

ÉCOLE DOCTORALE N° 231  
Économie – Gestion - EDEG

ÉTABLISSEMENTS

Université de Montpellier

Montpellier SupAgro

Université Paul Valéry Montpellier 3

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2019-2020**  
VAGUE A

Rapport publié le 09/11/2020



Pour le Hcéres<sup>1</sup> :

Thierry Coulhon, Président

Au nom du comité d'experts<sup>2</sup> :

Nadine Massard, Présidente

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

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

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

## MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

**Présidente :** Mme Nadine MASSARD, Université Grenoble Alpes

**Expert(e)s :** M. Dominique DARBON, Sciences Po Bordeaux  
M. Jean-François LEMOINE, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne  
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 *Économie-Gestion* (ED n° 231) couvre l'ensemble des disciplines d'économie et gestion, à travers le rattachement de sept unités de recherche actives dans ce périmètre : Acteurs, ressources et territoires dans le développement (unité mixte de recherche, UMR 5281), Centre d'économie de l'environnement de Montpellier (formation de recherche en évolution, FRE 2010), Gestion de l'eau, acteurs, usages (Institut de recherche pour le développement, IRD 183), Innovation et développement dans l'agriculture et l'agro-alimentaire (UMR 951), Marchés, organisations, institutions et stratégies d'acteurs (UMR 1110), Montpellier recherche en économie (équipe d'accueil, EA 7491) et Montpellier recherche en management (EA 4557) ; appuyées, au-delà des tutelles universitaires, sur des organismes qui complètent l'adossement scientifique : Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA), Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD).

Cette ED est accréditée par trois établissements : l'Université de Montpellier, Montpellier SupAgro et l'Université Paul Valéry Montpellier 3. Elle s'est aussi associée avec Montpellier Business School.

Avec un potentiel d'encadrement d'environ 120 enseignants-chercheurs habilités à diriger des recherches (HDR) pour 180 doctorants en 2018/2019 répartis de façon équilibrée entre les deux disciplines économie et gestion, l'ED délivre en moyenne 40 diplômes de doctorat par an. Elle s'inscrit dans les axes scientifiques majeurs de l'I-Site Montpellier université d'excellence (MUSE) autour des thèmes « Nourrir, protéger et soigner » et certains réseaux d'excellence : l'Institut convergences agriculture numérique (DigitAg) et le laboratoire d'excellence (LabEx) Entreprenre. Elle participe depuis 2017 au processus « intégrateur » des établissements de l'I-Site MUSE en adoptant les pratiques et outils communs mis en place sur le doctorat (charte du doctorat, page de garde, etc.).

### SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION

#### APPRÉCIATION PAR CRITÈRE

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

Le dossier d'autoévaluation décrit une bonne organisation, avec la représentation des deux disciplines à la direction (directeur, directeur-adjoint), la nomination de trois chargés de missions (international, insertion professionnelle et relations institutionnelles), la diffusion d'un livret de procédures et d'un règlement intérieur. Le conseil de l'ED, dont la constitution résulte d'une procédure harmonisée au niveau du site, se compose de 25 membres avec une représentation équilibrée conforme à la réglementation. On regrette cependant que seuls huit membres soient des femmes alors même que la répartition par genre des doctorants est très équilibrée.

Globalement, l'ED dispose de moyens satisfaisants, tant matériels que financiers et humains, et les utilise de façon cohérente en appui à sa politique. Elle bénéficie d'un budget de près de 30 000 euros ainsi que d'un

poste de secrétariat en temps plein assisté d'un poste de contractuel pour mener à bien ses activités. Les ressources budgétaires de l'ED sont apportées par l'Université de Montpellier (25 000 euros) et Montpellier SupAgro (4 500 euros). L'Université Paul Valéry Montpellier 3 ne contribue pas matériellement. Le budget est principalement destiné au financement des déplacements de jury de soutenance (un tiers du budget), à la formation doctorale (plus d'un tiers du budget), au financement d'événements et aux aides à la mobilité internationale. Ce dernier poste est le seul qui apparaît contraint par les limites de la dotation budgétaire. Les composantes de formation (Institut Montpellier Management, Institut d'administration des entreprises -IAE, Faculté de sciences économiques, Montpellier SupAgro) mettent à disposition des locaux, participent au financement des formations de l'ED et à la rémunération d'agents administratifs. L'encadrement administratif est conséquent et joue un rôle important et apprécié des usagers pour leur accueil et leur accompagnement sur l'ensemble du cursus doctoral.

