

## ÉTUDES DOCTORALES DE L'UNIVERSITÉ PARIS-EST

### ÉTABLISSEMENTS

Université Paris-Est

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 21/02/2020



Pour le Hcéres<sup>1</sup> :

Nelly Dupin, Président par intérim,  
Secrétaire générale

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

Christelle Breton, 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 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

CE RAPPORT D'ÉVALUATION A ÉTÉ ÉTABLI SUR LA BASE DU RAPPORT D'ÉVALUATION DU  
COLLÈGE DOCTORAL, DÉPARTEMENT DES ÉTUDES DOCTORALES (DED), ET DES  
RAPPORTS D'ÉVALUATION DES ÉCOLES DOCTORALES (ED) DE L'UNIVERSITÉ PARIS EST.  
LE DED A FAIT L'OBJET D'UNE VISITE EN JANVIER 2019.  
LES ED ONT FAIT L'OBJET D'UNE VISITE EN FÉVRIER 2019.

## PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION DES ÉTUDES DOCTORALES DU SITE :

La Communauté des Universités et Etablissements (ComUE) dénommée Université Paris-Est (UPE) a été créée en 2017. Elle comprend 7 établissements membres : les Universités Paris-Est Créteil (UPEC) et Paris-Est Marne-la-Vallée (UPEM), l'Institut Français des Sciences et Technologies des Transports, des Aménagements et des Réseaux (IFSTTAR), l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées (ENPC), le Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), l'Ecole Supérieure d'Ingénieurs en Electrotechnique et Electronique (ESIEE Paris) et l'Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort (ENVA). L'UPE compte également 15 établissements associés.

Le site de Paris-Est s'est structuré autour de deux grands pôles thématiques transdisciplinaires, le pôle *Santé et Société* et le pôle *Ville, Environnement et leurs Ingénieries*. Le potentiel scientifique d'UPE comprend environ 1700 chercheurs et enseignant-chercheurs permanents, dont un potentiel d'encadrement de près de 800 HDR (titulaires de l'habilitation à Diriger des Recherches), répartis dans 70 unités de recherche.

Depuis sa création, l'UPE gère les études doctorales, de l'inscription à la diplomation, des établissements UPEC, UPEM et ENPC. Cette mission est assurée conjointement par le Département des Etudes Doctorales (DED), une structure administrative d'UPE, et le Conseil de la Formation Doctorale (CFD), qui est l'instance de gouvernance chargée de mettre en œuvre la politique doctorale des établissements. Le DED coordonne l'ensemble des activités liées au doctorat. Cela représente environ 1300 doctorants répartis dans six écoles doctorales (ED), localisées sur deux sites géographiques (Créteil et la Cité Descartes à Champs-sur-Marne) et relevant soit du secteur des sciences humaines et sociales (SHS), soit des secteurs Sciences et Technologies et Sciences de la Vie et Santé (STS).

Ces 6 ED sont les suivantes :

ED 528 : Ville, Transports et Territoires (VTT, 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 UPE faibles : l'ED *Santé Publique* (ED 420, 12 doctorants) et l'ED *Agriculture, Alimentation, Biologie, Environnement et Santé* (ED 581, 15 doctorants).

En janvier 2020, la création de l'Université Gustave Eiffel (UGE) va modifier le cadre institutionnel et politique d'UPE. Cette nouvelle université est créée dans le cadre de la labellisation I-site, obtenue en 2017, sur le projet FUTURE (Inventer la ville de demain). UGE 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), Ecole des Ingénieurs de la Ville de Paris (EIVP), Ecole Nationale Supérieure de Géographie (ENSG), Ecole Supérieure d'Ingénieurs en Electronique et Electrotechnique (ESIEE), Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de la Ville et des Territoires (ENSAVT). Cette restructuration aura un impact sur la formation doctorale puisque la diplomation du doctorat va revenir vers les établissements, à savoir UPEC, ENPC et UGE. D'un commun accord, et afin de préserver les acquis de l'expérience sur la gestion des affaires doctorales, les établissements du site ont décidé de maintenir le DED pour la période 2020-2024. Celui-ci aura en charge la mise en œuvre d'un socle commun de formation doctorale fixé par les établissements accrédités et de coordonner les activités transverses portant sur le doctorat au sens de l'arrêté du 25 mai 2016.

