

MISE EN ŒUVRE DES ÉTUDES
DOCTORALES DANS LE PÉRIMÈTRE DU
COLLÈGE DES ÉCOLES DOCTORALES
DE L'UNIVERSITÉ DE PAU ET DES PAYS DE
L'ADOUR

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2020-2021
VAGUE B



Pour le Hcéres¹ :

Thierry Coulhon, Président

Au nom du comité d'experts² :

Yann Vaills, Président

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

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

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

MEMBRES DU COMITE D'EXPERTS

Président : M. Yann Vaills, Université d'Orléans

Expert(e)s : M. Christian Montes, Université Lumière Lyon 2
Mme Mariele Mancebo-Garcia, Université de Bourgogne
Mme Sophie Ranchy, Université de Lille

Conseiller scientifique représentant du Hcéres :

M. Gilles Bourdier

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2020-2021 SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN NOVEMBRE 2020 ET D'ENTRETIENS EN VISIOCONFÉRENCE DU COLLÈGE DOCTORAL ET DES ÉCOLES DOCTORALES EN JANVIER 2021

Présentation de l'organisation des études doctorales du site

Les études doctorales de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) sont assurées au sein de deux écoles doctorales (ED) : l'ED n° 211 *Sciences exactes et leurs applications* (ED SEA) et l'ED n° 481 *Sciences sociales et humanités* (ED SSH). Ces deux ED partagent leurs méthodes et certaines de leurs actions dans le cadre d'un collège doctoral dénommé Collège des écoles doctorales (CED). Ce CED est animé par les directeurs des deux ED. Cet ensemble tient une place centrale dans l'UPPA qui, depuis le 1^{er} janvier 2018, est organisée en trois collèges auxquels sont confiées les missions recherche, formation et innovation : Sciences et technologies pour l'énergie et l'environnement (STEE), Sciences sociales et humanités (SSH) et Études européennes et internationales (2EI). Ces trois collèges sont articulés autour de deux niveaux : (i) le niveau licence pour proposer une offre de formation la plus large possible dans le Sud aquitain (ii) le niveau MDRI (master, doctorat, recherche, innovation) pour développer des programmes d'enseignement de grande visibilité, adossés aux thématiques phares des unités de recherche. Ce niveau regroupe les unités de recherche, les départements de master, les écoles doctorales et le centre de services instrumental UPPA-Tech2 dans le cas du collège STEE. L'École doctorale *Sciences exactes et leurs applications* est rattachée au collège STEE et a inscrit environ 310 doctorants au moment de la présente évaluation et l'école doctorale *Sciences sociales et humanités* accueille 330 doctorants et est rattachée aux deux collèges SSH et 2EI.

L'ED SEA s'appuie sur huit unités de recherche dont cinq unités mixtes de recherche (UMR) et trois équipes d'accueil (EA) ainsi que sur deux fédérations de recherche (FR) regroupant les appuis du CNRS, Centre national de la recherche scientifique (3 UMR, 1 FR), de l'INRAE, Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (2 UMR et 1 FR) et de l'IMT Mines Alès (École Mines-Telecom, 1 UMR). Les champs disciplinaires plus spécifiquement concernés comprennent : les sciences de l'ingénieur, les mathématiques, l'informatique, les géosciences, la chimie, la microbiologie, la biologie et l'écologie comportementale. Le potentiel d'encadrement de cette ED SEA est constitué de 273 chercheurs et enseignants-chercheurs dont 165 sont titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR).

L'ED SSH, très pluridisciplinaire, est adossée à quatorze unités de recherche dont trois unités mixtes de recherche (UMR) avec le CNRS, une unité de service et de recherche (USR) et dix équipes d'accueil (EA). Cette ED dispose, en 2020, d'un potentiel d'encadrement de 83 habilités à diriger des recherches (HDR) auxquels s'ajoutent une vingtaine d'enseignants-chercheurs bénéficiant de la procédure dérogatoire pour les directions de thèse par les non-HDR, adoptée par la Commission recherche de l'établissement.

