

Évaluation d'un collège doctoral
(ou structure équivalente)

DÉPARTEMENT DES ÉTUDES DOCTORALES D'UNIVERSITÉ PARIS-EST

ÉTABLISSEMENT PRINCIPAL

Université Paris-Est

ÉTABLISSEMENTS MEMBRES

Université Paris-Est Marne-La-Vallée - UPEM

Université Paris-Est Créteil Val de Marne - UPEC

Institut Français des Sciences et Technologies des
Transports, des Aménagements et des Réseaux -
IFSTTAR

École Nationale des Ponts et Chaussées - ENPC

Centre National de la Recherche Scientifique - CNRS

École Supérieure d'Ingénieurs en Électrotechnique et
Electronique - ESIEE Paris

École Nationale Vétérinaire d'Alfort - ENVA

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2018-2019
VAGUE E

Rapport publié le 18/02/2020



Pour le Hcéres¹ :

Nelly Dupin, Président par intérim,
Secrétaire générale

Au nom du comité d'experts² :

Christelle Breton, Présidente

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

Présidente : Mme Christelle BRETON, Université Grenoble Alpes

Experts : M. Mikaël HOSATTE, Secteur des nanotechnologies
M. Christian MONTES, Université de Lyon
M. Serge POTIER, Université de Strasbourg
Mme Sophie RANCHY, Université de Lille

Conseiller scientifique représentant du Hcéres :

M. Gilles BOURDIER

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2018-2019
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN SEPTEMBRE 2018
ET D'UNE VISITE DU COLLÈGE EN JANVIER 2019

PRÉSENTATION DU DÉPARTEMENT DES ÉTUDES DOCTORALES

Le Département des Études Doctorales (DED) est un département de la Communauté des Universités et Établissements (ComUE) Université Paris-Est (UPE). La ComUE UPE, qui sera désignée par la suite UPE, est constituée de 7 établissements membres incluant les Universités Paris-Est Marne-la-Vallée (UPEM) et Paris-Est Créteil (UPEC), l'Institut Français des Sciences et Technologies des Transports, des Aménagements et des Réseaux (IFSTTAR), l'École Nationale des Ponts et Chaussées (ENPC), le Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), l'École Supérieure d'Ingénieurs en Electrotechnique et Electronique (ESIEE Paris) et l'École Nationale Vétérinaire d'Alfort (ENVA). L'UPE compte également 15 Établissements associés. Depuis sa création en 2007, elle gère les études doctorales des établissements UPEC, UPEM et ENPC, depuis l'inscription jusqu'à la diplomation (en moyenne 270 soutenances de thèse par an). L'UPE délivre également, depuis 2010, le diplôme d'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR, environ 40 à 50 soutenances par an).

Le DED est la structure qui coordonne l'ensemble des actions liées au doctorat. Cela concerne environ 1300 doctorants répartis dans six Ecoles Doctorales (ED) propres à UPE, localisées sur deux sites géographiques (Créteil et la Cité Descartes à Champs-sur-Marne). Cette population doctorale forme deux blocs de taille comparable, relevant soit du secteur des sciences humaines et sociales (SHS), soit des secteurs Sciences et Technologies (ST) et Sciences de la Vie et Santé (SVS).

Les ED portées par UPE sont les suivantes :

ED 528 : Ville, Transports et Territoires (VTI, 187 doctorants) ; ED 529 : *Cultures et Sociétés* (CS, 216 doctorants) ; ED 530 : *Organisations, Marchés, Institutions* (OMI, 257 doctorants) ; ED 531 : *Sciences, Ingénierie et Environnement* (SIE, 317 doctorants) ; ED 532 : *Mathématiques, Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication* (MSTIC, 217 doctorants) ; ED 402 : *Sciences de la Vie et de la Santé* (SVS, 117 doctorants)

Depuis 2015, deux autres ED sont co-accréditées avec la ComUE Paris-Saclay, mais avec des effectifs inscrits à l'UPE encore faibles. Il s'agit de l'ED Santé Publique (ED 420, 12 doctorants) et l'ED Agriculture, Alimentation, Biologie, Environnement et Santé (ED 581, 15 doctorants).