La communication interne passe par le système « Accès doctorat unique mutualisé » (ADUM) mais le moyen de communication privilégié est le site Internet, régulièrement mis à jour et comportant les informations nécessaires sur les procédures de l'ED (inscriptions, concours, habilitation à diriger des recherches, formation, etc.). En revanche la communication externe hors site ou hors communauté académique n'est pas décrite. Le rôle du collège doctoral sur ce point apparaît peu connecté à la vie de l'ED.

Sept à huit contrats doctoraux sont attribués chaque année à l'ED par les établissements de tutelle.

L'ED ne se donne pas de mission d'orientation scientifique. Elle fait appel aux laboratoires pour proposer des sujets pour les contrats doctoraux et les répartit entre laboratoires au prorata du nombre d'HDR. Elle bénéficie aussi de contrats sur des sujets ciblés dans le cadre des programmes divers : Montpellier Sup Agro, LabEx Entreprendre, DigitAg, ou ponctuellement par d'autres organismes (projet MUSE, financements régionaux), d'où un total de contrats doctoraux en hausse (34 en 2015 et 38 en 2018). Ces financements montrent la bonne insertion de certains chercheurs et certaines unités dans les grands programmes en cours mais se traduisent aussi par une plus grande difficulté de l'ED à imprimer des orientations propres. En définissant des axes transversaux, l'ED cherche toutefois à encourager les échanges scientifiques entre les unités de recherche et à susciter des sujets de thèse transversaux mais ne se dote pas d'une vraie politique incitative en ce sens.

L'ED annonce un renforcement de ses exigences scientifiques pour les recrutements de doctorants en 2014 puis 2017, en instaurant des notes minimales sur l'obtention du master et du mémoire et en exigeant la constitution et la tenue préalable d'un comité de suivi individuel (CSI) exprimant un avis sur l'inscription en thèse. Ceci pourrait expliquer une chute du nombre de primo-entrants (64 en 2014) puis une baisse très légère ensuite pour arriver à un flux entrants d'environ 40 doctorants sur les dernières années. Cette politique plus exigeante à l'entrée ne semble cependant pas appliquée de façon très homogène dans le cadre d'un recrutement par ailleurs très internationalisé.

Parmi les trois établissements rattachés à l'ED, seul Montpellier SupAgro exige un financement dédié à la thèse. L'ED ne pose pas cette exigence. Elle annonce toutefois un taux de doctorants avec financement dédié à la thèse de 70 % et envisage la poursuite de l'effort vers le financement de toutes les thèses. On remarque cependant que l'analyse plus poussée montre des difficultés. Ce pourcentage a en effet diminué depuis la dernière évaluation et sur toute la période considérée (passant de 68,7 % en 2015/2016 à 65 % en 2018/2019), en contradiction avec la politique annoncée. En effet, la montée des contrats doctoraux fléchés s'assortit d'une baisse du nombre de conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE, de 13 en 2014 à 9 en 2019), montrant des difficultés de l'ED à construire et maintenir des partenariats avec l'environnement économique et social. Il reste par ailleurs un certain nombre d'autres financements dont on ne connaît pas la nature ni le niveau (bourses de gouvernements étrangers parfois d'un montant faible pour la vie en France). Le dossier ne développe pas l'analyse sur le sort des doctorants dont le financement n'est pas dédié à la thèse, de même que sur le sort des doctorants après leurs contrats doctoraux (quatrième année).

L'accueil des doctorants est organisé essentiellement autour de la réunion de rentrée où sont présentées les actions de l'ED en matière de formation doctorale, de mobilité internationale, d'insertion professionnelle des docteurs, ainsi que l'ensemble des unités de recherche de l'ED. Un accueil particulier est réservé aux étudiants étrangers (avec capacité d'accueil du secrétariat en anglais). Les problèmes de lourdeur administrative restent parfois un souci pour les étudiants étrangers, en particulier pour les cotutelles, qui affrontent un « millefeuille » administratif à l'interface de l'ED et des services de la recherche et des relations internationales de l'Université de Montpellier.

La charte du doctorat, définie par l'Université de Montpellier et présentée comme un document commun à l'I-Site, ne semble pas avoir le même statut pour tous les doctorants du site (déclinaison par ED, prise en

compte diversifiée selon les établissements). Ces déclinaisons, associées à l'existence d'un règlement intérieur de l'ED, peuvent introduire de la confusion.

La politique scientifique de l'ED visant à « promouvoir et encourager la qualité scientifique des thèses » se donne des moyens cohérents. Elle s'appuie notamment sur le prolongement du label « *Human resources (HR) excellence in research* » en lien avec la dynamique de l'Université de Montpellier sur cette labellisation, l'adoption d'une charte d'intégrité scientifique, la mise en place des comités de suivi individuel (CSI) dès l'entrée en thèse, l'organisation rigoureuse du concours pour l'obtention des contrats doctoraux, l'encouragement à la mobilité scientifique (prise en charge des frais de déplacement et de séjour dans un laboratoire étranger pour une durée supérieure à un mois) et le développement de partenariats internationaux (recrutement de doctorants étrangers).

