des CSI. Sur ce dernier point, comme le rapport d'autoévaluation l'indiquait (p 31-32) et comme le directeur de l'ED a eu l'occasion de le rappeler lors de l'entretien en visioconférence, la structure des CSI est prédéterminée, dans le respect de l'arrêté de 2016, par les dispositions spécifiques à l'ED au sein de la charte du doctorat. Quant à leur déroulement, il est aussi encadré à deux égards par l'ED : d'une part le formulaire type de rapport de CSI que ces derniers utilisent ou dont ils s'inspirent étroitement, permet d'harmoniser les critères d'évaluation ; d'autre part, comme l'indiquait le rapport d'autoévaluation (p. 31), le Conseil de l'ED a été amené à statuer sur l'interprétation de l'arrêté quant à la présence, voire la participation, qu'il a radicalement exclues, du directeur de thèse à tout ou partie de l'entretien entre le doctorant et le CSI. Quant à la « déclinaison séparée » par les unités de recherche, de « l'offre de formation des doctorants », on ne voit pas sur quoi repose cette assertion, à supposer qu'on puisse en saisir le sens. En effet, si chaque unité de recherche est naturellement libre d'organiser en son sein des formations dans ses propres champs de compétences, à destination de ses propres doctorants, il va de soi que la formation doctorale offerte par l'ED est proposée directement aux doctorants qui s'y inscrivent et y participent sans aucune intervention des unités de recherche. Il en va de même pour l'offre de formation complémentaire du collège doctoral.

• Encadrement et formation des doctorants

4) Selon le rapport du comité, « la baisse du nombre de doctorants, constatée dans la période précédant la restructuration constituée par la fusion de deux universités montpelliéraines, est semblait-il enrayée, mais les chiffrages de l'ED sont trop incertains et changeants pour valider des tendances lourdes » (p 4). Cependant, on ne voit pas en quoi les chiffres mentionnés dans le diagramme de la p 33 du rapport, seraient « incertains », le comité s'y fie d'ailleurs ensuite pour souligner que « le nombre de doctorants (a) crû à nouveau depuis 2016/2017 » (p 5), ni en en quoi ils seraient « changeants », puisque ils sont identiques à ceux qui figurent dans un tableau produit en annexe, (sous réserve de deux erreurs matérielles négligeables, ayant conduit à mentionner dans ce diagramme 278 doctorants au lieu de 279 en 2014-2015 et 240 au lieu de 239 en 2015-2016).

5) Selon le rapport, « les modalités de sélection (des candidats au doctorat) sont peu détaillées et laissées à l'appréciation des unités de recherche et des directeurs de thèse, ce qui génère une forte hétérogénéité de traitement en dépit de la mise en place d'une forme de veille souple du directeur de l'ED pour exclure les demandes d'inscription jugées inacceptables » (p 4). En conséquence, il mentionne comme point faible de l'ED, « la formalisation beaucoup trop réduite (...) du recrutement des doctorants » (p 7). Cependant, ces modalités réputées à tort « peu détaillées » sont décrites p 16 à 18 du rapport d'évaluation. En particulier, l'ED a défini, comme l'exige l'arrêté de 2016, des critères objectifs et publics d'accès au doctorat qui figurent sur le site de l'ED et ont été reproduits dans le rapport d'autoévaluation (p 16). Les demandes d'inscription en doctorat, quelle que soit l'unité de recherche de rattachement, étant instruites par l'ED à la lumière de ces critères, il ne peut être soutenu que la sélection des candidats au doctorat est laissée « à l'appréciation des unités de recherche » et « génère une forte hétérogénéité de traitement » des demandes. Evidemment, « l'ED ne définit pas les sujets de thèses » (p 5 du rapport d'évaluation), ce que le comité hceres semble regretter, mais cette retenue de bon aloi demeurera à l'avenir, car le choix des sujets de thèse fait partie intégrante de la politique scientifique librement définie par les unités de recherche.