Ce sont environ 70 unités de recherche qui forment le potentiel scientifique de l'UPE, représentant environ 1700 chercheurs et enseignant-chercheurs permanents, et un potentiel d'encadrement de près de 800 HDR. Deux pôles thématiques principaux structurent la recherche dans le périmètre de l'UPE : le pôle « Santé et Société » et le pôle « Ville, Environnement et leurs Ingénieries ».

L'évaluation du DED a été réalisée dans un contexte particulier marqué par de grands changements à venir au sein de l'UPE, en raison de la labellisation I-site obtenue en 2017 et la création d'une nouvelle université cible, l'Université Gustave Eiffel, (UGE) à échéance du 1^{er} janvier 2020. Cette nouvelle université sera fondée par six établissements : Université Paris-Est Marne-la-Vallée (UPEM), Institut Français des Sciences et Technologies des Transports, de l'Aménagement et des Réseaux (IFSTTAR), École des Ingénieurs de la Ville de Paris (EIVP), École Nationale Supérieure de Géographie (ENSG), École Supérieure d'Ingénieurs en Electronique et Electrotechnique (ESIEE), École Nationale Supérieure d'Architecture de la Ville et des Territoires (ENSAVT). Ces changements auront un impact sur la formation doctorale du site avec comme première conséquence majeure le retour de la diplomation dans les établissements.

SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION

APPRÉCIATION PAR DOMAINE

• Positionnement institutionnel du collège

Le Département des Études Doctorales (DED) est la structure qui gère la formation doctorale au sein de la ComUE Université Paris-Est (UPE) qui compte 7 établissements membres et 15 établissements associés. En ce sens, l'UPE a été, dès sa création en 2007, pionnière en France dans la gestion complète du doctorat, de l'inscription à la diplomation. Elle délivre aussi depuis 2010 le diplôme d'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) dont la gestion est assurée par le DED.

Le DED fédère les six Ecoles Doctorales (ED) du site, qui sont par essence pluridisciplinaires et inter-établissements. Il veille à maintenir une coordination efficace entre les ED dans l'application de la politique doctorale des établissements. Les ED sont de taille moyenne avec des effectifs allant de 120 à 320 doctorants. L'effectif global moyen des doctorants est proche de 1340, avec un flux entrant d'environ 320 doctorants et un flux sortant d'environ 270 docteurs. Ces flux sont relativement stables sur les cinq dernières années (moins 5 %), celle-ci est variable selon les disciplines et peut aussi être attribuée en partie à une durée de thèse mieux maîtrisée (stabilisée un peu en dessous de 50 mois). La population doctorale relevant du domaine des Sciences humaines et sociales (SHS) représente la moitié des effectifs. Le potentiel d'encadrement est d'environ 800 HDR répartis dans 70 unités de recherche. Un partenariat récent s'est établi entre l'UPE et la ComUE Paris-Saclay qui a conduit en 2015 à la co-accréditation de deux autres ED. Les effectifs de doctorants concernés inscrits dans chacune de ces ED côté UPE restent cependant très faibles (entre 12 et 15 doctorants). Environ un tiers des doctorants inscrits sont issus de formations locales. L'UPE attire un nombre important de doctorants d'origine étrangère (48 %), avec une attractivité particulière vers le monde francophone. Le nombre de cotutelles est resté stable sur la période évaluée (environ 15 %). On observe une tendance globale à la diminution du nombre de thèses sans financement, qui reste le fait des disciplines de SHS (environ 12 % de doctorants UPE non financés en 2018, soit une baisse de 4,5 % observée sur les cinq dernières années). Le nombre de doctorants avec un financement de type CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) est important, autour de 10 %, signe d'une vitalité forte en direction du monde de l'entreprise. Une baisse significative des abandons est observée sur la période évaluée. Ce sujet qui avait été pointé lors de la dernière évaluation des ED par l'AERES a fait l'objet d'une attention particulière du DED et des ED avec des résultats probants.