## APPRÉCIATION GLOBALE :

Le DED est la structure administrative qui coordonne les activités de l'ensemble des ED. La direction du DED joue un rôle central et donne un cadre afin d'harmoniser les pratiques des ED, de l'inscription à la diplomation. Le DED n'impose rien et les ED conservent une forte autonomie dans leur gestion au quotidien des doctorants. Cette façon de procéder, collégiale et consensuelle, est appréciée des directions d'ED et a permis de créer une belle synergie entre les acteurs. Cela a eu des effets positifs, notamment sur le taux de financement des thèses en SHS, sur le taux des abandons, et sur la mise en place d'une démarche compétences. Mais cette forme de gouvernance a aussi son revers car le site de l'UPE accuse un certain retard dans l'application du décret de mai 2016. Le DED a mis en place des documents communs (charte du doctorat, charte de déontologie, des règles de composition des jurys), a fixé un taux d'encadrement et mis en place des événements visant l'accueil des doctorants et la promotion du doctorat. L'organisation des Comités de suivi individuels (CSI) a été déléguée aux ED, sans imposer de cadre a minima, ce qui a généré des disparités importantes dans leur mise en œuvre, et donc variable selon les ED. L'offre de formation du DED est dans l'ensemble bien appréciée, même si certains doctorants du secteur des Sciences humaines et sociales (SHS) considèrent qu'elle n'est pas toujours adaptée à leurs besoins ou à leurs projets professionnels. Les comités d'évaluation Hcéres des ED ont pointé un certain nombre d'insuffisances dans les données fournies dans les rapports des ED, et parfois des incohérences entre les données du DED et celles des ED. A l'exception de deux ED du secteur STS qui ont mis en place leurs propres enquêtes, les données sur l'insertion professionnelle des docteurs sont le plus souvent partielles, voire inexistantes, dans les dossiers de certaines ED. Ces difficultés observées ne permettent pas aux ED et au DED de disposer de véritables indicateurs de pilotage. Enfin, la communication sur la politique doctorale du site, tant en interne qu'en externe, est visiblement insuffisante car il y a une méconnaissance manifeste du rôle du CFD en lien avec le DED, et ce dernier reste une structure encore un peu floue pour les usagers.

Fort de ses dix années d'existence, le DED a indéniablement démontré son rôle structurant dans la mise en œuvre de la politique doctorale du site et il affiche un bilan tout à fait satisfaisant. La direction du DED a un projet véritablement ambitieux qui vise à renforcer l'attractivité du doctorat à l'UPE en misant sur l'excellence de la formation et de l'encadrement des doctorants. Ce projet aurait mérité d'y associer davantage les ED dans la réflexion.

### • Points forts

- Volonté des ED et des établissements de pérenniser le DED qui a démontré toute son utilité.
- Maintien du périmètre thématique actuel des ED permettant de conserver une synergie d'action inter-établissements dans la future politique doctorale du site.
- Qualité du dialogue entre le DED et les ED.
- Engagement de la direction du DED et investissement fort des directions d'ED et des personnels.
- Moyens humains et matériels suffisants et adaptés.
- Satisfaction globale des acteurs et des usagers.

### • Points faibles

- Retard dans la mise en place des dispositions de l'arrêté de mai 2016 et non-respect de plusieurs règles de ce texte.
- Dispositif de suivi des carrières des docteurs très insuffisant.
- Manque de fiabilité des données et d'indicateurs de pilotage.
- ED insuffisamment impliquées dans la politique doctorale du site.
- Manque de clarté dans l'articulation entre le DED, le CFD et les ED.
- Déficit de communication interne et externe.

## RECOMMANDATIONS POUR LE/LES ÉTABLISSEMENT(S) :

Le DED est une structure qui a démontré son utilité et qui est désormais bien acceptée de tous les acteurs de la formation doctorale. Il est le maillon essentiel entre les établissements qui fixent les éléments de politique générale et les ED qui mettent en application cette politique. Dans le contexte des changements institutionnels qui vont s'opérer au sein d'UPE à partir de 2020, le DED devrait conserver son rôle actuel de structure coordonnatrice des

affaires doctorales. La future direction aurait comme tâche primordiale de continuer à fédérer les ED et de les associer étroitement à son projet.

Le DED et les ED devront veiller à mettre en œuvre rapidement, et de façon harmonisée, les dispositions de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif à la formation doctorale (compositions des conseils d'ED, mise en place des CSI, convention individuelle de formation, etc.), et de se mettre en conformité avec les règles de ce texte, notamment en ce qui concerne les réinscriptions et l'application de la césure.