6) Selon le rapport, « pour renforcer l'encadrement des doctorants, l'ED autorise des co-encadrants non HDR à codiriger des thèses mais n'envisage pas une officialisation ou une formation obligatoire préalable » (p 5). Cependant, d'une part, c'est l'arrêté du 25 mai 2016 lui-même qui prévoit que « les

fonctions de directeur ou de codirecteur de thèse peuvent être exercées », sur proposition du directeur de l'ED, par des docteurs non HDR et même qu'une codirection peut, sur la même proposition, être assurée par « une personne du monde socio-économique reconnue pour ses compétences dans le domaine » (art. 16). D'autre part, la plupart des codirections mises en place au sein de l'ED « pour renforcer l'encadrement des doctorants », sont assurées par des titulaires de la HDR. Quant aux 12 co-directeurs qui en sont dépourvus, ils interviennent en complément d'un directeur de thèse (principal) qui en est titulaire (v. p 30 du rapport d'autoévaluation). Il s'agit soit d'universitaires qui projettent de briguer cette habilitation, soit d'autres professionnels choisis en fonction de leur expertise pratique, auxquels on ne saurait imposer une formation préalable à la direction de thèse sans les dissuader aussitôt de prêter leur utile concours à l'encadrement de thèses à finalité non académique, au détriment de la valorisation du doctorat hors de l'université.

7) Selon le rapport, « une partie significative des doctorants (près de 40 %) » sont « sans la moindre ressource, sans que l'ED ne s'en préoccupe particulièrement (p 5). Cette allégation gratuite d'une indifférence supposée de l'ED à la situation des doctorants non financés, ne peut être admise, étant entendu que l'ED n'a évidemment pas les moyens d'assurer à tous les doctorants un financement et ne peut donc être tenue, sans procès d'intention, pour responsable de l'absence de financement d'un certain nombre d'entre eux. En la proférant, le comité hceres se contredit d'ailleurs puisque, quelques lignes plus haut, son rapport souligne ceci : « Le taux de financement des doctorants a fortement cru depuis le dernier contrat, passant de 16,5 % à 34 %, tous types de contrat confondus (2018/2019), montrant *une réelle préoccupation pour cette question de la part de la direction de l'ED* » (p 5) dont le rapport d'autoévaluation décrit au demeurant précisément sa politique de l'ED en matière de financement des thèses (p 12 à 16). En outre, en établissant une distinction entre le doctorat à temps plein et le doctorat à temps partiel, l'arrêté de 2016 admet implicitement mais nécessairement la possibilité de faire un doctorat sans financement et que l'obtention d'un financement ne saurait donc être un critère d'admission en doctorat. Enfin, interrogé lors de son audition à distance sur l'éventualité de subordonner l'inscription en doctorat à la certitude d'un financement, le directeur de l'ED a confirmé son opposition de principe (déjà exprimée p 12 du rapport d'autoévaluation) à une telle solution attentatoire à la liberté personnelle des candidats au doctorat qui, remplissant tous les critères requis à cette fin, entendraient en connaissance de cause, s'engager dans cette voie (avec succès le plus souvent comme l'expérience le montre) en dépit des difficultés matérielles inhérentes à l'absence de financement.

8) Selon le rapport, « l'absence d'information sur l'utilisation du budget de l'ED ne permet pas de savoir si l'école soutient les doctorants voulant participer à des colloques ou effectuer des séjours à l'étranger, à quelle hauteur et selon quelles procédures » (p 5). Or, outre le fait que, dans son « référentiel pour l'évaluation externe d'un école doctorale » publié en novembre 2018 en vue de la campagne d'évaluation 2019-2020 (vague A), le hceres ne demandait pas la moindre information sur le budget des ED et son utilisation, ce qui n'a pas empêché le rapport d'autoévaluation d'aborder spontanément ce point en précisant la ventilation de ce budget par postes de dépenses (p 4-5), ce rapport comporte diverses précisions relatives au soutien financier de l'ED (toujours en complément de celui de l'unité de recherche concernée) à la mobilité nationale (p 24) et internationale (p 27) des doctorants. Il est vrai que l'octroi de ces soutiens financiers n'a pas donné lieu à la formalisation d'une procédure particulière de demande. Cependant, comme l'a précisé le directeur de l'ED, interrogé sur ce point lors de l'entretien à distance avec le comité, les doctorants sont informés de telles possibilités de soutien (notamment lors de la réunion d'accueil des nouveaux doctorants) et l'ED a toujours pu, jusqu'à présent, y répondre de façon positive, sous réserve d'une contribution complémentaire de l'unité de recherche de rattachement et moyennant le soutien élémentaire du directeur de thèse à la demande. Quant au montant des subventions accordées, il dépend de celui de la demande et des

marges financières dont dispose l'ED, lesquelles varient selon le moment de l'exercice budgétaire où la demande est adressée.