La direction du DED fait partie du comité de direction de l'UPE. Elle fonctionne en étroite coordination avec le Conseil de la Formation Doctorale (CFD), dont la mission principale est de mettre en œuvre la politique doctorale de l'UPE. Le CFD est une instance de gouvernance représentative de la diversité des établissements membres et associés de l'UPE. Sa composition et ses missions sont précisées dans le règlement intérieur de l'UPE. Ce conseil qui se réunit une fois par mois, est composé du Président de l'UPE, du directeur du DED, des directeurs scientifiques ou vice-présidents recherche des établissements membres, des directeurs scientifiques de quatre établissements associés, de quatre représentants des enseignants-chercheurs et de deux doctorants élus. Étonnamment, le CFD ne comprend pas de représentant des directions d'écoles doctorales, alors que celles-ci sont en prise directe avec les usagers (doctorants et encadrants). Le CFD, en formation restreinte, examine également la recevabilité des candidatures à l'HDR.

Le DED est membre du Réseau National des Collèges Doctoraux (RNCD), lieu par excellence de discussion sur les échanges de bonnes pratiques en matière de formation doctorale et sur les actions à mener pour la promotion du doctorat en France. Sur le plan international, le DED est membre du *Council For Doctoral Education* de l'*European University Association*. Il n'a cependant pas de partenariat privilégié avec des universités étrangères.

L'ouverture vers le milieu socio-économique est réalisée notamment via une campagne active pour faire connaître les deux dispositifs que sont la thèse par Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et la Thèse sur Travaux, et par une politique incitative en termes de financements CIFRE. Par ailleurs, UPE affiche les 22 segments professionnels (correspondant aux 22 fiches RNCP) permettant l'inscription du doctorat au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Ce sont autant d'actions qui visent à promouvoir le doctorat auprès des acteurs du monde socio-économique.

• Compétences et activités du collège doctoral

Le DED a été créé dès la constitution de l'UPE, en 2007, pour assurer les missions de coordination et d'appui aux ED et leur donner un cadre. Les ED conservent cependant une certaine autonomie dans leur gestion au quotidien des affaires relatives aux doctorants. Le rôle du DED est de créer un lien et un liant entre les ED au travers d'échanges réguliers et de décisions prises de façon collégiale. L'objectif est de mieux formaliser les fonctionnements des ED, d'unifier autant que possible les procédures de recrutement et de suivi des doctorants. « Impulser sans jamais imposer les choses » est la méthode choisie par la direction du DED pour faire évoluer les pratiques.

C'est ainsi que des règles d'encadrement ont été définies dès 2007 et inscrites dans la charte du doctorat, limitant à 8 le nombre maximum de doctorants encadrés par HDR. Les procédures de soutenance (composition du jury et autorisation de soutenance) ont été également harmonisées sous l'impulsion du DED. Le DED est aussi moteur dans la mise à jour des documents relatifs au doctorat en application du nouvel arrêté sur la formation doctorale de 2016, même si certaines dispositions du texte ont pris du retard dans leur application. Ce sont les ED qui gèrent les problèmes des fins de thèse, notamment les cas de conflits et d'abandons et les demandes de césure, avec une remontée des cas au DED. En revanche, la mise en place très récente des Comités de Suivi Individuel (CSI), en réponse à l'arrêté de 2016, a été confiée aux conseils des ED, ce qui semble générer de grandes disparités entre ED.

La politique d'attribution des contrats doctoraux (une soixantaine par an) se fait au niveau des établissements qui proposent ensuite une répartition par ED. Ce sont les ED qui se chargent de la procédure de recrutement, impliquant le plus souvent une audition des candidats par le conseil de l'ED. Les listes des candidats retenus sont ensuite examinées au niveau du DED, puis du CFD. L'UPE a par ailleurs une politique incitative en matière de mobilité et d'échanges à l'international. C'est ainsi que le DED gère chaque année trois appels à projets concernant : (i) des bourses de cotutelle, (ii) des bourses de mobilité internationale sortante pour des doctorants (2 à 3 mois) et (iii) l'accueil de professeurs invités. Cela représente une quinzaine de bourses de cotutelle et autant de bourses de mobilité attribuées chaque année.

