

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Département d'évaluation des formations



## Rapport d'évaluation

### École doctorale 586 Sciences humaines et sociales

Université de Picardie Jules Verne

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 15/06/2017

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Département d'évaluation des  
formations

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Michel Cosnard, président

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

Michel Petit, président

---

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

<sup>1</sup> Le président du HCERES "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

Président :

M. Michel PETIT, Université de Bordeaux

Experts :

Mme Michèle DUCOS, Université Paris-Sorbonne

Mme Sylvie HENNION, Université de Rennes 1

Mme Christelle MAZIÈRE, Università di Corsica Pasquale Paoli

Délégué scientifique du HCERES :

M. Andrea DEL LUNGO

Évaluation réalisée en 2016-2017  
sur la base d'un dossier déposé le 13 octobre 2016  
et d'une visite de l'ED en novembre 2016

## Présentation de l'école doctorale

L'école doctorale en *Sciences humaines et sociales* (ED SHS, n° 586) est l'une des deux ED de l'Université de Picardie Jules Verne (UPJV). Elle a été accréditée sous cette forme en cours de contrat avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2015, retrouvant ainsi le périmètre et le statut qui étaient les siens, sous le numéro d'ED 238, lors de la précédente évaluation (AERES, 2011). Elle a été un temps, au cours du présent contrat, partie intégrante de l'ED *Sciences de l'homme et de la société* (ED n° 555), école doctorale commune des universités de Picardie Jules Verne et de Reims Champagne-Ardenne (URCA) liées dans le cadre du Pôle de recherche et d'enseignement supérieur *Université Fédérale Européenne Champagne-Ardenne-Picardie* (PRES UFECAP), dissous en 2014.

L'ED SHS regroupe onze unités de recherche (UR) pluridisciplinaires, dont une unité mixte de recherche (UMR) et dix équipes d'accueil (EA), relevant du champ des SHS. Elle organise la formation doctorale de l'établissement dans les domaines et sous-domaines de ce champ, à l'exception des sciences de l'information et de la communication et des sciences et techniques des activités physiques et sportives rattachées à l'autre école doctorale (ED en sciences, technologie et santé, STS, n° 585) de l'UPJV.

Elle est dirigée par une directrice assistée d'un Conseil, constitué de 26 membres et mis en place en décembre 2015, d'un secrétariat de deux personnes et d'une chargée de mission (ingénieur d'études) à mi-temps. Son budget annuel est de 33 000 €. Son potentiel d'encadrement s'établit en 2015-2016 à 133 titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR), y compris 25 professeurs émérites. Pour cette même année, elle comptait 55 doctorants en première année, 26 thèses soutenues, 42 abandons, sur un total de 296 doctorants inscrits, dont 130 doctorants étrangers, 67 financés, 149 salariés/vacataires/professions libérales/retraités, et 81 d'autres catégories ou sans financement.

## Synthèse de l'évaluation

### Appréciation par critère :

- Fonctionnement et adossement scientifique de l'école

La gouvernance de l'ED, telle qu'elle est aujourd'hui reconstituée, est dans une large mesure conforme aux dispositions des arrêtés. Le Conseil mis en place en décembre 2015 comporte 26 membres titulaires (et 18 suppléants « systématiquement invités » aux réunions, ce qui est considéré par l'ED comme un avantage pour renforcer le lien entre l'école et ses UR de rattachement). Le projet indique qu'il est envisagé de procéder à un ajustement (marginal) du nombre de représentants de l'établissement et des doctorants pour respecter plus exactement les pourcentages de membres de ces deux catégories indiqués dans l'arrêté 2016 et permettre d'accorder un deuxième représentant à l'UMR en raison de son statut. Il conviendrait de régler aussi la question du nombre de représentants des personnels ingénieurs, administratifs et techniciens, qui devraient être « au moins deux » selon les termes du nouvel arrêté de mai 2016 (un seul représentant actuellement). Il serait par ailleurs souhaitable de chercher lors d'un prochain renouvellement à renforcer la part des personnalités qualifiées issues des secteurs socio-économiques dans le choix des membres extérieurs. Le Bureau, qui a été élu, n'a pas encore été réuni, l'ensemble des questions ayant pu être traitées par le Conseil lui-même lors de ses nombreuses réunions de la période récente. Il est indiqué lors de la visite que la procédure de nomination d'un(e) adjoint(e) pour assister la directrice est en cours.