En 2017, l'UPPA a été lauréate de l'initiative d'excellence I-SITE, avec son projet E2S UPPA (*Energy and environment solutions*) qu'elle coordonne au nom du consortium qu'elle forme avec l'INRAE, l'INRIA et le CNRS qui les a rejoints en 2018. L'I-SITE finance une dizaine de thèses par an. Ce succès a été complété par l'obtention, avec cinq universités partenaires (une université française, une italienne, une espagnole, une portugaise et une roumaine), d'un projet d'Université européenne. De surcroît, l'UPPA a été lauréate en 2020 d'un projet H2020 Marie Curie COFUND qui lui permettra de financer 30 doctorants internationaux, en partenariat avec l'Université de Saragosse, Total, Enedis, Terega, Bertin, le pôle de compétitivité Avenia et la Société d'accélération du transfert de technologies (SATT) régionale.

Le projet de structuration des études doctorales pour le prochain contrat s'organise autour des deux ED actuelles en renouvellement et d'un nouveau collège doctoral qui prendra le nom de Centre des études doctorales (l'acronyme CED étant donc maintenu pour cette structure et l'appellation de Centre le différenciant des collèges structurant l'Université). Par ailleurs, la co-accréditation de l'ED SEA avec l'IMT- Mines Alès est sollicitée.

Appréciation globale

La mise en œuvre des études doctorales est opérée de manière remarquable en étant parfaitement intégrée au projet d'établissement, le doctorat en constituant un axe majeur très fortement soutenu par l'établissement. Les ED et le CED développent une politique très efficace à l'international ainsi qu'en direction des milieux

professionnels, ces derniers représentant un gisement potentiel de débouchés pour les docteurs formés. Cette politique a créé un écosystème vertueux propice à l'insertion professionnelle de docteurs.

La constitution d'un nouveau CED, avec des missions complémentaires à celles des ED, voire des missions nouvelles, renforcera la visibilité et la cohérence du dispositif.

Le comité Hcéres relève trois points à traiter prioritairement et rapidement :

1. La mise en conformité effective des instances des ED doit être recherchée. Notamment, la constitution du Conseil de l'ED SEA ne respecte pas l'arrêté de 2016, avec la présence de 10 invités permanents. Cette situation présente de surcroît le risque important de déséquilibrer les débats en s'éloignant des prérogatives du conseil de l'ED. De plus, dans les deux ED, la constitution des comités de suivi individuels (CSI) associant les directions de thèses n'est pas conforme aux textes.

2. La dérive de la durée des thèses dans l'ED SSH doit être considérée comme un point de vigilance et les causes doivent être identifiées dans le but de la réduire.

3. Le soutien actuel en personnel paraît insuffisant pour mener à bien le projet qui comporte un renforcement important des différentes missions attribuées aux ED et au CED, voire l'attribution de missions nouvelles.

Points forts

- Une politique doctorale au cœur du projet d'établissement.
- Excellent financement de la formation doctorale.
- Un projet de collège doctoral ambitieux.
- Une formation des doctorants très substantielle.
- Une internationalisation très dynamique qui sait profiter de la proximité avec l'Espagne sans pour autant négliger le reste du monde.

Points faibles

- Des comités individuels de suivi de thèse dans lesquels les directions de thèse sont impliquées.
- Une pratique sur les invités permanents au conseil de l'ED SEA 211 en désaccord avec l'arrêté de 2016.

Recommandations pour l'établissement

L'établissement doit s'assurer de la conformité réglementaire des conseils d'ED (notamment celui de l'ED SEA où siègent des invités permanents) et des CSI (avec la présence des directions de thèses dans les deux ED). Par ailleurs, Le recrutement des doctorants devrait être pris en charge par les ED, dans le cadre d'une charte mise en place par le CED.

Il est souhaitable que les établissements encouragent les ED à utiliser leur budget de manière préférentielle pour les missions des doctorants et leur formation plutôt qu'au financement des jurys de thèse qui constitue actuellement davantage une aide aux unités de recherche qu'aux doctorants.

En termes de communication, un site web pourrait être développé pour chaque ED et le CED, ce dernier pouvant concerner particulièrement les formations proposées aux doctorants.