Un quota minimum d'heures de formation est exigé pour tous les doctorants. Il est fixé à 90 heures de cours et autres activités dont 30 heures de professionnalisation sur toute la durée de la thèse. Pour les doctorants avec mission d'enseignement, ce quota est porté à 120 heures avec l'obligation de suivre 60 heures de formation pédagogique. Chaque doctorant est aussi tenu de passer avant sa soutenance un test en anglais (TOEIC), financé par le DED, sans toutefois d'obligation de score à atteindre. Les formations disciplinaires sont gérées au niveau des ED. Le DED quant à lui gère l'offre des formations transversales et professionnalisantes. Il s'agit d'une offre importante et diversifiée qui se décline en plusieurs blocs : recherche documentaire et publications, méthodologie et outils de la thèse, langues et communications, enseignement supérieur et recherche, management de la recherche, entrepreneuriat, outils pour l'insertion professionnelle. Chaque année, près de 60 à 70 modules de formation sont dispensés, représentant un volume de 800 à 1000 heures. Globalement, 90 % des doctorants sont satisfaits des formations suivies. Le DED a aussi organisé jusqu'en 2017 les Doctoriales®, un séminaire en résidentiel, permettant de confronter les doctorants (une trentaine par session de disciplines différentes) avec le monde de l'entreprise. En complément de son offre de formation, le DED a défini un référentiel de compétences du doctorat (en lien avec les fiches RNCP), dans le but d'aider le doctorant à définir son propre portfolio de compétences et son projet professionnel.

Le DED a également mis en place des dispositifs permettant de former les doctorants à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique, qui est désormais une obligation inscrite dans l'arrêté de 2016. L'UPE s'est tout d'abord dotée en 2017 d'une charte de déontologie du doctorat et un séminaire de 3h sur cette question a été mis en place en 2019. Ce séminaire sera déployé chaque année avec obligation faite aux doctorants de suivre une de ces sessions au cours de la thèse.

Le DED a pris en charge l'une des missions essentielles des ED, qui concerne le suivi du parcours professionnel de leurs docteurs. Les données d'insertion que le DED collecte proviennent de différents dispositifs. Il utilise le service proposé par l'association Adoc Talent qui, à travers sa plateforme et son questionnaire, essaie d'obtenir les informations sur l'emploi des docteurs des ComUE d'Ile-de-France qui ont souscrit à ce service. La société fournit ainsi un rapport global de ses enquêtes et un rapport spécifique à l'UPE. Les résultats obtenus sur plusieurs cohortes de docteurs ayant soutenu entre 2012 et 2014, montrent une assez bonne insertion des docteurs. Par exemple, pour la cohorte des docteurs 2013 (taux de réponses à l'enquête de 70 %), 83 % sont en emploi (dont 60 % dans le secteur public) et 7 % en recherche d'emploi. Les docteurs 2012 sont à 83 % en emploi, cinq ans après la thèse, chiffre un peu en

dessous de la moyenne de 90 % constatée en Ile-de-France. Ils estiment à 85 % que leur situation professionnelle est en adéquation avec leur projet professionnel. Le DED participe depuis 2017 à l'enquête nationale (IPDOC) pilotée par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Certaines ED et aussi des établissements (par exemple IFSTTAR) mènent également leurs propres enquêtes. Dans le cadre de l'évaluation par le Hcéres, le DED a complété son étude en s'adressant directement aux directeurs de thèse. Cependant, ces enquêtes souffrent le plus souvent de taux de réponses insuffisants (60-70 % en général) et la collecte de données provenant de différentes sources ne permet pas de dresser un bilan précis de l'insertion professionnelle des docteurs. Le DED ne dispose pas non plus d'un réseau Alumni de ses docteurs, ce qui pourrait être une source complémentaire d'informations précieuses pour les doctorants sur les types d'emplois occupés par les docteurs formés à l'UPE.