Il est important que le DED se dote d'outils performants pour lui permettre de mettre en place de véritables indicateurs de pilotage sur la base de données fiables, notamment en ce qui concerne le suivi de l'insertion professionnelle des docteurs. La communication vers les usagers pourrait être améliorée par une refonte des sites web des ED et du DED, incluant une version anglaise. La mise en place d'un service de relations internationales au niveau du DED, en appui des initiatives des ED dans ce domaine, serait également à considérer.

Le DED devrait davantage associer les directions des ED et les doctorants élus des conseils d'ED dans la définition de son offre de formations transversales et professionnalisantes, ceci afin de répondre au mieux aux attentes des doctorants. Par ailleurs, le travail préparatoire sur la démarche compétences des docteurs est à saluer. Le DED devrait poursuivre cet effort et réfléchir à la meilleure façon de la déployer sous la forme d'un portfolio de compétences. Enfin, une dernière recommandation serait de mettre en place au niveau du DED une cellule de médiation pour traiter les situations de conflits importantes et qui n'auraient pu être réglées en amont.

Avec le retour de la diplomation dans les établissements, le risque de divergence des politiques doctorales entre les établissements devient tangible. Un point de vigilance pour le DED sera de veiller à ce que chaque doctorant soit assuré d'un traitement équitable indépendamment de sa discipline ou de son établissement de rattachement. De par son histoire, et en se projetant sur son futur contexte institutionnel, l'UPE a une belle carte à jouer, en maintenant une belle unité entre les établissements la composant et en misant sur l'excellence de sa formation doctorale.

## ANALYSE DÉTAILLÉE

### FONCTIONNEMENT ET ADOSSÉMENT SCIENTIFIQUE DES ED ET DU COLLÈGE :

- **Gouvernance**

La direction du DED joue un rôle prépondérant car elle est à l'interface entre la direction de l'UPE (et donc des établissements), via son interaction avec le Conseil de la Formation Doctorale (CFD), et les directions des ED qui sont en contact avec les usagers. La direction du DED est également membre du comité de direction de l'UPE. Elle est force de proposition auprès du CFD dont la mission principale est de mettre en œuvre la politique doctorale de l'UPE.

Le DED coordonne les ED dans l'application de la politique doctorale et veille à la mise en conformité de leurs pratiques par rapport aux directives de l'arrêté de mai 2016. Cela a conduit à l'édification de règles et de documents communs à toutes les ED (charte de thèse, charte de déontologie). La direction du DED a instauré un dialogue basé sur la recherche du consensus qui a certes facilité les relations entre le DED et les ED, mais au détriment d'un véritable pilotage. L'autonomie laissée aux ED, si elle est appréciée par les directions des ED, s'est en effet traduite par une certaine lenteur dans l'application des dispositions de l'arrêté de 2016. Ainsi, la mise en place de la Convention Individuelle de Formation (CIF) n'était pas encore effective au moment de la visite des comités d'évaluation des ED mais devrait l'être à la rentrée 2019-2020. Concernant la composition des conseils d'ED, tous ne sont pas conformes à l'arrêté. Par ailleurs, la mise en œuvre des comités de suivi individuels (CSI) des doctorants a été déléguée aux ED, ce qui a inévitablement créé des disparités entre ED et quelques dérives.

- **Moyens matériels, humains et financiers**

Une responsable administrative gère l'ensemble des personnels administratifs affectés au DED et aux ED, ce qui représente une équipe de 12 personnes réparties sur deux sites. Des réunions mensuelles permettent les échanges et contribuent à l'harmonisation des pratiques. Chaque ED dispose d'une gestionnaire qui lui est propre. Les moyens humains, matériels et financiers alloués aux ED et au DED sont jugés dans l'ensemble satisfaisants et l'autonomie laissée aux ED dans les dépenses de leur budget est appréciée. Le budget de fonctionnement du

DED est de 650 k€ dont un tiers est dédié au fonctionnement des ED. Cependant, si ce budget est conséquent, la clé de répartition entre les ED reste obscure et non liée (apparemment) au seul critère du nombre de doctorants.

- **Moyens de communication**

La communication via les sites web des ED est un point faible pointé par tous les comités d'évaluation des ED. Aucune ED ne dispose de version anglaise, ce qui est dommageable compte-tenu de la forte proportion de doctorants étrangers (entre 25 % et 61 % selon les ED). Certains sites ne sont pas à jour. Contrairement aux ED, le DED ne dispose pas de site web qui lui soit dédié, ce qui nuit grandement à sa visibilité auprès des usagers.