Les moyens mis à la disposition de l'ED SHS permettent son fonctionnement. Le choix a été fait de confier à l'ED la gestion administrative, assurée dans d'autres établissements par les services de ressources humaines, des doctorants contractuels, ce qui réduit assurément les moyens disponibles pour d'autres activités de l'ED. Le dossier mis à la disposition du comité HCERES souligne en effet que ses moyens humains sont parfois insuffisants pour d'autres tâches, pourtant essentielles, notamment en matière de communication (site Web) et, surtout, de collecte et analyse systématiques de données nécessaires au pilotage. Le budget propre de l'ED, dont les éléments fournis ne permettent pas de connaître et apprécier précisément la ventilation détaillée par postes de dépense, est de 33 000 €. Le budget de fonctionnement (29 000 €) permet notamment de répondre, à hauteur de 500 € par doctorant, aux demandes de soutien financier à la mobilité des doctorants, à condition qu'ils aient également un financement de leur unité de recherche. Le fait que le budget disponible n'ait pas jusqu'ici nécessité de procéder à des arbitrages quant au choix des bénéficiaires ne devrait pas dispenser l'ED de définir des critères moins « automatiques ».

La communication interne de l'ED, outre le rôle important de la journée de rentrée, repose principalement sur la diffusion d'informations par l'envoi de messages électroniques à des listes fonctionnelles de diffusion, effectué par le secrétariat. Il est indiqué que « les listes de diffusion ne leur étant légalement pas accessibles », les messages provenant des représentants des doctorants doivent aussi transiter par le secrétariat. Sans doute cette question pourrait-elle être réglée en veillant à utiliser systématiquement les adresses institutionnelles des doctorants (@edu.u-picardie). Les pages Web dont dispose l'ED sur le site de l'établissement présentent un certain nombre d'informations utiles pour la communication interne, qu'il conviendrait, malgré le manque de moyens évoqué, de veiller à actualiser (plan de formation de l'année en cours par exemple, même s'il est indiqué qu'il peut être retrouvé sur l'ENT) et de compléter (comptes rendus des réunions du Conseil par exemple), pour répondre aux attentes des doctorants au-delà de leur unité de rattachement et contribuer à nourrir un sentiment d'appartenance à l'ED. Elles pourraient être utilement complétées, dans une perspective de communication externe en direction de futurs doctorants potentiels, par l'affichage de la liste des spécialités de doctorat.

La politique de recrutement des doctorants est présentée par l'ED comme étant « soumise à une contrainte majeure : le faible nombre des financements qui en restreint la portée » (voir *infra*). Il existe une procédure de type concours avec audition et choix par le Conseil de l'ED, qui ne concerne que les candidats aux contrats sur financement propre de l'établissement, sur présentation et sélection préalables par les unités de recherche (selon un quota de candidats, de 1 à 5, fixé pour chaque UR en fonction de son potentiel d'encadrement) et les candidats aux contrats régionaux. L'ED valide formellement en commission des thèses l'inscription des doctorants bénéficiant de financements fléchés (conventions industrielles de formation par la recherche ou CIFRE ; contrats spécifiques normaliens ; bourses pour doctorants étrangers) et celle des autres doctorants « à condition qu'ils soient soutenus par un directeur de thèse, intégrés à une unité et qu'ils puissent faire preuve de la faisabilité matérielle de leur projet » mais les critères d'appréciation de cette faisabilité ne sont pas précisément définis. Le choix des sujets de thèse, soumis à cette appréciation générale, relève essentiellement des discussions des doctorants avec leur directeur de thèse au sein des UR. Les sujets de thèses financées par l'établissement font l'objet d'une procédure particulière (discussion, vote et publication par le Conseil de « profils généraux » préparés par les UR). Il est souligné que l'école « n'entend pas intervenir sur les priorités scientifiques des unités de recherche » mais peut-être pourrait-elle, forte de sa pluridisciplinarité plus large, envisager de formuler aussi elle-même quelques priorités thématiques. Les sujets de thèses financées sur contrat régional font l'objet d'une évaluation indépendante et d'un vote du Conseil régional.