Analyse détaillée

Fonctionnement et adossement scientifique des ED et du collège doctoral

Gouvernance

La formation doctorale est assurée par les deux écoles doctorales (ED) et le Collège des écoles doctorales (CED). Ce dernier est le lieu de collaboration des deux ED où les deux gouvernances traitent ensemble des

actions qu'elles mettent en commun. Les compétences du CED sont bien définies et celui-ci constitue la structure d'échanges de bonnes pratiques et de mutualisation des formations transversales.

Le CED est piloté par les deux directeurs d'ED ; il ne comporte pas de conseil. Il est doté d'une commission pédagogique qui réunit les commissions pédagogiques des deux ED. Des réunions régulières sont organisées entre les directeurs d'ED et les responsables administratives.

Les deux ED disposent d'un règlement intérieur. Leurs conseils se réunissent 3 fois par an. Le conseil de l'ED SSH est conforme à l'arrêté de 2016, ce qui n'est pas le cas de celui de l'ED SEA qui intègre 10 invités permanents.

Le conseil de l'ED SEA devrait se défaire de ses invités permanents en utilisant la possibilité d'avoir des invités ponctuels participant aux réunions sur les points à l'ordre du jour sur lesquels ils peuvent éclairer le conseil.

Les deux ED disposent d'un bureau chacun constitué d'une dizaine de personnes, se réunissant environ une fois par mois. Chaque ED s'est également dotée d'une commission pédagogique dans laquelle siègent des doctorants.

Les documents communs (charte du doctorant, fiche d'inscription en thèse, fiche de comité de suivi) ont été élaborés au sein du CED et sont communs aux deux ED.

Moyens matériels, humains et financiers

Les deux ED disposent de locaux partagés et d'un secrétariat mutualisé avec une responsable administrative (récemment recrutée) et un secrétariat de scolarité, aidé de vacataires. La secrétaire administrative commune aux deux ED travaille à 20 % pour le CED.

Sur le plan budgétaire, les deux ED, qui ont un nombre de doctorants équivalent mais des flux entrants et sortants significativement différents, sont dotées de budgets annuels importants et similaires (120 000 euros pour l'ED SEA et 95 000 euros pour l'ED SSH) qui semblent les satisfaire. Ces budgets sont néanmoins dédiés à des postes différents. Ainsi, l'ED SSH consacre la moitié de ses ressources au financement des jurys de thèse, le tiers au financement des formations et 4 000 euros à la mobilité des doctorants. Il est surprenant de constater qu'une partie importante du budget de l'ED SSH est ainsi dédiée à l'aide financière des unités de recherche pour les jurys de thèse. Cela révèle une faiblesse anormale des budgets de ces UR ou pour le moins une allocation des moyens mal ciblée, forçant l'ED SSH à des sacrifices sur la formation et l'aide aux doctorants.

Le CED dispose d'un budget proche de 25 k€ auxquels viennent s'ajouter les versements des ED pour le financement des enseignements transversaux pris en charge par le CED.

Moyens de communication

Les informations sont diffusées auprès des doctorants par les ED, par les listes de diffusion et les sites internet assez succincts et qui mériteraient d'être mis à jour pour l'ED SHS. Le CED ne dispose pas de site internet. Une communication via le collège pourrait permettre d'augmenter la visibilité de celui-ci.

Recrutement des doctorants

L'intervention des ED dans le processus de recrutement des doctorants est minime. Le recrutement est confié aux unités de recherche qui laissent les directions de thèse libres de leurs méthodes de recrutement et de leurs choix. Une participation symbolique de représentants de l'ED aux comités de sélection des doctorants contractuels est parfois mise en place à l'ED SEA et mais pas à l'ED SSH, même si ces recrutements intègrent la démarche HRS4R. Pour chaque type de financement obtenu, la méthode de recrutement étant laissée à l'initiative des directions de thèse, il est difficile d'assurer l'équité et la transparence des recrutements. La certification ISO 9001 obtenue par les deux ED devrait pourtant les obliger à plus de transparence de ce point de vue.