- **Recrutement des doctorants**

La répartition des contrats doctoraux entre les ED relève des établissements. Chaque ED a ensuite son propre mode de fonctionnement pour l'attribution de ces allocations doctorales, qui implique le plus souvent une audition. Les classements des ED sont validés ensuite au niveau du CFD.

- **Financement des thèses**

De façon assez classique, des disparités sont observées selon les ED dans l'exigence d'un financement pour l'inscription en thèse. L'obligation d'un financement est la règle pour les ED du secteur STS avec des seuils de financement variables. Dans le secteur SHS, l'ED VTT obtient de bons niveaux de financements (avec seulement 13% de doctorants non financés, ce qui est assez remarquable pour la discipline). Cependant les données sur les financements de thèse sont parfois contradictoires entre les chiffres fournis par le DED et ceux de l'ED (comme par exemple pour l'ED CS).

- **Accueil des doctorants**

Le DED et les ED organisent chaque année une journée d'accueil conjointe pour les nouveaux doctorants. Cette journée est l'occasion de présenter le matin les missions et activités du DED et l'après-midi est dédié aux présentations des fonctionnements des ED. Les doctorants étrangers bénéficient du service Euraxess pour les accompagner dans leurs démarches administratives et d'aide au logement.

- **Valorisation du doctorat**

L'action de valorisation du doctorat est portée essentiellement par le DED qui organise chaque année des événements pour mettre en lumière les talents des doctorants et docteurs (*MT180s*, Prix de thèse). Il participe également au *PhD Talent Career Fair*, qui est le plus grand forum de recrutement des docteurs, et aux Rencontres Universités Entreprises (RUE).

Le DED a aussi mis en place un fichier des compétences, via les fiches RNCP, et déployé le dispositif doctoral par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en direction du monde socio-économique. Une expérimentation intéressante a été menée notamment sur le doctorat par dépassementsVAE en architecture. La préparation d'un doctorat par VAE est une procédure nouvelle, encore peu développée et il est légitime qu'elle suscite quelques interrogations quant à sa mise en œuvre. A ce sujet, le comité d'évaluation de l'ED VTT a noté que la direction de cette ED regrette de ne pas avoir été suffisamment associée à la démarche.

- **Ouverture nationale et internationale**

L'UPE bénéficie d'une forte attractivité internationale avec 48 % de doctorants d'origine étrangère et environ 15 % de doctorants en cotutelle. Le DED a une politique incitative en matière de mobilité et d'échanges à l'international et finance chaque année, à travers différents appels d'offre, une quinzaine de bourses à mobilité sortante des doctorants et autant de bourses de cotutelles pour soutenir des projets collaboratifs sur une ou deux années. Malgré ces actions, le DED n'a pas de véritable politique internationale sous la forme de partenariats stratégiques avec des universités étrangères. Même si cette compétence relève des établissements, certaines ED déplorent l'absence d'un service Relations Internationales piloté au niveau de la ComUE pour les accompagner dans leurs actions à l'international.

## ENCADREMENT ET FORMATION DES DOCTORANTS

### • Encadrement des doctorants

La règle commune édictée par le DED fixant un maximum de 8 doctorants par HDR semble globalement respectée, même si quelques cas de dépassement sont observés. Des règles d'encadrement plus strictes ont été mises en place dans certaines ED du secteur STS. C'est le cas de l'ED SVS qui limite à 3 le nombre de doctorants encadrés/HDR mais qui impose aussi des codirections et/ou des co-encadrements, et de l'ED MSTIC qui a fixé un maximum de 4 doctorants/HDR.

Les co-encadrements par des chercheurs et enseignant-chercheurs non HDR sont encouragés, ce qui est une bonne chose, sauf quand cela entraîne des dérives (par exemple à l'ED OMI où un encadrant non HDR a 9 doctorants sous sa direction).

### • Suivi des doctorants

La mise en place très récente des Comités de Suivi Individuels (CSI) a été déléguée aux ED. Elle reste encore assez variable d'une ED à l'autre et tous les doctorants n'en bénéficient pas encore (notamment ceux qui sont en troisième année et au-delà). Certaines ED (ED OMI, ED VTT) ont confié l'organisation des CSI aux unités de recherche, ce qui engendre des disparités fortes entre les doctorants et l'esprit du CSI, notamment son caractère individuel, n'est pas toujours respecté. La mise en place des CSI dans les ED du secteur STS semble plus conforme au décret, même si quelques problèmes subsistent encore dans le mode de désignation des membres du CSI à l'ED SVS.