Pour valoriser le doctorat à l'extérieur, l'ED accompagne, sous forme financière, des doctorants dans l'organisation d'une manifestation scientifique : le *doctoral meeting of Montpellier* propose des séminaires dispensés par des professeurs invités et organise une cérémonie officielle de remise du diplôme de doctorat (qui double celle mise en place au niveau de l'Université de Montpellier). Le dossier n'évoque pas l'apport des unités de recherche dans l'organisation des journées scientifiques, dans le suivi du parcours professionnel des doctorants ou dans la valorisation du doctorat. Les complémentarités avec le collège doctoral sur ce point mériteraient d'être renforcées.

L'ED a poursuivi sa politique d'ouverture. Elle accueille de nombreux doctorants venant de masters extérieurs (environ 50 % de doctorants sont issus des masters locaux) et de doctorants de nationalités étrangères (60 % provenant en majorité d'Afrique). Le nombre de cotutelles est significatif (entre 17 et 21 par an). La politique internationale est menée par un chargé de mission dédié, qui organise tous les deux ans une journée d'ouverture internationale présentant aux doctorants différentes possibilités, et participe à la structuration des relations internationales à travers la mise en place des conventions de partenariat, avec des universités africaines d'une part (Cameroun, Burkina Faso, Sénégal, Bénin, Côte d'Ivoire, Gabon) et avec l'Université de Burapha en Thaïlande d'autre part. D'autres conventions sont en voie d'achèvement (*Co-progress education group* –CPMC- de Shanghai, Hautes études économiques, commerciales et d'ingénierie –HEEC- de Marrakech).

L'ED soutient financièrement la mobilité internationale de ses doctorants. Individuellement, l'aide est substantielle (de 600 à 1 600 euros). Cependant, entre 2016 et 2019, seulement huit doctorants ont été aidés pour des séjours à l'étranger dans le cadre d'un cofinancement. Il n'y a donc pas encore de politique incitative un peu systématique sur la mobilité internationale des doctorants de l'ED et les critères d'attribution restent peu formalisés.

L'ED est aussi très ouverte sur la communauté scientifique des disciplines économie et gestion au niveau national, par sa participation active et historique à la conférence nationale des directeurs d'école doctorale Économie-Gestion (deux des membres de l'ED sont à l'origine de sa création en 2012 et ont fortement contribué à l'animation de cette association) mais aussi par les organismes tutelles des laboratoires (CNRS, INRA) qui ont des politiques de gestion doctorale nationale.

L'ED a été rattachée au collège doctoral de l'Université de Montpellier dans le cadre du projet I-Site MUSE en 2017. Ce collège doctoral est intégré à la direction recherche de l'Université. Il est géré par un directeur et deux adjoints, par ailleurs directeurs d'ED (dont le directeur de l'ED n° 231), assistés d'une responsable managériale et d'un conseil de 17 membres qui se réunit 2 fois par an. La direction se réunit tous les deux mois avec les directeurs d'ED. Les missions du collège sont claires : concevoir et mettre en place des formations non scientifiques à destination des doctorants, sensibiliser les acteurs de la recherche liés au doctorat aux enjeux socioprofessionnels par des formations spécifiques, dynamiser et accompagner le suivi de l'insertion professionnelle des docteurs, promouvoir le doctorat et les carrières des docteurs vers le national et l'international. Les doctorants apprécient l'utilisation d'ADUM, permettant de rassembler sur la même plateforme l'offre de formation du collège doctoral et de l'ED.

Le collège doctoral représente une réelle valeur ajoutée dans le fonctionnement de l'ED grâce à ses fonctions de services communs complémentaires à ceux offerts par les ED. Il n'a cependant pas de rôle dans la coordination des ED et l'harmonisation des documents et réglementations sur le site. La politique doctorale du site est définie dans le cadre de la vice-présidence recherche et valorisation, avec notamment les décisions concernant les allocations budgétaires aux ED et au collège doctoral. On cerne mal l'implication des ED et du collège doctoral dans la définition de cette politique.

## • Encadrement et formation des doctorants

L'ED n° 231 affiche plus de 130 encadrants tous statuts confondus, avec environ 122 HDR en moyenne sur la période. Depuis 2014, le nombre de doctorants diminue (202 en 2014/2015 contre 180 en 2018/2019) dans une

proportion qui n'est cependant pas élevée au regard de la baisse du nombre de primo-entrants d'une part, et de la diminution généralisée du nombre de doctorants observée au niveau national d'autre part. Dans le même temps, le nombre d'HDR est resté constant (122 en 2015/2016 et 124 en 2018/2019), soit un nombre moyen de doctorants par HDR de 1,54, en baisse sur la période. Le potentiel d'encadrement est donc élevé. Bien que les éléments du dossier restent confus sur ce point, il semble cependant qu'un nombre élevé d'HDR n'encadrent pas de thèses, d'où un taux effectif d'encadrement sans doute bien supérieur.