Le nombre de thèses bénéficiant de financements reste, faible (comme dans nombre d'autres ED du domaine SHS), avec 67 doctorants sur 296 en 2015-2016, soit 22,5 % de l'effectif. Il est toutefois à noter que, si l'on considère les seuls nouveaux inscrits de 2015-2016, le nombre de thèses financées est de 19 sur 55, soit un pourcentage de 34,5 %, ce qui paraît traduire un effet positif, à confirmer, des mesures de contrôle des inscriptions et réinscriptions prises par l'ED. Les sources principales de financement sont chaque année les contrats d'établissement (entre six et sept par an) et les bourses pour doctorants étrangers (dont on peut se demander si elles sont toujours d'un niveau suffisant). S'y ajoutent périodiquement quelques contrats régionaux (4/296 pour l'ensemble des effectifs de 2015-2016), anciens normaliens (3/296) et CIFRE (3/296). Le nombre de thèses non financées était de 229 sur 296 en 2015-2016, soit 77,5 % (mais 65,5 % pour les seuls nouveaux inscrits de l'année). Il comporte une part importante de doctorants salariés (enseignement, secteur public, secteur privé et associatif, professions libérales, retraités : 133/229), auxquels s'ajoutent quelques vacataires (16/229). Le nombre des doctorants « autres et sans financement » reste élevé (81/229). On note que les doctorants contractuels sont prioritaires pour l'attribution de postes d'ATER (attaché temporaire d'enseignement et de recherche) à l'issue de leur contrat et que l'ED gère elle-même les demandes d'exonération des droits d'inscription formulées par les doctorants en difficulté financière (près de 40 doctorants chaque année).

L'adossement scientifique est perçu par ses membres comme un point fort de l'ED. L'UMR et les dix EA rattachées à l'école couvrent largement le champ des sciences humaines et sociales et le périmètre thématique de l'ED est bien identifié au sein de l'établissement. Les UR sont fortement représentées au sein du Conseil (chacune par un titulaire et un suppléant ; deux pour l'UMR dans le projet). Leur rôle apparaît dominant dans le fonctionnement global de l'école, avec notamment une gestion du recrutement et du parcours des doctorants (choix des sujets ; présélection des candidats à un contrat ; mise en place des comités de suivi ; etc.) largement exercée au niveau des unités.

La politique de site a été dans une certaine mesure clarifiée en cours de contrat par la dissolution du PRES et le statut retrouvé de l'ED comme école de l'UPJV. Il n'existe pas dans ce cadre de collège doctoral mais l'ED entretient des relations fonctionnelles de collaboration avec l'ED STS, la seconde école doctorale de l'établissement, par le biais d'une ligne budgétaire partagée pour les actions communes et d'une chargée de mission commune exerçant à mi-temps dans chacune des deux écoles. Il reste d'autres éléments de la politique de site à préciser. Les rapprochements évoqués avec l'école doctorale *Sciences pour l'ingénieur* de l'Université de Technologie de Compiègne (UTC) dans le cadre de la nouvelle Association Picardie Universités (créée en juin 2016) semblent ne pouvoir être que limités, compte tenu notamment du fait que cette école relève du collège doctoral de la ComUE parisienne *Sorbonne universités* dont l'UTC est membre. Les relations avec le Conseil régional et les autres écoles doctorales de la nouvelle région des Hauts-de-France restent à construire.

L'ED dispose d'une charte du doctorat, intitulée *Charte des thèses*, de contenu conforme aux dispositions des textes en vigueur, complétée en 2015 par une charte de dépôt et diffusion électroniques des thèses. Il est indiqué qu'elle est appelée à devenir Charte du doctorat dans le cadre de la mise en œuvre de l'arrêté de mai 2016. Il conviendra de préparer également la convention de formation prise en application de la charte.

L'ouverture nationale de l'ED apparaît moins marquée que son ouverture internationale. L'école, qui pratique une politique active d'accueil des doctorants étrangers (notamment prise en charge des démarches administratives des doctorants étrangers contractuels et, avec la Maison des langues, formations linguistiques en français scientifique), compte 130 doctorants étrangers sur un total de 296 doctorants en 2015-2016 (44 %). Pour cette même année, elle accueille 55 nouveaux inscrits : 30 (65 %) originaires de l'établissement ; 16 d'autres universités françaises dont 3 financés sur contrat spécifique normaliens ; 9 d'établissements étrangers. Il est précisé qu'une partie des doctorants étrangers sont titulaires d'un master obtenu en France. Le nombre de thèses en cotutelles est de 14 sur 296 en 2015-2016. La répartition des doctorants de ces diverses catégories par spécialité de doctorat, par UR et, dans une certaine mesure, par type de financement, n'est pas précisée. Il n'est pas fait état de priorités géographiques de l'ED en matière d'ouverture internationale (cotutelles ; missions ; etc.).