Qu'il s'agisse du DED ou des ED, il ne semble pas y avoir actuellement de procédure de médiation formalisée ou de structure compétente pour le traitement des situations de conflits et de harcèlement.

### • Formation des doctorants

Le DED impose un quota de 90 heures de formations dont 1/3 de formations professionnalisantes. Le passage du TOEIC (avec un score souhaité supérieur à 785 points) est imposé à tous et financé par le DED. Les doctorants avec mission enseignement doivent effectuer un total de 120 heures dont la moitié en formations pédagogiques. L'offre du DED bien que riche et diversifiée, et qui bénéficie en général d'un bon taux de satisfaction (supérieur à 90 %), ne semble pas toujours adaptée aux doctorants de certaines disciplines (par exemples ED OMI, ED SVS). Certaines directions d'ED (et aussi des doctorants) souhaiteraient être associés davantage à l'élaboration de cette offre et la faire évoluer en fonction des besoins exprimés par les doctorants.

Une formation obligatoire de 3 h à l'éthique et à l'intégrité scientifique a été mise en place en 2019, mais tous les doctorants ne sont pas encore conscients de son caractère obligatoire.

### • Animation

Le DED organise chaque année sa journée de rentrée, sur chacun des deux sites principaux, et qui est couplée généralement avec celles des ED. Certaines ED (ED OMI, ED MSTIC) organisent aussi une journée scientifique dédiée à leurs doctorants. Les Doctoriales® qui étaient organisées chaque année n'ont plus lieu depuis 2017. Un projet est en discussion pour les organiser à l'échelle de plusieurs regroupements de l'Ile-de-France. Chaque année, deux événements rythment la vie doctorale du site : la participation au concours *Ma Thèse en 180 secondes* (MT180s) et le prix de thèse (un prix par ED et un prix des entreprises).

### • Suivi des compétences

Le DED a fait un travail important dans la mise en place d'une « démarche compétences » et la définition du portfolio, en lien avec les fiches RNCP. Cependant il reste à mettre en place de manière opérationnelle le portfolio de compétences. La question reste ouverte et visiblement non tranchée sur la façon dont il sera décliné et dont les doctorants seront incités à s'approprier ce portfolio.

## • Soutenance et durée des thèses

La durée moyenne des thèses, toutes disciplines confondues, est d'environ 50 mois, un chiffre assez stable depuis 2013 mais avec des disparités selon les grands champs disciplinaires. En STS, la durée moyenne tourne autour de 41 à 43 mois. Les durées des thèses en SHS sont bien plus longues, comprises entre 55 et 74 mois en moyenne selon les ED du secteur, avec une tendance à s'allonger pour deux d'entre elles (ED CS et ED VTT). Ce point a fait l'objet de remarques importantes des comités d'évaluation des ED. Il est apparu en effet que les ED du secteur SHS utilisent une procédure dite « politique de la porte ouverte » qui consiste à ne plus inscrire les doctorants dont la durée de thèse excède la durée officielle à temps plein ou à temps partiel de l'arrêté de 2016, jusqu'au moment où ils sont prêts à soutenir leur thèse. Cette pratique, connue et tolérée par le DED, ne semble pas avoir été observée dans les ED du secteur STS où les durées de thèse sont mieux maîtrisées. Les doctorants concernés sortent ainsi des statistiques et surtout n'ont plus de statut, ce qui n'est pas sans conséquence notamment pour l'accès aux laboratoires, aux bibliothèques, sans parler de l'impact possible dans la vie quotidienne. Cette pratique juridiquement discutable qui a été pointée par le comité de visite ne concernerait qu'un petit nombre de cas, sans toutefois que soit précisé ce nombre. Par ailleurs, il semble qu'une utilisation abusive de la césure pour des motifs qui ne relèvent pas de ce dispositif soit pratiquée. Outre le fait que ces pratiques ne sont pas réglementaires, elles jettent aussi le doute sur la fiabilité des statistiques des inscrits, sur les taux d'abandon et le calcul des durées de thèse.

A contrario, l'ED SVS applique une politique un peu trop rigide en n'autorisant aucune inscription en 5<sup>ème</sup> année, y compris pour ses doctorants salariés du secteur santé. Cette disposition est en contradiction avec le décret de mai 2016 qui donne la possibilité aux doctorants salariés de faire une thèse en 6 ans.