Le DED organise chaque année une journée de rentrée des doctorants sur chaque site, à Créteil et Champs-sur-Marne. Cette journée est l'occasion, le matin, de présenter les actions et missions du DED, les formations transversales et professionnalisantes, les actions de mobilité internationale, les associations de doctorants, etc. L'après-midi est dédié aux présentations des ED. D'autres événements majeurs sont organisés tous les ans, comme la participation au concours international Ma Thèse en 180 secondes (MT180), et le Prix de thèse de l'UPE qui récompense au cours d'une cérémonie les meilleures thèses (un prix par ED), et un prix spécial entreprise. Le DED participe au PhD Talent Career Fair, qui est le plus grand forum dédié au recrutement des docteurs, ainsi qu'aux Rencontres Universités Entreprises (RUE) organisées par l'Agence Education et Formation (AEF). Ces événements sont de très bons vecteurs pour la promotion du doctorat.

Parmi les autres compétences du DED, la direction assure la gestion des réunions du CFD. Elle a également en charge la gestion des candidatures à l'HDR de tous les établissements de l'UPE (40 à 50 soutenances par an), mais aussi des thèses par VAE et des thèses sur travaux.

• Organisation, fonctionnement et pilotage du collège

Le DED est dirigé par un directeur assisté d'un directeur-adjoint, tous deux nommés par le président de l'UPE, après avis du conseil académique et du conseil des membres. Leurs mandats sont de cinq ans, renouvelables une fois. Son organisation et ses missions sont définies dans le règlement intérieur de l'UPE et le circuit de validation des décisions est bien identifié. La direction du DED est bien impliquée dans le pilotage de la formation doctorale car elle est partie prenante du comité de direction de l'UPE et du Conseil de la Formation Doctorale (CFD). Le CFD est la véritable structure de gouvernance de la formation doctorale. Il se réunit une fois par mois sous la présidence du Président de l'UPE et se prononce sur les actions et projets du doctorat. La direction du DED propose l'ordre du jour, anime les discussions et établit le compte-rendu de séance. Le DED joue donc un rôle majeur car il est à la fois l'interlocuteur des ED et des instances politiques. Les décisions finales sont prises par le Conseil d'Administration de l'UPE.

Une responsable administrative gère l'ensemble du personnel administratif affecté au DED et aux ED. Cela représente aujourd'hui une équipe de 12 personnes réparties sur les deux sites. Chaque ED dispose d'une gestionnaire qui assure la gestion au quotidien des doctorants rattachés à l'ED. Les moyens humains dédiés au DED ont été confortés très récemment avec la création de deux nouveaux postes de gestionnaire, permettant désormais d'assurer correctement l'ensemble des missions du DED. La moitié des gestionnaires est sous statut contractuel. Des réunions mensuelles, en alternance sur chaque site, sont l'occasion d'échanger et d'harmoniser les pratiques, voire de mutualiser ou d'externaliser quand c'est possible. Cette façon de fonctionner est jugée satisfaisante par les personnels. Des rencontres régulières (au minimum 3 par an) ont lieu entre la direction du DED et les directeurs et directrices des ED avec production de comptes rendus. Elles permettent de trouver les conditions d'une harmonisation des procédures prises de façon collégiale. Cette fréquence faible de réunions, mais avec des ordres du jour conséquents, semble satisfaire l'ensemble des acteurs.

Le DED dispose de locaux dédiés (six bureaux regroupés sur chaque site), mis à disposition par l'UPEC (Créteil) et l'ENPC (Champs-sur-Marne). En 2018, le budget de fonctionnement alloué au DED s'élevait à 650 000 euros, avec la répartition suivante sur les trois principaux postes de dépenses : gestion de l'offre de formations transversales et professionnalisantes (environ 200 k€), dotation aux ED (210 k€), et appels à projets (cotutelles, mobilité internationale et professeurs invités, 220 k€). Le budget provient des droits d'inscription et des contributions de certains établissements membres. La dotation aux ED est restée stable sur la période 2013-2018, avec une clé de répartition réalisée essentiellement sur le critère du nombre de doctorants. Une réorganisation de la gestion comptable et financière opérée au sein de la ComUE permet désormais un meilleur suivi de réalisation du budget.