- Encadrement et formation des doctorants

Le potentiel d'encadrement de l'ED, maintenu au cours de la période du contrat et jugé « satisfaisant » par l'ED, est de 108 professeurs (PU) et maîtres de conférences (MCF) HDR, auxquels s'ajoutent 25 professeurs émérites. Il est complété dans les faits par un certain nombre de MCF non HDR « autorisés à codiriger des thèses avec un PU ou un MCF HDR interne ou externe à l'établissement, dans la mesure où le sujet de thèse le justifie », après avis du Conseil de l'ED et de l'instance compétente de l'établissement.

Le dossier indique que « [l]e nombre maximal de thèses par encadrant a été fixé à 6 depuis le début du présent contrat. Chaque co-encadrement correspond à 0,5 thèse, ce qui porte à 12 au maximum le nombre de doctorants susceptibles d'être co-encadrés par un HDR ». Ce nombre est plus réduit, « entre deux et quatre doctorants », pour les MCF non HDR. Pour l'année universitaire 2015-2016, l'ED SHS, qui ne fournit pas de données d'encadrement calculées en nombre de doctorants, affiche un taux moyen d'encadrement de 1,9 thèses par HDR, qui rend compte d'un total équivalent à 252 thèses (sur 296 doctorants). Le total équivalent aux 43,5 thèses restantes semble donc être essentiellement constitué (hors les 14 cotutelles) des parts de co-encadrement par des MCF non HDR. Leur nombre total et leur répartition par spécialité et UR devraient être précisément établis et analysés, de même que les données relatives aux HDR sans activité d'encadrement, pour éclairer le pilotage de la politique d'encadrement.

L'offre de formations doctorales comporte, outre les séminaires organisés dans les UR, deux axes principaux : des « modules outils », d'orientation pratique ou professionnalisante (traitement des données, documentation et bibliographie, insertion professionnelle, écriture et langues), en partie communs avec l'autre ED, et des « modules recherche », d'orientation scientifique (questions de « genre » notamment), dont le choix apparaît plus limité et dont l'intérêt autre que

de culture générale n'est pas toujours perçu par les doctorants. Il est vrai que la grande diversité du champ disciplinaire couvert par l'ED ne facilite pas la conception d'une offre de culture scientifique réellement transversale. Le dossier fourni par l'ED ne précise pas la participation effective des doctorants et les doctorants auditionnés par le comité HCERES ont fait état de difficultés pratiques de participation pour les salariés et les doctorants éloignés.

La politique de formation fixe à 20 le nombre de crédits ECTS (*European credit transfer system*) à valider par des activités de formation avant la fin de la 3<sup>ème</sup> année de thèse. Des équivalences sont prévues, à hauteur de 10 ECTS pour les doctorants « qui participent à des manifestations scientifiques ponctuelles » (sur décision du Conseil de l'ED) et, à hauteur de 8 ECTS pour les doctorants salariés (sur justificatif). Le système ne semble toutefois pas toujours être précisément connu des doctorants (certains des doctorants rencontrés ont évoqué le nombre de 24 ECTS, qui paraît correspondre à un régime antérieur) et les critères du Conseil pour accorder ou non une équivalence, notamment dans les cas de présentation d'une communication en colloque ou congrès, ne sont pas toujours bien compris. Le renforcement du site web et la convention de formation prévue par l'arrêté 2016 devraient permettre de régler ces questions. La convention devra également adapter le critère de validation en trois ans pour tenir compte des nouvelles dispositions en matière de durée des thèses. L'évaluation des formations par les doctorants ne concerne actuellement que quelques formations et, comme l'indique le dossier fourni, il reste à la généraliser et systématiser. Il n'existe pas actuellement de livret des connaissances et compétences mais il est prévu dans le projet un « portfolio du doctorant ».