Si les taux d'abandons dans le secteur STS restent dans une fourchette classique (entre 1 et 8 abandons par an selon les années et les ED), il est beaucoup plus difficile d'avoir une vision claire sur ce sujet dans les ED du secteur SHS. En effet, les chiffres fournis par certaines ED paraissent ou fantaisistes, ou pour le moins contradictoires avec les données du DED. Ce dernier annonçait une baisse spectaculaire des abandons (194 en 2013, 7 en 2017), effort salué par le comité d'évaluation du DED, alors qu'à elle seule l'ED OMI comptabilise 27 abandons sur l'année 2017.

## SUIVI DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES DOCTEURS

### • Préparation à la poursuite de carrière

Hormis les actions classiques du DED (Prix de Thèse, *MT180s*, et participation au *PhD Talent Career Fair*), les ED ne semblent pas avoir mis en place d'événements pour la promotion du doctorat ou l'accompagnement à l'après-thèse. Seule l'ED MSTIC mène une politique active sur le sujet en informant très tôt les doctorants sur les débouchés professionnels et en conviant des industriels à sa journée annuelle.

### • Dispositifs de suivi

L'enquête pilotée par le DED et sous-traitée à Adoc Talent a donné des taux de réponse peu satisfaisants ne permettant pas aux ED d'en tirer des données exploitables. Alors que le DED existe depuis la création de la ComUE, on peut regretter qu'il ne se soit pas encore doté des outils performants de suivi des docteurs.

Certaines ED font leurs propres enquêtes et le font bien (par exemple ED SIE et ED MSTIC qui atteignent 97 à 100 % de réponses à leurs enquêtes). Certains établissements (notamment IFSTTAR) mènent aussi des enquêtes sur les docteurs qui les concernent. D'autres ED se sont basées sur les seules enquêtes du DED et n'ont pas mené d'actions de leur côté. C'est le cas de ED SVS, ED OMI, ED CS et ED VTT, pour lesquels les résultats sont le plus souvent parcellaires (voire absents) et donc difficilement exploitables.

### • Résultats d'insertion

Pour les ED disposant de données fiables (ED SIE et ED MSTIC), les taux d'insertion à n+3 sont excellents (proches de 100 %). La tendance générale est à l'augmentation de l'emploi dans le secteur privé et une baisse sensible dans le secteur académique. Pour les autres ED, les données ne sont pas suffisamment fiables, parfois jugées incohérentes, et ne permettent pas d'avoir une vision du parcours professionnel post-thèse des docteurs.

## AUTOÉVALUATION

L'autoévaluation du dispositif des études doctorales s'est faite en concertation entre le DED, les ED et le CFD, avec lecture et relecture des rapports et une harmonisation par un chargé de mission. Il subsiste cependant dans les dossiers remis, des tableaux non renseignés ou encore des chiffres contradictoires fournis par certaines ED et le DED. De surcroît, cette autoévaluation ne laisse pas paraître de vision collégiale partagée, tant dans les conclusions que dans l'élaboration du projet. Alors que c'est l'instance de gouvernance de la politique doctorale de site, la position du Conseil de la Formation Doctorale (CFD) n'est visiblement pas claire aux yeux des usagers des ED.

Le DED a mené des enquêtes de satisfaction en direction des usagers (doctorants, directeurs de thèse, et directeurs d'unités). Une analyse SWOT a été réalisée par le DED et par la plupart des ED permettant l'identification des forces et des faiblesses mais aussi de cerner les opportunités voire les menaces dans le futur contexte institutionnel.

## PROJET

Le DED et les ED vont connaître très prochainement des bouleversements importants avec la création de la nouvelle université UGE, début 2020. Les périmètres des ED resteront cependant inchangés (reconductions à l'identique ou avec changements mineurs) et le DED devrait être maintenu, ce qui devrait assurer une certaine continuité dans l'organisation de la formation doctorale. Certaines ED ont eu un peu de mal à se projeter dans un contexte institutionnel encore flou, d'autres ED, plus inspirées par le contexte de l'I-Site, ont élaboré des projets plus ambitieux. Les projets des ED semblent cependant assez déconnectés des ambitions affichées par le DED et ne reflètent pas une vision véritablement partagée.

Les projets dans leur ensemble s'inscrivent dans le prolongement des actions mises en place avec pour ambition d'améliorer les pratiques existantes. Ils visent aussi à améliorer la communication et renforcer l'attractivité du site, notamment à l'international. Tous les acteurs de la formation doctorale ont conscience de la nécessité de mettre en place des outils pour permettre un suivi efficace des trajectoires professionnelles des docteurs. Une évolution de l'offre de formation proposée par le DED apparaît également nécessaire pour mieux répondre aux attentes des doctorants.