9) Selon le rapport, « la fiche de résultat du CSI est assez peu directive et très peu détaillée, notamment sur les aspects "professionnalisation". Elle conduit à des pratiques d'évaluation très hétérogènes d'un comité à l'autre et d'une discipline à l'autre » (p 5). Que cette fiche puisse être enrichie est une chose et elle le sera. En déduire que les pratiques d'évaluation des CSI sont « très hétérogènes » est inexact, attendu que les demandes de réinscriptions sont instruites par l'ED à la lumière de la fiche de suivi dont le contenu est exactement le même pour tous les comités qui la remplissent de la même façon.

10) Au sujet du taux d'abandons en cours de doctorat (10% du flux de doctorants sur la période) qu'il qualifie d'« extrêmement élevé » (p 5) et de « préoccupant » (p 7), le rapport d'évaluation indique que « l'enquête menée par l'ED souligne la diversité des situations des doctorants défaillants et attribue ce taux à une sélection trop lâche des doctorants et à un suivi trop léger de certains doctorants. Pour autant aucune action concrète pour faire baisser ce taux n'est identifiée » (p 5).

Or, chacune de ces assertions est erronée ou approximative.

- D'abord, à aucun moment le rapport d'autoévaluation (p 33-34) qui identifie deux causes aux abandons, à savoir d'une part l'impossibilité de mener de front la thèse et une activité professionnelle en cours et, d'autre part, le changement de projet professionnel en cours de thèse, n'attribue ce taux (...) à un suivi trop léger de certains doctorants ».
- Ensuite, au titre des causes, il n'attribue pas non plus ce taux « à une sélection trop lâche des doctorants », mais, s'interrogeant sur les actions à mener pour tenter de le faire baisser, il évoque l'hypothèse d'« une sélection plus sévère à l'avenir des candidats au doctorat, en dépit de la réticence naturelle des directeurs de thèse à l'égard d'un tel contrôle », étant cependant rappelé que celui-ci existe déjà depuis 2015.
- Enfin, prétendre qu'« aucune action concrète pour faire baisser ce taux n'est identifiée », est excessif au regard du passage, certes prudent et nuancé, reproduit ci-après du rapport d'autoévaluation : « l'élaboration d'une stratégie de prévention des abandons, propre à agir sur des facteurs matériels ou psychologiques sur lesquels l'ED n'a guère de prise, semble bien illusoire. Peut-être faudrait-il envisager une sélection plus sévère à l'avenir des candidats au doctorat, en dépit de la réticence naturelle des directeurs de thèse à l'égard d'un tel contrôle. Peut-être faudrait-il renforcer le suivi des doctorants les plus fragiles, à supposer qu'il soit toujours aisé de les identifier. A cet égard, on mentionnera la mise en place par l'Université, sous l'égide de sa direction « Vie des campus » et de son service « Qualité de Vie au Travail », d'un coaching collectif, voire individuel auxquels les doctorants éprouvant des difficultés pendant leur doctorat peuvent s'adresser » (p 34).

De façon plus générale, le comité ne semble pas percevoir l'extrême difficulté, pour prévenir les abandons, à élaborer une stratégie efficace qui ne fasse pas naître des effets pervers. Par exemple, la mise en œuvre envisagée d'une politique encore plus stricte de sélection à l'entrée du doctorat (a fortiori en posant une condition de financement comme le suggère le comité), conduirait mécaniquement à faire baisser le nombre de doctorants, dont le rapport d'évaluation déplore par ailleurs la baisse substantielle par rapport au précédent contrat (p 4). Au demeurant l'ED escomptait l'aide du comité, sous la forme de recommandations précises sur ce sujet très complexe. Las ! le rapport d'évaluation se borne à recommander à l'ED de « traiter la question des abandons en lien sans doute avec la question du financement des doctorants et de la baisse d'attractivité ». De ce vœu au

très haut degré de généralité, n'émerge qu'une recommandation d'ailleurs plus suggérée qu'assumée, consistant à faire du financement des thèses, une condition de l'inscription en doctorat. Mais cette suggestion ne sera pas suivie : d'abord pour la raison de principe précédemment évoquée tenant au respect dû à la liberté personnelle des candidats légitimes au doctorat ; ensuite parce qu'elle constituerait une solution de facilité en écartant par principe et aveuglement du doctorat les candidats a priori les plus sujets au risque d'abandon ; enfin parce qu'elle conduirait à sacrifier sur l'autel des statistiques les nombreux candidats au doctorat qui, quoique non financés, sont mus par une puissante motivation et parviennent le plus souvent à soutenir leur thèse en dépit des difficultés qu'ils rencontrent.