Diverses animations sont organisées auprès des doctorants (journée de rentrée ; journées scientifiques ; participation à *Ma thèse en 180 secondes* ; participation à des Doctoriales régionales jusqu'en 2014). Les initiatives de doctorants sont encouragées et pourraient l'être encore, notamment sur les aspects de compétences, par exemple en mobilisant des docteurs de l'ED selon leur devenir professionnel.

Le suivi des doctorants a fait l'objet de mesures de renforcement, notamment en matière de réinscription dérogatoire en 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> année. Les réinscriptions en 6<sup>ème</sup> année « ne sont accordées que lorsque le doctorant fournit des preuves de l'achèvement prochain de sa thèse et lorsqu'une date de soutenance a été fixée ». Il existe des comités de suivi de thèse « dans la plupart des unités de recherche », dont il est indiqué qu'ils ont des fonctionnements différents, « à l'échelle des unités de recherche dans une dynamique qui leur est propre et que l'ED entend encourager ». Il sera du rôle de l'ED de veiller à ce que le comité de suivi individuel du doctorant soit rapidement mis en place pour tous les doctorants, quelle que soit leur UR, et que ses modalités de composition, d'organisation et de fonctionnement soient, conformément aux dispositions de l'arrêté 2016 (article 13), effectivement fixées par le Conseil de l'ED. Il est à souligner que, outre les dispositions générales en matière de soutenance, l'autorisation de soutenance est depuis 2015 subordonnée aux résultats du dispositif anti-plagiat mis en œuvre par l'UPJV.

La durée moyenne des thèses s'établit à 62 mois (soit 5,2 ans) pour les 26 thèses soutenues en 2015-2016, proche de la durée moyenne des six dernières années. Le nombre de soutenances apparaît objectivement faible et insuffisant au regard du nombre total de doctorants : le nombre affiché pour 2015-2016 de 26 soutenances (« 5 autres devant l'être avant la fin de l'année universitaire ») ne représente que 8,75 % du total des 296 doctorants (10,5 % si l'on inclut les cinq soutenances annoncées). La faiblesse de ce nombre et de ce pourcentage apparaît d'autant plus marquante si on les compare avec le nombre et le pourcentage élevés d'abandons. On compte ainsi, pour l'année 2015-2016, 42 abandons sur 296 inscrits (14 % de l'effectif total), parmi lesquels 7 abandons de doctorants de 1<sup>ère</sup> année, sur les 55 inscrits de 1<sup>ère</sup> année – ce qui semble indiquer que, même renforcées, les conditions actuelles de validation de première inscription restent perfectibles. L'ED, qui reconnaît ces abandons comme un problème, indique qu'« [u]ne enquête serait souhaitable sur les raisons de l'arrêt du doctorat, que l'ED ne peut mener compte-tenu des moyens dont elle dispose » et compte sur les effets d'un suivi renforcé des doctorants pour atteindre son objectif affiché d'un taux d'abandons « en-deçà de 10 % ». Les possibilités nouvelles ouvertes par l'arrêté 2016 en matière de durée normale des thèses pourront probablement y contribuer aussi pour les doctorants actuels de l'ED mais ce sera surtout la politique de recrutement des nouveaux doctorants, y compris dans ses aspects de choix des sujets, qui pourra être le plus déterminante à terme pour améliorer les données de soutenance.

- Suivi et Insertion des docteurs

Le suivi de l'insertion des docteurs, qui ne fait pas l'objet d'un dispositif centralisé pris en charge par la structure de l'établissement chargée du suivi des autres diplômés, est assuré, dans la mesure du temps et des moyens disponibles, au niveau de la direction de l'ED (secrétariat et chargée de mission). Les données qui résultent des enquêtes du ministère ne donnent qu'une vue incomplète de la situation des docteurs. A titre d'exemple, le taux de réponse de l'enquête à trois ans, est de 49 % pour les docteurs de 2010 et 2011 ; il s'élève à 76 % pour les docteurs de 2012, mais 12 des 36 répondants relèvent de la catégorie « autres situations », difficile à apprécier. L'annuaire des docteurs de l'établissement, évoqué dans

le dossier fourni, et téléchargeable depuis le site Web, paraît être de nature à apporter des informations plus complètes (avec un taux de réponse moyen de 80 %) et détaillées, qui restent toutefois à analyser, comme les autres données. Le dossier souligne à cet égard que l'ED manque « d'un analyste pour les exploiter systématiquement et construire des indicateurs à même de servir d'outils de pilotage ».