L'ED impose une quotité d'encadrement maximum de cinq thèses, seuil porté à huit en cas d'encadrement partagé, pour un HDR. C'est une bonne initiative de régulation mais qui apparaît finalement très peu contraignante aujourd'hui par rapport à la pratique généralisée qui est assez largement en-dessous. Afin de maintenir et renforcer le potentiel d'encadrement, l'ED encourage plutôt le passage de l'habilitation à diriger des recherches en prévoyant une mesure concrète qui consiste à encourager les codirections des thèses par un enseignant-chercheur non HDR. Le conseil de l'ED se prononce sur les autorisations d'inscription en habilitation à diriger des recherches avec une politique transparente d'évaluation des dossiers. Cette approche n'est cependant pas suffisamment valorisée dans la politique de l'ED qui ne décrit pas la manière dont est pris en compte le profil des directeurs de thèses à l'inscription et ne propose pas de formations à destination des encadrants.

Le suivi des doctorants est bien organisé. Le premier CSI est organisé dans le cadre de l'admission en thèse, puis annuellement lors de chaque réinscription. Le comité est composé de deux membres, qui ne participent pas à la direction de la thèse, parmi lesquels un est extérieur à l'équipe de recherche. Au-delà de ces règles, l'ED ne s'implique pas dans la nomination des membres et l'organisation des CSI, qui est déléguée aux laboratoires et aux directeurs de thèse eux-mêmes. L'ED exige en revanche un rapport fourni et suffisamment argumenté sur l'état d'avancement de la thèse, les travaux réalisés et le calendrier pour l'année suivante. Elle donne ainsi un rôle fort à ce CSI au-delà des exigences de l'arrêté en le faisant intervenir dès l'inscription en thèse puis toutes les années jusqu'à l'autorisation de soutenance. Cette approche orientée sur les discussions scientifiques est appréciée des doctorants mais on peut s'interroger sur la capacité de ces CSI à identifier d'éventuels problèmes relationnels ou discriminatoires comme l'arrêté le demande.

La charte du doctorat prévoit une procédure de médiation, qui a été mise en œuvre par l'ED à plusieurs reprises afin de résoudre soit des difficultés entre le doctorant et le directeur, soit en cas de contradictions des avis entre le directeur et le doctorant. Cette procédure semble être efficace.

Le nombre moyen de thèses soutenues sur les cinq dernières années est de 37 par an. La durée moyenne des thèses soutenues est bien contrôlée. Elle est de quatre ans et quatre mois sur les quatre dernières années. En revanche, il convient de noter que le nombre d'abandons demeure important sur la période (7,25 par an en moyenne sur les quatre dernières années). Un enjeu d'avenir devrait consister à analyser ces situations et évaluer l'efficacité de la politique de contrôle à l'entrée et des CSI pour les prévenir.

Le dossier ne dit rien sur le recours effectif aux possibilités de césure.

La politique et l'offre de formation ont été réfléchies et structurées en 2013. Elles sont rediscutées chaque année en conseil de l'ED, qui consacre plus du tiers de son budget à ce poste et qui bénéficie en plus des contributions des composantes de formation. L'ED propose trois catégories d'enseignements, d'un volume annuel entre 260 et 340 heures : les enseignements méthodologiques et techniques, les enseignements d'ouverture scientifique et les enseignements disciplinaires en économie et gestion. Ceci semble correspondre aux exigences de l'arrêté de 2016 concernant notamment l'acquisition d'une culture scientifique élargie. Cette offre est d'ailleurs plébiscitée par les doctorants, comme cela ressort des questionnaires d'évaluation et de leur pratique qui les amène à suivre par intérêt beaucoup plus de formations que celle exigées par l'ED. L'offre de formation proposée au niveau du collège est très complémentaire à celle des ED sur l'éthique, les formations transversales et l'insertion professionnelle et est manifestement appréciée des doctorants alors qu'elle est intégrée de façon minimale dans la politique de formations de l'ED puisqu'un seul des modules proposés par le collège peut être pris en compte dans le total des 100 heures que doivent suivre les doctorants de l'ED.

L'ED essaie de répondre aux demandes des doctorants liées à leurs besoins de se former à l'utilisation de logiciels spécifiques, mais la diversité des logiciels utilisés rend la mise en place de telles formations coûteuse et pourrait justifier une mutualisation au niveau du collège doctoral.