Contrairement aux ED, le DED ne dispose pas d'un site web qui lui est propre, ce qui nuit à sa visibilité et à sa communication externe. Ses actions sont décrites très succinctement sur le site de la ComUE UPE, et uniquement en français.

Les données des doctorants sont centralisées sur la plateforme ADUM (Accès Doctorat Unique Mutualisé), alors que les inscriptions administratives des doctorants se font sur le progiciel de gestion intégrée Apogée. L'utilisation de deux bases de données n'est certes pas optimale car cela nécessite une double saisie de certaines données. ADUM reste cependant un outil très apprécié par les utilisateurs pour les multiples requêtes qu'il permet et pour la gestion des formations. Le DED se heurte cependant au problème de fiabilité des données ADUM qui sont renseignées directement par les doctorants et envisage le recrutement d'un ou d'une gestionnaire pour la mise à jour et la stabilisation de la base de données.

L'évaluation du DED par le Hcéres a été l'occasion pour celui-ci de lancer une série d'enquêtes en direction des usagers (doctorants, encadrants, directeurs des unités de recherche). Les retours de ces enquêtes constituent des indicateurs utiles au pilotage de la formation doctorale et révèlent des taux de satisfaction importants des usagers (90 à 95 % de satisfaits).

AUTOÉVALUATION

L'autoévaluation menée par le DED a impliqué d'une part le CFD, et d'autre part les ED. Des allers-retours entre ces structures ont permis de dresser un bilan des forces et faiblesses du DED et d'identifier les menaces et les opportunités pour l'avenir. Ce bilan a été complété par des enquêtes de satisfaction auprès des usagers. L'analyse de type SWOT qui en a résulté est bien étayée et particulièrement lucide dans ce contexte changeant qui a prévalu lors des discussions. L'année 2018 a en effet été le théâtre de réflexions importantes au niveau des ED, du DED et du CFD sur les évolutions à venir de la politique doctorale dans le cadre du projet I-SITE FUTURE (Inventer la ville de demain) et de la création de la nouvelle Université Gustave Eiffel. Le DED a participé activement à la réflexion et est partie prenante des groupes de travail qui se sont mis en place. Un document définissant les axes stratégiques de la ComUE pour 2020-2024 a donné un cadre pour le projet du DED.

PROJET

Dans le nouveau contexte de la ComUE UPE en 2020 et des axes stratégiques retenus par les établissements, le DED devrait conserver une position centrale dans la gestion des affaires doctorales. L'impact majeur sur le DED sera le retour de la gestion administrative des doctorants vers les établissements (inscription et diplomation). Le DED assurera un socle commun de formation fixé par les établissements.

Le projet du DED est ambitieux, bien réfléchi. Il se décline en quatre volets :

1/ Renforcer la préparation et le suivi de l'après-thèse, notamment avec la mise en place du portfolio de compétences et d'outils de suivi des docteurs. L'objectif visé est de mieux informer les doctorants et les encadrants sur les débouchés professionnels des docteurs.

2/ Enrichir le parcours des doctorants et assurer ainsi une plus grande visibilité de la formation doctorale au niveau national et international. Cela se matérialiserait par la mise en place de programmes doctoraux spécifiques aux établissements et par une plus grande ouverture vers le monde socio-économique. D'autres pistes concernent l'amélioration de la qualité de l'encadrement et la diversification des modes de financement des thèses.

3/ Renforcer l'attractivité du doctorat par une campagne de promotion auprès des masters et une meilleure visibilité et communication des activités du DED et des ED.

4/ Communiquer et associer les différents acteurs de la formation doctorale en veillant à maintenir une bonne coordination, une gestion de proximité et de qualité, en continuant l'harmonisation des procédures et l'échange de bonnes pratiques.