11) Le rapport relève que « la durée moyenne des thèses de 2015 à 2018 est de 61 mois, contre 56 mois au cours du contrat précédent » (p 5). On ne contestera pas que cette évolution traduit « une tendance à l'augmentation de la durée » (p 5). Mais indépendamment même de l'action résolue de l'ED, décrite dans le rapport d'autoévaluation (p 45-46), en faveur de la maîtrise de la durée des thèses afin de préserver l'employabilité des jeunes docteurs, affirmer, au titre des points faibles qu'il s'agit d'une évolution « préoccupante » et attirer l'attention de l'établissement sur « la longue durée des thèses » (p 7), est totalement injustifié, pour deux raisons, qui n'ont pu être exposées lors de l'entretien en visio-conférence au cours duquel cette question n'a pas été abordée : d'une part, 61 mois, soit 5 ans à un mois près, constitue la durée moyenne, au plan national, des thèses de doctorat dans les disciplines juridiques ; d'autre part, l'augmentation de 5 mois de la durée moyenne des thèses, d'une période (2010-2014) à l'autre (2015-2018) tient évidemment à l'évolution entre-temps, non prise en compte par le comité dans son appréciation, de la réglementation applicable qui, depuis l'arrêté du 25 mai 2016, a créé le statut de doctorant à temps partiel dont la durée maximale normale du doctorat (sans compter les possibles réinscriptions dérogatoires) est portée à six ans.

12) Constatant que « l'ED a rendu obligatoires les formations pour les doctorants contractuels à hauteur de 25 heures par an », mais que « cependant, elle ne prévoit rien d'obligatoire pour les autres doctorants », le rapport juge que cette différence « est discriminatoire et va à l'encontre de la notion de parcours doctoral » (p 5-6). L'emploi mal maîtrisé de la notion de « discrimination », est aussi hors de propos qu'inutilement infamant (D'ailleurs, la terminologie employée à ce sujet au titre des points faibles est plus nuancée puisque cette rubrique du rapport évoque simplement « un traitement différencié des doctorants ne bénéficiant pas de contrats doctoraux »). En effet, le principe d'égalité ne s'oppose pas à l'établissement de différences de traitement, fondées sur des différences de situation en rapport avec l'objet de la norme qui les établit. Tel est bien le cas ici car, si les doctorants contractuels (et, plus largement, tous les doctorants financés), dispensés grâce à ce financement de devoir exercer une activité professionnelle extérieure pour financer leur thèse, peuvent sans difficulté se plier à une obligation de suivre 25 heures annuelles de formation doctorale, ceux qui, faute d'être financés, font face à diverses autres contraintes, ne le peuvent pas nécessairement. Il est donc bien plus conforme au principe d'égalité d'inciter sans contrainte ces derniers à suivre des formations que de les soumettre au même régime que les doctorants mieux lotis. Seule serait discriminatoire la privation des doctorants non financés de l'accès aux formations doctorales, ce dont il n'a évidemment jamais été question. Si le projet de l'ED mentionne une réflexion à venir sur l'opportunité de généraliser l'obligation de suivre la formation doctorale, nul ne saurait préjuger, nonobstant la recommandation formulée par le comité, de l'issue de cette réflexion collégiale qui associera évidemment les doctorants concernés eux-mêmes. Une telle généralisation ne s'imposerait sans discussion que dans l'hypothèse où la réglementation attribuerait des crédits au doctorat en les répartissant entre la soutenance de thèse et la formation doctorale complémentaire, ce qui n'est pour l'instant pas le cas.

13) Selon le rapport, « le dossier ne fait pas de référence explicite à la notion de portfolio ou de parcours doctoral sauf pour envisager la possibilité de sa mise en place à terme » (p 7) et, parmi les « points faibles » de l'ED, il mentionne en conséquence : « un portfolio inexistant » (p 7). Cette critique est infondée. En effet, le rapport d'autoévaluation (p 42) projette la mise en place d'un « portfolio dynamique », c'est-à-dire l'amélioration du portfolio existant. Que le mot « portfolio » ne soit employé qu'au sujet de ce projet, ne signifie nullement que la réalité qu'il désigne soit absente du bilan de l'ED. Au contraire, comme l'indique le rapport d'autoévaluation (p 41-42), l'ED enregistre toutes les formations suivies par chaque doctorant sur le compte personnel ADUM de celui-ci tout au long de son parcours doctoral qu'il peut ainsi valoriser. Le portfolio récapitule donc les formations suivies (en les classant par catégorie) et les enseignements dispensés par le doctorant. Depuis peu, l'ADUM permet d'y faire figurer d'autres éléments (les compétences transversales du doctorant, le projet professionnel, les techniques maîtrisées et les réalisations personnelles ou les expériences extraprofessionnelles). Ces nouvelles potentialités seront évidemment exploitées.