L'absence totale de référence au portfolio dans le dossier, ou la conception d'un portfolio restreint à la liste des formations suivies, montre que la conception de la formation doctorale au sein de l'ED n'est pas encore passée à une logique de compétences en lien avec l'introduction du doctorat au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Dans cette logique, deux communications présentées pour des conférences peuvent être prises en compte en remplacement d'un cours de 20 heures. Il pourrait être

pertinent d'aller au-delà en valorisant mieux la publication scientifique comme prouvant l'acquisition d'une compétence fondamentale du chercheur.

L'activité de l'ED en termes d'animation scientifique et de valorisation des travaux des doctorants est riche pour les doctorants, notamment le *Doctoral meeting of Montpellier*, avec l'intervention de personnalités scientifiques et la possibilité pour les doctorants de présenter leurs travaux. Les séminaires dispensés par des professeurs invités semblent peu nombreux (trois interventions sont citées) et mériteraient sans doute d'être développés en lien avec les unités de recherche et inscrits dans l'offre de formation.

### • Suivi du parcours professionnel des docteurs

L'information sur la poursuite de carrière est mise en œuvre par le chargé de mission d'insertion professionnelle, qui organise des demi-journées consacrées aux débouchés professionnels académiques et non académiques qu'offre le doctorat. L'ED organise une journée d'insertion professionnelle où diverses carrières (académiques et autres) sont présentées. Lors de la cérémonie annuelle de rentrée de l'ED, de nombreuses informations sont fournies sur l'accès aux emplois avec un doctorat (témoignages de docteurs, de membres du Conseil national des universités -CNU, du personnel de l'université dédié à l'insertion professionnelle). Les journées de remise des diplômes participent à la promotion du doctorat ainsi que le soutien à l'organisation de la conférence *Doctoral meeting of Montpellier* ou les actions menées par le collège doctoral : Doctoriales®, concours « Ma thèse en 180 secondes », rentrée solennelle, mentorat, aide à l'association « Femmes et sciences ». La valorisation par l'ED de la participation des doctorants de l'ED à ces événements n'est en revanche pas développée dans le dossier.

Au total, il semble que la politique d'information sur les débouchés professionnels repose sur des actions plus ponctuelles que structurelles avec une information essentiellement orientée vers les débouchés académiques, sur les postes d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et de vacataires, et les ouvertures à l'étranger. Le passage du doctorat au répertoire RNCP a été pris en compte pour la définition des segments professionnels concernés mais n'a pas encore conduit à revoir le cursus doctoral en termes de compétences valorisables sur le marché du travail hors milieu académique.

La mise en place, sur le site de l'ED, d'un annuaire qui présente l'ensemble des docteurs de l'ED peut s'avérer efficace mais reste moins porteuse pour le doctorat que l'animation d'un véritable réseau d'*alumni* qui ne semble pas à l'ordre du jour au niveau de l'ED comme du collège doctoral.

Face au taux insatisfaisant de réponses sur les enquêtes existantes, un important effort a été fait par l'ED pour le suivi des docteurs. Elle réalise chaque année un suivi des nouveaux docteurs en interrogeant les docteurs et les directeurs de thèse. Un second suivi est réalisé pour obtenir les informations relatives à l'insertion professionnelle à trois ans. Il s'appuie sur la base de données ADUM et les résultats de l'Observatoire du suivi et de l'insertion professionnelle des étudiants (OSIPE) de l'Université de Montpellier, complété par les propres démarches de l'ED (contact individuel par email ou par téléphone). Le taux de retour est ainsi monté à 97 % pour les docteurs ayant soutenu en 2015, ce qui est très satisfaisant (il était de 80 % en 2013). Pour assurer le maintien de ce lien entre les docteurs et leur ED, celle-ci compte sur la mise à jour régulière de l'annuaire des anciens doctorants sous ADUM et le maintien de l'activité de l'association des doctorants. Il serait aussi pertinent que le collège doctoral développe ses actions et moyens en matière de suivi du parcours professionnel des docteurs en appui aux ED.

Les taux d'employabilité des docteurs de l'ED sont élevés (94 % en 2013, 97 % en 2014 et 92 % en 2015). Ils sont légèrement supérieurs chez les femmes (97 % contre 94,3 % en moyenne). L'ED a de plus identifié un taux de contrats à durée indéterminée supérieur à 85 % des personnes en emploi (taux supérieur à la moyenne nationale), une diminution des débouchés académiques (passant de 75 % à moins de 50 % sur la période), une augmentation des postes non académiques (passant de 5 % à 40 %), ainsi qu'une augmentation des emplois à l'étranger (de 35 % à 44 %).