Enfin, le retour de la diplomation dans les établissements et la mise en place annoncée de programmes doctoraux spécifiques (notamment à l'ENPC) n'ont visiblement pas suscité d'inquiétude particulière, que ce soit au niveau des ED ou à celui des doctorants.

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)



## OBSERVATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

## Observations de la Comue Université Paris-Est sur le rapport d'évaluation des Etudes Doctorales

### Préambule

La présidence d'Université Paris-Est (UPE), la direction du Département des Etudes Doctorales (DED) et l'ensemble des personnels remercient chaleureusement le comité d'évaluation et le HCéres pour le travail qui a été réalisé. Cette évaluation de la Politique Doctorale d'un site a été une première en France : elle était expérimentale et préalable à un déploiement voulu par le HCéres sur les autres sites français ; elle s'est faite de manière constructive en étroite collaboration entre nos services et le HCéres. En cette étape finale de l'évaluation, la Comue UPE dans son ensemble reconnaît tout l'intérêt et la pertinence d'une telle démarche.

UPE a apprécié particulièrement la conclusion du comité concernant le rôle essentiel et structurant du Collège Doctoral (appelé Département des Etudes Doctorales) dans la mise en œuvre de la politique doctorale du site. UPE a été également très sensible à la recommandation du comité de veiller à ce que les évolutions à venir et le retour de la diplomation dans les établissements ne génèrent pas de disparités entre doctorants. En effet, une structure transverse telle que le DED est totalement adaptée pour atteindre ce type d'objectif. UPE a apprécié aussi que le comité recommande aux établissements de s'appuyer sur l'expérience et l'expertise du DED en matière de doctorat, notamment en ce qui concerne l'opérabilité de leurs programmes doctoraux spécifiques.

Cependant comme pour toute expérimentation, il convient de faire un retour d'expérience afin de dresser un bilan objectif de la procédure. C'est ce à quoi nous nous proposons de contribuer dans ce document présentant nos observations sur cette évaluation de notre politique doctorale de site.

Ce rapport évaluant notre politique doctorale dans son ensemble après qu'ont été examinés successivement le collège doctoral et toutes les écoles doctorales qu'il inclut, plusieurs points soulevés proviennent des rapports d'évaluation précédents. Cela n'est pas surprenant. Mais les observations que nous avons faites ne sont pas considérées dans le texte – que ce soit pour les retenir ou non. Il en résulte que certaines d'entre elles sont reprises dans le présent document, engendrant ainsi des redondances.

## Observations

Dans leur globalité, les conclusions du rapport reflètent les points forts et les points faibles que nous avons vus émerger lors de notre travail d'autoévaluation.

1) Le comité fait deux recommandations qui nous semblent particulièrement importantes :

i) veiller à ce que les évolutions à venir et le retour de la diplomation dans les établissements ne génèrent pas de disparités entre doctorants ;

ii) conseiller aux établissements de s'appuyer sur l'expérience et l'expertise du DED en matière de doctorat, notamment en ce qui concerne l'opérabilité de leurs programmes doctoraux spécifiques.

Ces deux recommandations sont dans le fil des orientations choisies par les établissements pour la prochaine période contractuelle. C'est ainsi que, lors du conseil d'administration d'UPE du 9 juillet dernier, l'architecture des statuts révisés de la Comue a été votée à l'unanimité, actant le maintien d'une politique de formation doctorale partagée sur le site, opérée par la Comue et dont l'instance opérationnelle de gouvernance reste le Conseil de formation doctorale (CFD).

2) En matière de **pilotage**, le comité s'interroge sur l'équilibre entre concertation et efficacité, estimant que le dialogue basé sur le consensus entre le DED et les ED semble se mener « au détriment d'un véritable pilotage ». Il ajoute que les projets affichés par les ED paraissent « déconnectés » des ambitions affichées par le DED.

UPE tient à souligner l'importance de ce dialogue qui permet réellement d'avancer sur les sujets liés au doctorat, avec toujours l'initiative, le pilotage et le suivi de ces projets par le DED. Nous insistons aussi sur le fait que le rapport d'autoévaluation du DED a été relu et validé par l'ensemble des directions des Ecoles Doctorales, et que le projet et les ambitions du DED sont aussi le projet et les ambitions de toutes les Ecoles Doctorales du site.