Les résultats d'insertion font apparaître, selon les données communiquées (insertion à trois ans des docteurs ayant soutenu en 2010, 2011 et 2012 : 84 répondants au total sur 143 docteurs), outre un petit nombre de docteurs en recherche d'emploi (6 sur 84, mais l'on peut penser que la recherche d'emploi concerne aussi des docteurs n'ayant pas répondu à l'enquête), une insertion importante et majoritaire dans le secteur public (53 sur 84), dont plus de la moitié dans l'enseignement (21 dans l'enseignement supérieur (France et étranger, hors ATER) et 12 dans l'enseignement scolaire), ce qui est perçu comme un point fort de l'ED. L'insertion dans le secteur privé reste en revanche faible (9 sur 84 pour l'ensemble des trois promotions ; un seul docteur sur 36 répondants pour la promotion 2012). Il serait souhaitable que l'ED SHS cherche à mieux connaître et comprendre cette faiblesse, qui concerne toutes les catégories d'emploi du secteur privé, au-delà du constat qu'elle « semble témoigner de la nécessité de valoriser le doctorat dans un secteur peu habitué à recruter des docteurs SHS ».

Le lien entre les aspects d'insertion et de valorisation est explicitement souligné par l'ED SHS qui « entend miser sur les formations, les incitations à participer à différentes manifestations scientifiques et grand public et les opérations de valorisation du doctorat plus que sur la détermination en amont de sujets de thèse » pour favoriser l'insertion. L'ED participe ainsi, avec l'autre ED et le Bureau d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle de l'établissement, à diverses actions visant à favoriser l'insertion des futurs docteurs et, plus généralement, la valorisation du doctorat, notamment : journée annuelle de rencontre PME/Université, depuis 2014 ; Journée CIFRE, depuis 2012 ; séance d'information sur l'opération PEPITE, en 2016 ; participation au prix annuel de thèse de l'établissement ; cérémonies solennelles en l'honneur des docteurs (en 2012 pour les promotions 2009 et 2010 ; en 2013 pour les promotions 2011 et 2012 ; en 2015 pour les promotions 2013 et 2014).

### Autoévaluation et projet :

Il n'existe pas actuellement de procédure formelle d'autoévaluation (pilotée par l'établissement) mais le dossier, qui souligne que l'autoévaluation de l'ED « a été réelle au cours du présent contrat compte-tenu des adaptations et recompositions auxquelles elle a dû faire face (dissolution du PRES) », démontre un important travail de réflexion. L'objectivité et la portée des conclusions présentées apparaissent pourtant dans une certaine mesure limitées par le manque de données de pilotage suffisantes. L'ED reconnaît d'ailleurs elle-même qu'« une élaboration plus fine de statistiques et d'analyses sur le profil des doctorants, leurs parcours et leurs évolutions ainsi que sur l'insertion professionnelle des docteurs lui permettrait de disposer d'indicateurs utiles à son pilotage ».

Le projet, qui affiche des objectifs généralement cohérents avec les points identifiés comme étant à améliorer (en matière de financement des thèses, taux d'abandons, mobilité internationale, suivi des docteurs, etc.), reste souvent insuffisamment précis quant aux conditions à remplir et aux moyens à mettre en œuvre, à son niveau ou à d'autres, pour y parvenir.

### Appréciation globale :

L'école doctorale en *Sciences humaines et sociales*, de l'Université de Picardie Jules Verne a poursuivi et, dans une certaine mesure, développé, malgré les contraintes des changements successifs de statut qu'elle a connus depuis 2011 (date d'évaluation de l'ED n°238, dont elle reprend le périmètre) et pendant le présent contrat, la politique engagée dès le contrat précédent, notamment en matière de fonctionnement général et d'encadrement et formation des doctorants. Les effets de cette politique, qui a entraîné la réduction souhaitée du nombre total de doctorants, apparaissent encore limités au regard de l'amélioration visée d'indicateurs essentiels tels que le taux annuel de soutenances, qui reste faible, et le nombre d'abandons, beaucoup trop élevé. Plus généralement, il semble que l'école, qui manque des données de pilotage nécessaires (il apparaît essentiel qu'elle dégage ou obtienne les moyens de traiter cette question, qui devrait être prioritaire), peine encore à affirmer son rôle spécifique, y compris vis-à-vis des unités de recherche qui lui sont rattachées, dans la définition et la conduite de la mise en œuvre de ses objectifs d'amélioration et de perfectionnement et à en assurer durablement l'efficacité.