• Suivi du parcours professionnel des docteurs

14) Selon le rapport, « L'ED est consciente de la nécessité de diversifier les débouchés des docteurs. Elle ne donne pas de consigne d'orientation des thèses en fonction des débouchés professionnels mais travaille avec les organismes pourvoyeurs de postes pour valoriser le doctorat et en renforcer la professionnalisation. Outre les actions de communication sur le doctorat (aide à la publication des thèses, événements publics comme la cérémonie de remise des doctorats), l'ED s'ouvre sur des partenaires professionnels » (p 6). Dès lors, il est contradictoire de conclure qu'elle « continue à privilégier dans son offre de formation et ses préoccupations les docteurs à vocation académique » et surtout qu'elle « demeure très peu impliquée dans la recherche d'ouverture vers les autres débouchés professionnels » (p 6).

De plus, affirmer sans nuance que l'ED « continue à privilégier dans son offre de formation » les doctorants « à vocation académique » et identifier en conséquence un « point faible », tenant à « des formations très orientées "université" » (p 7), est excessif au regard de trois éléments dont un a manifestement échappé au comité, tandis qu'il n'a pas tenu compte des deux autres, connus pourtant de lui, au moment d'émettre cette appréciation critique.

- Tout d'abord, pour apprécier la part de la formation spécifiquement dédiée aux projets de carrière non académique, il fallait prendre en compte l'apport décisif du collège doctoral dont l'action (décrite p 39-40 du rapport d'autoévaluation) et celle de l'ED forment un tout indissociable. Le comité a bien noté que « l'offre de formation de l'ED est très utilement complétée par celle très copieuse du collège des ED et des unités, qui proposent une gamme de formations ouvertes sur des objets et des questions ne relevant pas des seules carrières académiques » (p 6), mais il en fait fi dans le jugement critique qu'il porte ensuite sur l'action de l'ED, pourtant indissociable à cet égard de celle du collège doctoral.
- Ensuite, comme le suggérait d'ailleurs le rapport d'autoévaluation (p 38), un certain nombre d'éléments de l'offre de formation élaborée par l'ED, permettent aux doctorants d'acquérir des compétences utiles, quelle que soit la carrière qu'ils embrasseront après l'obtention du doctorat (aisance orale pour exposer en public leurs recherches ; élargissement et approfondissement de leurs connaissances juridiques, y compris sur des sujets techniques et/ou d'actualité).

- Enfin, comme le relève par ailleurs le rapport d'évaluation, le projet de l'ED comporte un « renforcement des formations professionnalisantes » (p 6, expression au demeurant impropre sauf à considérer que les carrières académiques ne correspondent pas à des professions !), ce qui aurait pu ou dû l'inciter à ne pas considérer qu'elle « continue à privilégier » les débouchés académiques, d'autant que ce projet tend bien à « renforcer » une formation préexistante (cf p 38 du rapport d'autoévaluation) et non à combler un vide

• Recommandations

15) Les observations qui précèdent ont déjà porté sur deux des trois recommandations adressées à l'ED (cf supra n° 3 et 10), ainsi d'ailleurs que sur les « points faibles » identifiés dans le rapport (cf. supra n° 5 et 11 à 14). Il n'y a donc pas lieu d'y revenir ici.

16) Le comité recommande à l'établissement cette fois « de favoriser la rédaction d'une charte du doctorat commune à toutes les ED et présentant les règles et valeurs doctorales partagées par tous les doctorants de l'I-Site » (p 7). Or, une telle charte commune, complétée par des dispositions spécifiques à chaque ED, existe déjà. Le rapport d'autoévaluation de l'ED y fait d'ailleurs référence à plusieurs reprises (notamment p 6, 18, 34 et 51). Cette recommandation est donc sans objet.

Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

Évaluation des coordinations territoriales
Évaluation des établissements
Évaluation de la recherche
Évaluation des écoles doctorales
Évaluation des formations
Évaluation à l'étranger



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)