Financement des thèses

Un financement minimum de 900 euros mensuel est imposé aux doctorants des deux ED. Pour l'ED SHS, le taux des thèses ayant un financement dédié a augmenté au cours des dernières années (30 % en 2015 et 40 % en 2020), mais 60 % des thèses ont toujours un financement classifié « autre ». La totalité des thèses dispose d'un financement dédié dans l'ED SEA. Le niveau minimum de financement à 900 € est maintenu au-delà du 36^{ème} mois à l'ED SEA.

Accueil des doctorants

Les doctorants sont accueillis lors de leur première inscription dans le cadre la journée commune de rentrée des ED organisée par le CED. Les doctorants étrangers bénéficient d'un accueil spécifique (*International welcome desk*).

Valorisation du doctorat

Il existe un annuaire des docteurs de l'UPPA, créé en 2009, et une association des docteurs de l'UPPA, créée en 2012. La pérennité de cette dernière ne semble malheureusement pas assurée.

La valorisation du doctorat est principalement assurée par le collège doctoral, au travers des actions *Ma thèse en 180 secondes* ou *La thèse de mon parrain/ma marraine* avec les lycées régionaux, les Doctoriales ou encore par la cérémonie de remise des diplômes organisée annuellement par l'UPPA.

Le projet de création d'un réseau d'alumni permettra de pérenniser les actions de l'association de docteurs qui connaît des difficultés.

Ouverture nationale et internationale

Le CED développe un dynamisme efficace à l'international aboutissant notamment à une augmentation significative du nombre des thèses en cotutelle (un sixième du total des thèses). Chaque ED compte environ une moitié de doctorants étrangers (Afrique et Asie surtout pour l'ED SEA). La moitié des cotutelles se déroule dans le cadre d'accords avec les universités espagnoles proches avec lesquelles les Doctoriales sont aussi organisées.

Le CED stimule efficacement la participation des doctorants des deux ED à ces événements.

Les deux ED proposent une aide financière significative pour aider les doctorants à se déplacer à l'international. L'aide apportée par l'ED SSH pourrait cependant être plus importante en réaffectant une partie de son budget à cette action dans le but de renforcer son attractivité.

Le CED est focalisé sur les appels internationaux (Erasmus +, IDEAL) et les liens avec les partenaires transfrontaliers. Il est également membre de plusieurs réseaux à l'international et au national (Réseau national des collèges doctoraux).

Encadrement et formation des doctorants

Encadrement des doctorants

Le CED a mis en place une formation à l'encadrement des thèses pour les enseignants-chercheurs et chercheurs non HDR. Les deux ED sont laissées libres de définir elles-mêmes les limites maximales du nombre de doctorants encadrés.

L'ED SSH, avec 330 doctorants pour 83 HDR, a un taux d'encadrement moyen de 3,2 doctorants par encadrant, avec quelques excès pour 8 directeurs de thèse ayant jusqu'à 18 doctorants. Pour l'ED SEA, avec 310 doctorants pour 165 HDR le taux d'encadrement moyen est de 1,7 ; cette ED peine à rester dans les limites raisonnables d'un maximum de 300 % d'encadrement et des dérogations sont possibles jusqu'à 500 %. Il est très important de noter que pour les 2 ED, 30 % des HDR n'encadrent pas de thèse.

Le CED, qui pourrait intervenir sur ce point, se trouve dans l'impossibilité de jouer son rôle par la constitution de sa gouvernance actuelle (constituée des deux directeurs d'ED). Il existe pourtant une procédure commune aux deux ED de limitation des encadrements, qui reste cependant formelle et dont l'efficacité est beaucoup trop faible pour réduire les excès constatés. De ce point de vue, le futur Centre des études doctorales qui sera mis en place dans le cadre du projet d'établissement devrait disposer des outils et prérogatives nécessaires pour jouer un rôle décisif dans ce domaine.

Suivi des doctorants

Le CED organise une journée de rentrée commune aux deux ED. Il a aussi mis en place une formation à l'encadrement doctoral destinée aux encadrants non HDR. Il veille à la prévention des discriminations et harcèlements en lien avec la direction de l'UPPA. L'ED a également mis en place un suivi psychologique.

L'ED SEA organise deux journées de présentation des travaux des doctorants qui sont appréciées par ces derniers.