APPRÉCIATION GLOBALE :

Après dix années d'existence, et dans un contexte de forte concurrence avec les autres ComUE franciliennes, le Département des Etudes Doctorales (DED) affiche un bilan tout à fait satisfaisant. Il a démontré son utilité dans le cadre d'une politique doctorale commune inter-établissements et l'UPE a été pionnière en ce sens. Le DED est l'élément moteur dans le pilotage de la formation doctorale et ses compétences et activités sont bien identifiées. L'équipe de direction du DED est dynamique et à l'écoute. Elle rend compte de ses travaux mais est aussi et surtout force de proposition auprès des écoles doctorales (ED) et du Conseil de la formation Doctorale (CFD), ce dernier étant l'instance politique représentant les établissements. Son mode de gouvernance basé sur le dialogue et la recherche du consensus s'est révélé efficace et a permis une coordination effective entre le DED et les ED. Cela a eu un effet structurant qui s'est traduit par des effets très positifs sur certains indicateurs, notamment une baisse sensible des doctorants non financés dans le secteur des SHS et un taux d'abandon en régression. Le DED a mis en place une offre de formations transversales et professionnalisantes riche et diversifiée qui est bien appréciée des doctorants. Ses travaux sur le référentiel de compétences des docteurs et sur le dispositif des thèses par VAE sont à saluer. Quelques événements phares rythment chaque année la vie du DED et des ED et participent à la promotion du doctorat, comme « Ma thèse en 180 secondes (MT180) » et la cérémonie des prix de thèse.

Le DED dispose de moyens humains et logistiques adaptés pour remplir ses missions. Ces moyens sont répartis équitablement sur deux sites géographiques (Créteil et la Cité Descartes à Champs-sur-Marne). Des réunions régulières entre le DED et les ED ont permis une harmonisation des procédures et un échange de bonnes pratiques, notamment au niveau des inscriptions et des soutenances de thèse. Cependant, la mise en place des comités de suivi individuels (CSI), en application de l'arrêté sur la formation doctorale de 2016, souffre encore d'un manque d'harmonisation entre les ED.

Les actions à l'international du DED se limitent principalement à un appel à mobilité sortante des doctorants et à une politique volontariste en faveur des cotutelles. Les relations avec les masters locaux, avec la région ou les collectivités territoriales sont faibles voire quasi inexistantes. Le DED ne s'est pas non plus donné les moyens d'assurer un suivi efficace des carrières de ses docteurs. Ce sont autant de points faibles qui ont été bien identifiés et pour lesquels le DED propose des actions dans son projet. Après dix ans d'existence, le DED reste une structure encore un peu floue pour les usagers, qui ne connaissent pas bien ses missions et actions, ce qui se traduit par un faible sentiment d'appartenance des doctorants et docteurs à l'UPE.

La réflexion sur le projet du DED s'est faite dans un contexte particulier marqué par de forts changements à venir du cadre institutionnel et politique de l'UPE, source d'incertitude et parfois d'inquiétude pour les personnels de la formation doctorale. Le principe du maintien des six ED dans leurs périmètres respectifs actuels a été acté. La direction du DED se veut confiante et veut saisir cette opportunité que représente le label I-site et son projet FUTURE centré sur « La Ville de Demain » pour insuffler une nouvelle dynamique et elle présente un projet solide et ambitieux. Le projet vise à renforcer l'attractivité nationale et internationale du doctorat à l'UPE en se focalisant sur une formation de pointe des doctorants et une qualité de l'encadrement. Il vise aussi à une meilleure ouverture des doctorants vers le monde socio-économique et un suivi plus fin des carrières des docteurs diplômés de l'UPE. Ce projet semble cependant difficile à réaliser à budget constant et nécessite l'adhésion pleine et entière de l'ensemble des établissements.

• Points forts

- Le DED, une structure de coordination bien acceptée.
- Implication forte du DED dans la politique doctorale.
- Equipe de direction dynamique et très à l'écoute des acteurs de la formation doctorale.
- Qualité de l'accompagnement administratif.
- Taux d'abandons en baisse.
- Mise en œuvre d'une démarche « compétences des docteurs ».
- Offre de formations (satisfaction des doctorants).
- Moyens en ressources humaines et budget jugés satisfaisants.
- Projet réfléchi et ambitieux.