Le dossier mentionne la restitution de ces résultats auprès de son conseil de septembre 2019 mais ne donne pas les éléments de réflexion qui en ont découlé. Une analyse plus poussée de cette évolution et des implications sur la formation doctorale au sein de l'ED serait intéressante.

## AUTOÉVALUATION ET PROJET

L'autoévaluation réalisée par l'ED n° 231 est de bonne qualité, avec un vrai effort de comparaison par rapport à la législation, à d'autres ED comparables et avec un effort d'analyse longitudinale.

L'ED a bien suivi le programme stratégique qu'elle s'était fixé en début de quinquennat (sur international, la formation, la gouvernance, les relations entre disciplines, etc.). Les points faibles relevés par le précédent rapport d'évaluation concernaient le budget et l'encadrement administratif. Ils ont été bien maîtrisés grâce à la forte implication des composantes de l'établissement et à des choix budgétaires réfléchis. L'autoévaluation propose une analyse efficace des points forts et des faiblesses mais qui aurait mérité un approfondissement de la réflexion sur certains points avec des analyses chiffrées plus robustes (encadrement, abandons, sélection des candidats, financements, mobilité internationale, insertion hors académique et développement d'une approche compétences du diplôme et des formations notamment).

Le projet de l'ED est en totale adéquation avec les résultats de l'autoévaluation. Il est simple mais réaliste. Il consiste globalement à maintenir l'existant qui fonctionne, tout en engageant des actions sur les points faibles relevés : développer le lien avec les masters en lien avec la formation, renforcer la dimension internationale, améliorer les dispositifs d'inscription et de suivi des doctorants pour limiter les abandons, encourager la transversalité économie-gestion.

La question du développement de l'articulation avec le collège doctoral n'est pas abordée dans le projet. Il manque sur ce point une analyse plus poussée de la répartition des tâches et des moyens avec le collège doctoral et de la participation de l'ED à ce collège doctoral, notamment sur le suivi de l'insertion professionnelle, les formations transversales et à l'insertion professionnelle ainsi que sur les aspects internationaux.

## APPRÉCIATION GLOBALE

L'ED n° 231 est bien identifiée dans la région et a mis en place un fonctionnement tout à fait satisfaisant, appuyé sur des relations originales et fortes avec les composantes de formation, malgré des marges d'autonomie toutes relatives en matière d'orientation scientifique. L'ouverture internationale est importante et bien structurée. Les procédures sont stabilisées. Des efforts de rationalisation et une réflexion sur la démarche doctorale dans son ensemble sont menés. La politique de formation des doctorants est aussi réfléchie et structurée. Les résultats en matière de durée des thèses sont bons. Quelques points continuent cependant à mériter une attention particulière : la question du financement des doctorants et celle des abandons notamment.

L'ED assure de manière satisfaisante la valorisation du doctorat et la préparation des doctorants à la poursuite de carrière. Les résultats d'insertion professionnelle des docteurs sont satisfaisants. Un gros effort a été fait pour renforcer les dispositifs de suivi des docteurs mais le maintien de ces dispositifs sur la durée est difficile et nécessite des moyens humains importants. On peut s'étonner que le collège doctoral n'apporte pas d'aide à ce niveau. Par ailleurs il serait nécessaire de renforcer le travail d'analyse sur ce que disent les évolutions d'insertion vers le privé et l'étranger et comment cela peut impacter la stratégie de l'ED sur la formation doctorale à venir, notamment dans une approche compétences qui reste à développer au sein de l'ED.

### • Points forts

- Une offre de formations avec une bonne complémentarité ED/collège doctoral.
- Une large ouverture internationale et des partenariats internationaux structurés.
- De bons résultats de poursuite de carrière des docteurs dans des voies diversifiées.
- Une bonne dynamique de l'ED avec un accueil administratif et une gouvernance à l'écoute, ainsi qu'une bonne adhésion des usagers.
- Une mise en place d'un cadre formalisé de suivi des thèses de l'inscription à la soutenance.
- Une durée des thèses bien maîtrisée.

- **Points faibles**

- Une faible autonomie de l'ED par rapport aux établissements de tutelle et un éclatement institutionnel laissant peu d'espace pour une politique scientifique propre.
- Un manque d'analyse sur la situation des doctorants sans financement ou en temps partiel.
- Des abandons de thèse en nombre encore un peu élevé.
- Une logique de formation et d'accompagnement qui n'intègre pas la démarche compétences (absence d'un véritable portfolio de compétences).

## RECOMMANDATIONS

### A L'ATTENTION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

Le comité encourage l'ED à développer l'analyse des situations d'abandon, en utilisant les procédures de suivi mises en place pour repérer les doctorants en difficulté, analyser l'éventuelle liaison entre abandon et défaut de financement, proposer des actions adaptées.