Le taux d'abandon est faible pour l'ED SEA (5 %) et est l'indice d'un suivi de qualité. Il y a 20 abandons par an pour l'ED SHS, ce qui est élevé.

Les comités Hcéres ont relevé que la composition des comités de suivi individuels (CSI) dans les deux ED n'est pas conforme à l'arrêté de 2016 car le directeur de thèse en fait partiellement partie.

Formation des doctorants

Les doctorants doivent effectuer 150 heures de formation pendant la durée de la thèse, le CED se chargeant des enseignements transversaux principalement dédiés à l'insertion professionnelle. Ce volume de formation est considéré comme un point fort de l'action du CED et des ED.

Les formations transversales sont financées par un reversement des ED au CED.

L'offre de formation est riche et les formations se découpent en 3 blocs : linguistiques, scientifiques et professionnelles. Le taux de satisfaction des doctorants est proche de 90 %. L'offre de formation pourrait être utilement complétée par des formations trans- ou interdisciplinaires.

Un manque de formations adaptées aux doctorants dans l'ED SHS a été souligné mais des efforts ont été faits. L'ED SHS a ainsi proposé des ateliers, en lien avec le bureau d'aide à l'insertion professionnelle pour faire évoluer son offre de formation vers les parcours professionnels hors du milieu académique.

Animation

Des manifestations structurent le parcours des doctorants, notamment avec les journées de l'ED SEA et les Doctoriales transfrontalières qui, pourraient concerner aussi l'ED SHS avec une incitation du CED. L'animation à l'intérieur de l'ED SHS reste à développer car, hormis la journée de rentrée commune, aucune animation spécifique n'existe.

Suivi des compétences

Le suivi des compétences passe essentiellement par la rédaction de la convention de formation avec le directeur de thèse et l'élaboration d'un portfolio de compétences. Les deux ED ont aussi travaillé sur la valorisation des compétences des doctorants : élaboration d'une matrice de compétences, ateliers sur la valorisation des compétences, formations déclinées par blocs de compétence en référence au RNCP. Cependant, aucune démarche commune n'a été impulsée par le CED dans ce domaine.

Soutenance et durée des thèses

L'ED SEA compte 50 soutenances par an pour une durée moyenne de 38 mois.

L'ED SHS a augmenté le nombre de soutenances mais la durée des thèses s'accroît au cours du contrat (de 57 à 64 mois), même chez les doctorants financés (de 40 à 56 mois). Cela demande à être analysé pour que la durée puisse être maîtrisée, cette dérive étant vraiment à surveiller.

Suivi du parcours professionnel des docteurs

Préparation à la poursuite de carrière

Si l'ED SHS propose l'organisation d'ateliers thématiques, les formations transverses dont celle à l'éthique proposées par le CED sont le principal dispositif dans ce domaine. Les Doctoriales représentent aussi une découverte de possibles débouchés professionnels qui s'ouvrent aux futurs docteurs.

Dispositifs de suivi

Le suivi de l'insertion professionnelle des docteurs est opéré par l'Observatoire de l'établissement (ODE) créé en 2019. Une plateforme dédiée aux indicateurs a été mise en place et permet d'exploiter les données d'Apogée et de Physalis.

Il existe également un annuaire des docteurs de l'UPPA permettant aux anciens d'être sollicités pour témoigner de leur parcours.

Résultats d'insertion

Les enquêtes sont réalisées trois ans après la soutenance de la thèse par l'Observatoire. Les résultats sont diffusés par les deux ED. Ainsi, le devenir des docteurs des deux ED au bout de trois années est bien établi. Au-delà de cette durée, aucune donnée n'est disponible. Faire une enquête sur le devenir des docteurs à cinq ans serait donc très utile.

Pour l'ED SHS (80 % de réponses), le taux d'insertion est très satisfaisant : 90 % en emploi, essentiellement sous statut de fonctionnaires (dont on ne sait pas si ce statut était acquis avant l'inscription en doctorat).

Pour l'ED SEA (taux de réponse entre 83 et 94 %), 71 % des docteurs sont en emploi surtout dans le privé (62 %), 11,8 % en postdoc, 13,8 % en recherche d'emploi, 3,3 % en études.