### Points forts :

- Poursuite de la mise en place de procédures formelles de fonctionnement général de l'école et d'encadrement et formation des doctorants.
- Périmètre pluridisciplinaire et territorial bien identifié.
- Bonnes pratiques : mise en œuvre d'un contrôle anti-plagiat avant soutenance ; rôle d'accueil et de soutien administratif des doctorants étrangers ; animations auprès des doctorants et actions de valorisation du doctorat.

### Points faibles :

- Manque de données de pilotage systématiques et suffisamment détaillées et précises et de définition des moyens nécessaires à leur collecte et exploitation.
- Résultats insuffisants de la politique d'encadrement (faible taux de soutenances et taux d'abandons très élevé) ; affirmation insuffisante du rôle et de la responsabilité propres de l'ED vis-à-vis des unités de recherche dans le recrutement des doctorants (y compris choix des sujets) et la gestion du suivi des doctorants.
- Absence, ou manque d'affichage, de priorités propres de l'ED en matière thématique et d'ouverture internationale.
- Absence de dispositifs systématiques d'évaluation des formations par les doctorants, d'autoévaluation des connaissances et des compétences par les doctorants, d'autoévaluation de l'ED.

## Recommandations pour l'établissement

L'école doctorale SHS, qui indique dans le dossier ne pas disposer actuellement des moyens nécessaires à la collecte et l'exploitation systématiques de données plus détaillées et précises sur le parcours des doctorants et le devenir des docteurs, devrait prioritairement chercher à dégager rapidement des moyens suffisants pour commencer à avancer dans ce sens. Il apparaît en particulier indispensable et urgent, pour mieux connaître et comprendre les effets, encore insuffisants (en termes de taux de soutenances et de taux d'abandons, notamment), de sa politique renforcée de recrutement et d'encadrement, de réunir et relier entre elles des informations détaillées sur les divers facteurs en jeu (origine et formation antérieure, spécialité disciplinaire, encadrement ou co-encadrement, modalités de suivi au sein de l'UR, statut au regard du financement, type d'insertion, etc.), mieux à même que les seules statistiques globales de nourrir la réflexion de l'école sur l'amélioration des conditions d'efficacité de sa politique.

L'école devrait également, pour se préparer à donner sa pleine mesure, s'attacher à conduire une réflexion de fond sur son rôle et ses responsabilités propres, tels qu'ils sont définis par l'arrêté du 26 mai 2016, et chercher à s'affirmer plus fortement, notamment vis-à-vis de l'autonomie revendiquée des UR qui lui sont rattachées. Elle gagnerait en ce sens, forte des enseignements résultant de la connaissance plus précise des divers facteurs évoqués dans ce qui précède, à exercer un rôle moins simplement formel et plus directement déterminant dans le choix des sujets et le recrutement initial de ses doctorants ainsi que dans le choix et la mise en œuvre des modalités de leur suivi, y compris en envisageant, conformément à l'arrêté, de proposer « aux encadrants du doctorant une formation ou un accompagnement spécifique ». Elle gagnerait aussi à réfléchir à la définition et l'affichage de ses propres priorités, notamment en matière thématique et, dans le cadre de la politique internationale de l'établissement, d'ouverture internationale.

L'action de l'école, au sein de l'établissement et au-delà, pourrait être soutenue par une réflexion au niveau de l'établissement sur les évolutions de la politique doctorale générale de l'établissement, dans le cadre des orientations en cours ou à venir de sa politique de site élargie, et facilitée en veillant à mettre en œuvre une organisation et une répartition fonctionnelles des tâches et des moyens permettant de renforcer la prise en charge de l'ensemble des aspects relatifs au cadre de la formation doctorale visés par l'arrêté de mai 2016 (notamment en termes de structures et dispositifs d'autoévaluation ainsi que de suivi de l'insertion des docteurs).