Cela étant dit, les remarques du comité nous incitent à mettre en place un pilotage mieux intégré. Sans remettre en question le principe selon lequel le Conseil de la formation doctorale est l'organe de décision opérationnelle où se construit la politique doctorale voulue par les établissements eux-mêmes, sa relation avec les écoles doctorales a été ajustée : afin d'associer ces dernières de manière plus étroite aux débats du CFD, celui-ci fonctionnera selon deux périmètres, le premier institutionnel, le second élargi aux écoles doctorales dotées d'une voix consultative.

Terminons en commentant la remarque du comité qui a jugé « obscure » la clef de répartition des budgets des ED : les budgets sont en rapport avec le nombre de doctorants, avec un suivi pour chaque ED depuis 2015 du budget réalisé par rapport au prévisionnel, ce qui permet de faire des ajustements d'une année

sur l'autre. De plus, un dialogue de gestion a été installé cette année pour préparer le budget initial 2020, dont le but est de sortir des logiques de reconduction pour soutenir les projets là où ils naissent.

3) Dans ce cadre, **plusieurs orientations de contenu** ont été décidées qui permettront de répondre aux justes remarques du comité :

L'harmonisation de la mise en œuvre des comités de suivi individuel sera renforcée à partir d'un retour d'expérience établi à la rentrée prochaine, dans la perspective d'un accompagnement des doctorants qui respecte l'égalité de traitement. Un dispositif additionnel particulier sera également mis en place pour les quelques doctorants en sixième année. L'application de l'arrêté du 25 mai 2016 sera rendue plus stricte en matière de césure et de durée des thèses, et un suivi rapproché des doctorants en difficulté sera assuré.

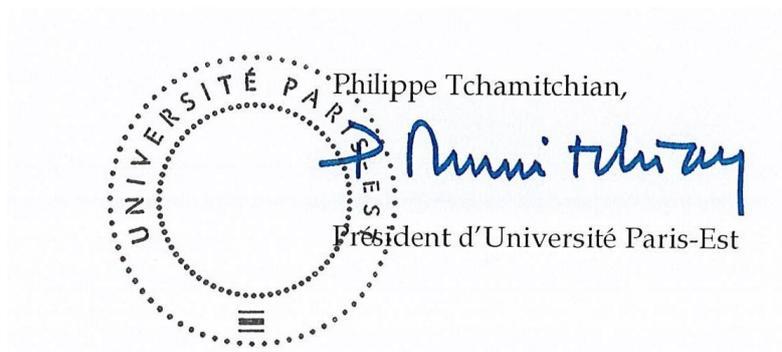
Le portfolio sera progressivement installé avec le déploiement de la démarche compétences, pour lequel le recrutement d'un ingénieur pédagogique a été décidé. A partir du référentiel de compétences qui a été construit en 2017 et 2018, une démarche s'appuyant d'abord sur le volontariat avant d'être généralisée sera mise en œuvre.

Si le comité salue les initiatives du DED pour participer à des enquêtes sur les docteurs au niveau régional et pour avoir lancé des enquêtes internes à l'occasion de cette évaluation HCéres, il déplore néanmoins des taux de réponses insuffisants qui ne permettent pas de dresser un bilan précis de l'insertion professionnelle des docteurs à UPE. C'est clairement un point faible, identifié également par nous, qui constitue un des axes du projet du DED pour la période 2020-2024.

Un nouveau site web d'UPE en phase de test a été lancé début juillet 2019. Le DED y est clairement identifié et décrit, chaque école doctorale continuant par ailleurs d'avoir ses propres pages. A terme, le site aura toutes ses rubriques et onglets en deux langues, français et anglais. En revanche, les actions menées à l'international resteront du ressort des établissements qui n'ont jamais souhaité attribuer de compétence à la Comue en ces matières.

Enfin, le DED a été invité à mieux formaliser ses indicateurs de pilotage : l'inscription d'une démarche qualité sur le doctorat pour la période 2020-2024 a été validée par les établissements. Sans envisager de certification, l'objectif est de mettre en place une politique d'amélioration continue de la formation qui s'appuie sur les ESG (European Standards and Guidelines). C'est dans ce cadre que sera installée la démarche réflexive sur les formations des doctorants et l'évolution nécessaire de cette offre que le comité appelle de ses vœux. Le développement d'indicateurs fiables et précis pour le pilotage du DED est un élément essentiel de cette démarche qualité, qui fait l'objet d'un travail de préparation avec les établissements diplômants en cours de déploiement.

À Champs-sur-Marne, le 2 octobre 2019,



Philippe Tchamitchian,

Président d'Université Paris-Est