Autoévaluation

L'autoévaluation du CED a été menée avec objectivité et lucidité ; elle a mis en évidence la nécessité d'organiser différemment le collège doctoral en lui donnant un statut, une ambition et une dimension politique très significativement développés dans le projet présenté.

Les deux ED ont utilisé l'analyse SWOT pour procéder à leur autoévaluation et l'ES SHS a procédé à une enquête. L'ED SEA a tenu compte des suggestions de la précédente évaluation Hcéres.

Les deux ED ont entamé une démarche qualité rigoureuse, leur permettant, ce qui est assez rare, d'être certifiées ISO 9001 (l'ED SEA en 2015 puis l'ED SHS en 2019).

Projet

Le projet est porté par l'UPPA. Les deux ED sont maintenues et l'ED SEA aura désormais pour établissement co-accrédité l'IMT Mines-Alès. La gouvernance du dispositif de formation doctorale est également au cœur du projet avec une restructuration du Collège des écoles doctorales qui devient le Centre des études doctorales, ce qui permettra d'asseoir sa visibilité, celle des ED et plus généralement celle des études doctorales sur le site.

Dans ce projet, l'UPPA s'engage vers un nouveau mode de fonctionnement avec une direction du Centre des études doctorales disjointe des directions des ED avec une direction dédiée. Ce mode de fonctionnement devrait permettre au futur CED de penser et d'élaborer des principes de formation doctorale moins imprégnés par les spécificités des thématiques locales ou disciplinaires et donc davantage tournée vers une vision du doctorat comme formation de professionnels plus ouverts, plus en osmose avec la société dans toutes les dimensions de ses besoins. Le Centre des études doctorales aura pour mission d'assurer la coordination des actions communes, en proposant une offre de formation doctorale focalisée sur des compétences conjuguant internationalisation, interdisciplinarité et inter-sectorialité.

La création d'un Centre de services partagés (CSP) pour la gestion administrative du CED et des deux ED permettra aux ED de se recentrer sur leurs missions propres, à la condition qu'il puisse être renforcé en personnel pour répondre aux objectifs ambitieux que l'établissement s'est fixés.

Les deux ED souhaitent également renforcer leur attractivité nationale et internationale et prévoient un certain nombre d'actions en lien avec le projet d'établissement qui vise à augmenter le nombre de doctorants.

Les deux ED souhaitent également mettre l'accent sur l'intégration des formations dans les blocs de compétences du RNCP. Cet objectif sera d'autant plus facilement réalisable avec le passage envisagé au logiciel de gestion des doctorants ADUM (Accès Doctorat Unique Mutualisé) puisque la gestion des formations dans ADUM passe désormais par une inscription dans les blocs de compétences « Doctorat » du RNCP.

Observations de l'établissement

Affaire suivie par :

Marie-Hélène PHILIPPE
marie-helene.philippe@univ-pau.fr
Responsable administrative et financière
du Centre des Etudes Doctorales

Pau, le 28 septembre 2021

**Madame Lynne FRANJIE
HCERES**

Directrice du Département d'évaluation des
formations
2 rue Albert Einstein
75013 Paris

Objet : Observations relatives au rapport d'évaluation de la mise en œuvre des études doctorales

Madame la Directrice,

Les deux écoles doctorales et le collège des études doctorales de l'université de Pau et des Pays de l'Adour ont reçu leurs rapports respectifs dès le mois de mars 2021, conformément à ce qui en était convenu lors de la visite virtuelle effectuée début janvier 2021 par les trois comités. L'arrivée de ce quatrième rapport six mois plus tard nous a plutôt surpris, d'autant qu'il y est fait mention d'observations jamais évoquées lors des trois visites virtuelles de janvier dernier. On y relève ainsi des erreurs et contre-sens, dont les sujets semblent plutôt relever des rapports d'évaluation des ED ou du CED, donnant l'impression d'un travail qui double ce qui a déjà été fait.