- **Points faibles**

- Suivi des carrières des docteurs perfectible.
- Communication vers les usagers à améliorer.
- Faiblesse des actions à l'international.
- Absence de site web en anglais et offre de formations en anglais limitée.
- Manque d'indicateurs de pilotage.
- Procédure de CSI à consolider.
- Écoles doctorales insuffisamment associées au pilotage de la formation doctorale.
- Incertitude sur le futur contexte institutionnel.

RECOMMANDATIONS

A L'ATTENTION DU COLLÈGE

Fort de ses dix années d'existence, le DED a prouvé qu'il était un interlocuteur incontournable pour mettre en place la politique doctorale définie par les établissements. Son mode de gouvernance consistant à impulser sans jamais imposer a permis de fédérer l'ensemble des ED autour de son projet avec un bilan tout à fait satisfaisant.

Des améliorations sont encore possibles et elles ont été pointées par le comité Hcéres. Une meilleure communication, avec un site web dédié au DED et avec sa version anglaise, permettrait de développer davantage le sentiment d'appartenance des doctorants à l'UPE. Cela aurait aussi comme résultat de mieux différencier les activités du DED de celles des ED. Le DED devrait aussi mieux formaliser ses indicateurs de pilotage. Cela passe notamment par un meilleur suivi de la carrière professionnelle des docteurs (localisation géographique des docteurs, connaissance des secteurs, organismes et entreprises recrutant les docteurs de UPE) et une démarche réflexive sur les formations des doctorants et l'évolution nécessaire de cette offre. La qualité de l'encadrement des thèses, qui est un objectif affiché du DED, pourrait dans un premier temps être associée à une meilleure définition du rôle du Comité de Suivi Individuel (CSI) dans l'accompagnement et la formation du doctorant.

Dans le nouveau contexte institutionnel qui verra le jour en 2020, le DED devrait avoir une belle carte à jouer comme élément fédérateur des politiques doctorales des établissements, en continuant à être force de proposition et en développant des actions, notamment à l'international, pour une meilleure attractivité du doctorat de l'UPE.

Enfin, le comité suggère de changer le nom du DED et d'opter pour celui de « Collège Doctoral », qui a le mérite d'être plus lisible au niveau national et international, et de se doter d'un conseil plus formel impliquant davantage les directions des ED au pilotage de la formation doctorale car elles sont les relais essentiels auprès des usagers.

A L'ATTENTION DU/DES ÉTABLISSEMENT(S)

Le nouveau contexte institutionnel et politique qui va se mettre en place en 2020 à l'UPE, avec la création de la nouvelle université cible (UGE) et le retour de la diplomation du doctorat dans les établissements, pourrait complexifier la situation et impacter sérieusement les missions actuelles du DED. Le projet I-site, centré sur « La ville de Demain », va entraîner une nouvelle dynamique, mais pourrait aussi par contrecoup nuire à la cohésion du site. L'un des risques principaux serait celui d'une divergence des politiques doctorales entre les établissements avec pour conséquence de réduire le DED à une simple instance de mutualisation de moyens. Dans la mesure où les périmètres thématiques des ED sont conservés pour la prochaine accréditation, des disparités fortes entre doctorants d'une même ED pourraient aussi apparaître.

L'UPE doit faire face à une concurrence forte des autres ComUE d'Ile-de-France et a tout intérêt à rester unie sur le champ de la formation doctorale pour assurer sa visibilité et développer son attractivité. La taille gérable de sa population doctorale (1300 doctorants) et l'équilibre remarquable entre les disciplines des secteurs SHS

et STS lui permet d'afficher une ambition forte et d'expérimenter de nouvelles stratégies en termes de formation d'excellence. Le DED a désormais une longue expérience dans la formation des doctorants et les établissements auraient tout à gagner à lui confier l'opérabilité de leurs programmes doctoraux spécifiques. Le DED propose un projet très ambitieux, fédérateur. Le dynamisme de la direction du DED, sa capacité d'écoute et de modération, son équipe administrative très impliquée, sont autant d'atouts pour atteindre les objectifs fixés. C'est un enjeu majeur pour la politique doctorale du site qui nécessitera de maintenir voire renforcer les moyens humains et financiers du DED.

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)



OBSERVATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

L'établissement n'a pas fourni d'observations.