La formation, le suivi et la promotion du doctorat en termes de compétences mériteraient aussi d'être développés. Cela devrait passer, en lien avec le collège doctoral, par la mise en place d'un véritable portfolio de compétences des doctorants et le développement des partenariats professionnels.

Enfin l'ED gagnerait à s'intéresser davantage à l'activité des encadrants et à leur formation afin de mieux valoriser le travail lancé sur les co-encadrements avec les non-HDR.

### A L'ATTENTION DES ÉTABLISSEMENTS

Le comité recommande aux établissements 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.

Il suggère l'organisation d'une complémentarité plus efficace entre ED et collège doctoral pour renforcer le travail de suivi de carrière des docteurs et le développement d'une approche « compétences » du doctorat passant notamment par le développement d'un portfolio des compétences.

Une coordination inter-établissements qui précise plus clairement les niveaux d'implications des ED dans la définition de la politique doctorale du site serait aussi bienvenue.

## 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

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

DELPHINE PETIT-ECHALIER

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

163 rue Auguste Broussonnet  
34 090 Montpellier

[WWW.UMONTPELLIER.FR](http://WWW.UMONTPELLIER.FR)

**OBJET** : rapport d'évaluation - DEF-PED210020425 - École doctorale n° 231  
Économie et gestion (EDEG) – Observations générales

Monsieur le Directeur,

Je remercie le comité d'experts et le conseiller scientifique pour la transmission du rapport d'évaluation concernant l'école doctorale EDEG dirigée par Patrick SENTIS. Le directeur de l'école doctorale, les établissements co-accrédités 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 4. 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



Références : DEF-PED210020425 - École doctorale n° 231 Économie et gestion (EDEG) - 0342321N

E.D.E.G.

ÉCOLE DOCTORALE  
ÉCONOMIE & GESTION  
de Montpellier (ED 231)

*Espace Richter - Avenue  
Raymond Dugrand - C.S.  
79606-F 34960 -  
MONTPELLIER CEDEX 2*  
Tél. : 33 (0)4 34 43 21 13  
- 33 (0)4 34 43 25 24  
E-mail :  
edeg@umontpellier.fr

## Observations

Nous remercions le comité d'évaluation pour leur travail considérable d'expertise et leurs remarques constructives à l'égard de l'EDEG.

Nous souhaitons apporter quelques observations factuelles à l'attention des rédacteurs et lecteurs du rapport d'évaluation. Ces observations ne constituent pas des compléments d'information, ni des propositions d'améliorations. Elles visent plutôt à rétablir la réalité des propos tenus dans le rapport d'auto-évaluation que certains commentaires du rapport d'évaluation semblent avoir omis ou mal interprété.

### Rapport d'évaluation, § Fonctionnement et adossement scientifique de l'école, 5<sup>ème</sup> alinéa :

**« L'ED ne se donne pas de mission d'orientation scientifique ».**

Cette assertion laisse entendre que l'ED ne dispose d'aucune politique scientifique. Cette remarque devrait préciser l'aspect « thématique » de l'orientation scientifique. Tel que précisé dans le point 1-4 du rapport d'auto-évaluation, il n'appartient pas à l'EDEG d'orienter la politique thématique scientifique des unités de recherche et encore moins des établissements. Néanmoins, la mission d'orientation scientifique ne saurait se résumer qu'à la seule dimension thématique. Le rapport d'évaluation ne fait pas mention des autres aspects importants de l'orientation scientifique de l'EDEG développé dans le paragraphe 1-4 du rapport d'auto-évaluation.

### Rapport d'évaluation, § Fonctionnement et adossement scientifique de l'école, 6<sup>ème</sup> alinéa :

**« Cette politique plus exigeante à l'entrée ne semble cependant pas appliquée de façon très homogène dans le cadre d'un recrutement par ailleurs très internationalisé ».**

Cette remarque n'est étayée par aucun fait.



**Rapport d'évaluation, § Fonctionnement et adossement scientifique de l'école, 7<sup>ème</sup> alinéa :**

**« On remarque cependant que l'analyse plus poussée [des financements des thèses] montre des difficultés. Ce pourcentage a en effet diminué depuis la dernière évaluation et sur toute la période considérée (passant de 68,7 % en 2015/2016 à 65 % en 2018/2019) ».**

L'année 2015/2016 ne rentre pas dans la dernière évaluation mais dans la présente. Un passage des financements dédiés de 68,7 % à 65 % relève d'une assez faible variation conjoncturelle. Bien que l'EDEG reste vigilante à toute évolution, cette baisse relative ne peut, à elle-seule, témoigner de « difficultés » particulières inhérentes à l'EDEG.