Les points posant question sont les suivants :

1./ Pour citer votre rapport : « La mise en conformité des instances des ED doit être recherchée. Notamment, la constitution du Conseil de l'ED SEA ne respecte pas l'arrêté de 2016, avec la présence de 10 invités permanents. Cette situation présente de surcroît le risque important de déséquilibrer les débats en s'éloignant des prérogatives du conseil de l'ED. »

Cette remarque relève à notre sens du rapport d'évaluation de l'ED dans lequel nulle mention n'est faite sur ce point. Nous pensons qu'il s'agit d'une interprétation très restrictive de la part des experts. En effet, la composition du conseil de l'ED SEA respecte strictement la réglementation énoncée dans l'arrêté du 25 mai 2016. La préconisation sur le nombre d'invités est totalement superfétatoire puisque, dans son article 9, l'arrêté n'interdit nulle part les invités permanents et n'est donc aucunement restrictif sur leur nombre. Les invités permanents du conseil de l'ED SEA sont sans droit de vote. Dans les faits, ils ne participent au conseil qu'en fonction de l'ordre du jour ce qui n'apporte aucun déséquilibre aux débats et bien au contraire permet souvent d'avoir une représentation éclairée sur certaines questions. Enfin, cela permet de sensibiliser ces invités aux problématiques de l'ED et de ses doctorants et de les mobiliser. Les succès réels remportés par cette ED ces dernières années (augmentation de 50% du nombre de doctorants sur 4 ans, financement de tous les doctorants, prix national des bonnes pratiques, ...) doivent beaucoup à leur action.

2./ La seconde remarque porte sur le passage suivant : « Le recrutement est confié aux unités de recherche qui laissent les directions de thèse libres de leurs méthodes de recrutement et de leurs choix. »... « Le rôle des ED est minime » ... «Le recrutement des doctorants devrait être pris en charge par les ED, dans le cadre d'une charte mise en place par le CED.»

L'ED SEA a mis en place une procédure rigoureuse pour la diffusion des offres de thèse et pour la sélection des candidats, en pleine conformité avec le label HRS4R obtenu par l'UPPA. Ceci permet d'assurer l'équité et la transparence des recrutements, attestées par la certification ISO 9001 obtenue par les deux ED, pour leurs « activités de formation doctorale, de conduite et d'organisation du parcours doctoral de l'inscription en thèse jusqu'à l'obtention du diplôme de docteur ». Comme elle a pu l'assurer de vive voix lors de l'évaluation de l'ED SEA et ainsi que c'est écrit dans le rapport de l'école, la directrice Mme Sophie MERCIER participe aux sélections des candidatures ainsi qu'aux comités de recrutement des divers appels à projets déployés au sein de l'UPPA pour les contrats doctoraux (AAP transfrontaliers annuels pour des cotutelles de thèse, AAP Cofund EDENE, AAP MSCA H2020 UNITA, AAP Isite E2S UPPA ...) ce qui est également le cas du directeur de l'ED SSH.

Néanmoins, nous regrettons la focalisation des experts sur ce point malgré :

- La certification ISO 9001 de nos deux écoles doctorales, y compris pour les processus de recrutement, le succès de l'UPPA dès sa première candidature au label européen HRS4R, l'obtention d'un projet européen COFUND où ces questions de recrutement de doctorants sont regardées avec une attention soutenue.
- Les précisions apportées lors de la visite de janvier par Mme Sophie MERCIER, directrice de l'ED, qui a clairement expliqué les modes de sélection des doctorants et confirmé sa participation effective aux différents comités de recrutement.

3./ Enfin, le sujet des comités de suivi individuels a bien été évoqué lors de la visite en janvier. Les ED ont reconnu que la procédure pouvait être mal interprétée et ont clarifié immédiatement les règles. Ainsi les procédures et les règlements intérieurs ont été modifiés dès le printemps dernier en précisant les points qui pouvaient faire l'objet d'interprétations erronées.

Pour conclure, nous sommes plutôt étonnés par ce rapport qui donne l'impression qu'il fallait faire absolument des recommandations. Au final, deux recommandations nous paraissent hors sol alors que la troisième figurait déjà dans les rapports des ED donnant une impression de doublon. D'autant qu'à réception de ce dernier rapport, cette recommandation a déjà été prise en charge.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le Président de l'Université,
Laurent BORDES





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)