# Observations de l'établissement

Amiens, le 29 mai 2017

**Monsieur le Président**

**Direction de la Recherche**  
Chemin du Thil  
80025 AMIENS Cedex 1  
☎ 03-22-82-72-40  
e-mail : [vanessa.vasset@u-picardie.fr](mailto:vanessa.vasset@u-picardie.fr)

HCERES  
2 Rue Albert Einstein  
75013 PARIS

Objet : Réponse officielle évaluation de l'ED STS – N°586

Vos Réf : École doctorale n° 586 en Sciences humaines et sociales

Monsieur le Président,

Je tiens tout d'abord au nom de l'Université de Picardie Jules Verne et en particulier au nom de la directrice de l'École doctorale 586 Sciences humaines et sociales, à vous remercier pour la qualité du rapport d'évaluation ainsi que pour les échanges constructifs que nous avons pu avoir avec le comité lors de la visite du 30 novembre dernier.

Nous nous réjouissons de ce que le comité de visite ait pris acte des actions entreprises en faveur des doctorants (animation, actions de valorisation du doctorat notamment) et des actions qui ont abouti à la mise en place de procédures formelles de fonctionnement de l'école (règlement intérieur, suivi des doctorants).

Nous notons que la majeure partie des points signalés comme devant être améliorés correspondent à ceux que le rapport d'auto-évaluation avait décrits comme tels (site web, données de pilotage concernant notamment le parcours des doctorants et le suivi de l'insertion professionnels des docteurs, importance des taux d'abandons du doctorat, inscriptions en première année de thèse).

La visite du comité appuie, en ce sens, la vision que l'ED avait d'elle-même au cours de la période charnière dans laquelle s'est située la rédaction de ce rapport : entre la fin du PRES constitué entre l'UPJV (Université de Picardie Jules Verne) et l'URCA (Université de Reims Champagne Ardennes) et l'intégration à la Nouvelle région des Hauts de France.



Ces points sont en cours de remédiation depuis la mise en place d'un nouveau conseil de l'ED en Janvier 2016 et plus encore depuis la rentrée 2016, par le biais notamment de l'application de l'arrêté du 25 Mai 2016 (mise en place, entre autres, des comités de suivi de thèse qui devraient limiter les taux d'abandons). Plus généralement, la réorganisation des services que je mène avec mon équipe vise à améliorer la production d'indicateurs utiles au pilotage. L'ED SHS, comme les autres composantes, en bénéficiera.

Si le comité de visite juge encore limités les effets de la politique de l'ED « au regard de l'amélioration visée d'indicateurs essentiels tels que le taux annuel de soutenance », nous tenons à rappeler que la réduction du nombre des doctorants, la politique d'accompagnement et les procédures mises en place pour les inscriptions dérogatoires semblent bien avoir infléchi le ratio nombre de doctorant/nombre de thèse dont la remontée à partir de l'année universitaire 2015/2016 (10,13% soit 30 soutenances pour 296 inscrits) se poursuit en 2016 : 2017 (10,56 soit 30 soutenances – chiffre encore provisoire- pour 284 inscrits). Il s'agit là d'une remontée lente, mais qui traduit les efforts accomplis depuis plusieurs années par l'ED et devrait se poursuivre à long terme.

Le comité note (p. 8) que l'ED « *peine encore à affirmer son rôle spécifique, y compris vis à vis des unités de recherches qui lui sont attachées* » et critique p. 9 l'« *affirmation insuffisante du rôle et de la responsabilité de l'ED vis à vis des unités de recherche dans le recrutement des doctorants (y compris le choix des sujets) et la gestion du suivi des doctorants* ». Nous considérons que l'étroite concertation de l'ED tant avec les conseils centraux de l'établissement qu'avec les unités de recherche qui constituent l'une des principales structures d'accueil et de professionnalisation des doctorants est une force pour l'établissement. La qualité des échanges au sein du conseil de l'école doctorale montre que la communauté universitaire est satisfaite de ce mode de fonctionnement. Celui-ci permettra le succès des réformes en cours, qui pourrait au contraire être contrarié par des décisions autoritaires que l'ED serait susceptible de prendre.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sincères salutations.

Pour le Président et par délégation  
Le Vice Président du C.R.

Denis POSTEL

Le Président de l'Université de  
Picardie Jules Verne



Mohammed BENLAHSEN