**Rapport d'évaluation, § Encadrement et formation des doctorants, 1<sup>er</sup> alinéa :**

**« Bien que les éléments du dossier restent confus sur ce point [encadrement], il semble cependant qu'un nombre élevé d'HDR n'encadrent pas de thèses, d'où un taux effectif d'encadrement sans doute bien supérieur ».**

Cette assertion relève d'une opinion et non de faits. Les éléments du dossier comportent toutes les annexes requises pour examiner le détail de toutes argumentations. En l'occurrence, le rapport d'auto-évaluation mentionne, dans le premier paragraphe du point 2-1, la référence à l'annexe 2 - HCERES-Potentiel d'encadrement de l'ED. Dans ce tableau, on peut vérifier la conformité des chiffres au propos tenus dans notre rapport.

**Rapport d'évaluation, § Encadrement et formation des doctorants, 2<sup>ème</sup> alinéa :**

**« C'est une bonne initiative [taux d'encadrement] de régulation mais qui apparaît finalement très peu contraignante aujourd'hui par rapport à la pratique généralisée qui est assez largement en-dessous ».**

Cette assertion fait référence à une « pratique généralisée » d'un taux d'encadrement « assez largement en-dessous » de celui préconisé par l'EDEG. Quelle est cette pratique généralisée en la matière ? Le taux d'encadrement moyen de l'EDEG est à peine supérieure à 1,6 doctorant par encadrant, si l'on considère uniquement les encadrants actifs comme observé dans l'annexe 2 susmentionnée. Quelle est la conformité de cette remarque au regard des doctrines des CNU en matière de notation des PEDR, sachant qu'un PREX2 de notre école doctorale s'est vu refuser la PEDR dans sa section au motif qu'il n'a encadré que 3 thèses sur les dernières quatre années ?

**Rapport d'évaluation, § Encadrement et formation des doctorants, 3<sup>ème</sup> alinéa :**

**« Cette approche [CSI] orientée sur les discussions scientifiques est appréciée des doctorants mais on peut s'interroger sur la capacité de ces CSI à identifier d'éventuels problèmes relationnels ou discriminatoires comme l'arrêté le demande ».**

La composition et la tenue des CSI, telles que préconisées par l'EDEG, sont conformes à l'arrêté 2016, notamment au regard de l'absence du directeur de thèse. L'orientation des discussions du CSI n'est pas uniquement scientifique. Les membres du CSI et le doctorant sont libres d'aborder tous les autres aspects du vécu de la thèse. En quoi l'interrogation soulevée par le rapport d'évaluation est-elle spécifique à l'EDEG ?

**Rapport d'évaluation, § Encadrement et formation des doctorants, 5<sup>ème</sup> alinéa :**

**« En revanche, il convient de noter que le nombre d'abandons demeure important sur la période (7,25 par an en moyenne sur les quatre dernières années). Un enjeu d'avenir devrait consister à analyser ces situations et évaluer l'efficacité de la politique de contrôle à l'entrée et des CSI pour les prévenir ».**

Le qualificatif « important » du nombre d'abandons à l'EDEG ne repose sur aucune statistique ou fait avéré. Par ailleurs, il convient de noter que les abandons doivent être appréciés par cohorte comme indiqué dans le graphique 10 du rapport d'auto-évaluation. Ainsi, sur les 42 abandons de thèses de l'EDEG recensés entre 2015 et 2019, 29 concernent des doctorants inscrits en thèses sur la période antérieure à la période d'évaluation (d'où émane le chiffre de 7,25 du rapport d'évaluation). Il est donc difficile d'attribuer ces abandons à la politique de recrutement actuelle de l'EDEG. D'autre part, le rapport d'évaluation préconise d'analyser ces situations. Comme il est précisé dans le point 2-4 du rapport d'auto-évaluation, ces abandons font l'objet d'investigations approfondies par l'EDEG dont les résultats excluent toute généralité sur les causes de ces abandons.

**Rapport d'évaluation, § Points faibles, 1<sup>er</sup> tiret :**

**« Une faible autonomie de l'ED par rapport aux établissements de tutelle et un éclatement institutionnel laissant peu d'espace pour une politique scientifique propre ».**

Ce point « faible » ne retranscrit pas le ressenti de la direction de l'EDEG. La diversité de nos établissements de tutelle et de nos unités de recherche constitue une richesse. Notre autonomie nous paraît pleine et entière dans le cadre de cette diversité. La politique scientifique de l'EDEG s'accommode, sans restriction, à cette situation.



Patrick SENTIS  
Directeur EDEG

Les rapports d'évaluation du Hcéres  
sont consultables en ligne : [www.hceres.fr](http://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](http://hceres.fr)

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

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

