

ÉCOLE DOCTORALE

Écologie, géosciences, agronomie, alimentation
(EGAAL)

École nationale supérieure des sciences
agronomiques, agroalimentaires, horticoles et
du paysage (L'Institut Agro – Agrocampus Ouest)
Université de Bretagne Occidentale
Université de Rennes 1

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2020-2021
VAGUE B

Rapport publié le 22/09/2021



Pour le Hcéres¹ :

Thierry Coulhon, Président

Au nom du comité d'experts² :

Thierry Rigaud, 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 comité d'experts

Président : M. Thierry Rigaud, Université de Bourgogne

Expert(e)s : M. Nicolas Inguibert, Université de Perpignan
M. Claude Maranges, INSA Toulouse
Mme Charline Quiclet, Université d'Evry
Mme Sophie Rahuel-Clermont, Université de Lorraine
M. Olivier Soriani, Université Côte d'Azur

Conseiller scientifique représentant du Hcéres :

M. Jean-François Deconinck

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2020-2021 SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN DÉCEMBRE 2020 ET D'ENTRETIENS EN VISIOCONFÉRENCE EN FÉVRIER 2021

En raison du contexte sanitaire (Covid-19), la visite s'est déroulée en distanciel en respectant le processus de l'évaluation initialement prévu.

Présentation de l'école doctorale

L'école doctorale (ED) n°600 *Écologie, géosciences, agronomie, alimentation* (EGAAL) faisait partie de la ComUE (Communauté d'universités et établissements) Université Bretagne-Loire (UBL) du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2019. L'établissement porteur est l'École nationale supérieure des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage / Institut Agro - Agrocampus Ouest. Dans cette configuration, EGAAL regroupe 31 unités de recherche (UR), dont 14 unités mixtes de recherche (UMR) associées au Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et/ou à l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) principalement. Ces unités de recherches sont localisées dans les établissements suivants : École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation de Nantes-Atlantique (Oniris), Université d'Angers, Université de Bretagne Occidentale, Université de Nantes, Le Mans Université, Université de Rennes 1, en plus de l'établissement porteur. Le potentiel d'encadrement de l'ED est de 667 chercheurs et enseignants-chercheurs, dont 54,4 % (363) titulaires de l'HDR (habilitation à diriger des recherches), et de 330 doctorants. Les domaines disciplinaires de l'ED couvrent différents aspects de la biologie, de l'agronomie et des sciences de la terre, en adéquation avec son intitulé. Le collège doctoral (appelé École des docteurs) de l'UBL coordonne les activités des 11 ED birégionales réparties dans 6 pôles doctoraux de site.

La dissolution de la ComUE UBL conduit à une restructuration de l'ED EGAAL pour le projet, en conservant le même périmètre scientifique mais en restreignant le périmètre géographique aux établissements bretons. L'établissement porteur reste l'Institut Agro - Agrocampus Ouest et deux établissements seront co-accrédités : l'Université de Bretagne Occidentale et l'Université de Rennes 1. Ainsi, le périmètre de l'ED sera de 13 unités de recherche (dont 8 UMR), réparties entre Rennes et Brest, comprenant 367 chercheurs et enseignants-chercheurs, dont 57 % HDR (212), et d'environ 200 doctorants. L'organisation de la future ED sera semblable à l'actuelle et les moyens humains et budgétaires devraient être proportionnellement du même ordre.

Synthèse de l'évaluation

Appréciation par critère

Fonctionnement et adossement scientifique de l'école

Le fonctionnement de l'ED EGAAL repose sur trois structures, le bureau, le conseil et les commissions spécialisées (« Thèses », « Formation » et « Professionnalisation et International »). Un règlement intérieur détaille l'organisation et les missions respectives de ces structures. Le bureau de l'ED EGAAL regroupe son directeur, les directeurs adjoints et les présidents de chaque commission. Il se réunit sept à neuf fois par an. Il met en œuvre la politique de l'ED et applique les décisions du conseil de l'ED. La composition du conseil de l'ED, qui se réunit trois fois par an, est conforme à l'arrêté du 25 mai 2016. Sa composition respecte au mieux les équilibres scientifiques de l'ED. La participation des membres extérieurs aux réunions du conseil de l'ED n'est malheureusement pas systématique. Les comptes rendus sont accessibles sur le site de l'ED. Le travail des trois commissions spécialisées vient en appui du conseil et du bureau. Elles sont composées de doctorants et de chercheurs hors conseil de l'ED, dont l'un préside la commission. Les directeurs adjoints de l'ED participent en tant que vice-présidents de ces commissions. Ceci permet d'impliquer des membres des unités de recherche dans la vie de l'ED. L'existence de ces trois structures permet une gouvernance efficace.

La direction s'appuie sur une gestionnaire de direction (1 équivalent temps plein -ETP) localisée sur le même site, et de six gestionnaires de sites (environ 1,5 ETP au total), qui partagent leur temps de travail sur plusieurs ED. Les missions des gestionnaires sont clairement définies, les gestionnaires de site s'occupant des inscriptions et soutenances, la gestionnaire de direction étant en charge de l'aspect politique de l'ED. Cette dichotomie ne semble pas optimale aux gestionnaires de sites qui, malgré les échanges fréquents et fructueux entre gestionnaires, ont le sentiment de ne pas participer pleinement à la vie de l'ED. Le comité a noté que le partage du temps entre cinq ED pour la gestionnaire du site de Brest pose problème. En effet, la disparité des politiques de soutenances ou d'inscriptions entre les ED rend le travail très complexe, chaque ED présentant des

spécificités en termes de fonctionnement. Le comité suggère de soutenir davantage l'ED EGAAL ; cela passe sans doute par un renforcement des ressources humaines affectées à la gestion des ED sur ce site.

Les moyens financiers mis à disposition de l'ED EGAAL sont de 100 euros par doctorant en première, deuxième ou troisième année (donc environ 30 000 euros par an, en fonction du nombre de doctorants inscrits). Bien que, *a priori*, cette situation semble satisfaisante pour la direction, il ressort de l'entretien qu'une politique de formation spécifique ne peut pas être mise en place par l'ED faute d'un soutien financier suffisant de la part des établissements universitaires (lié notamment au non-paiement des heures d'enseignement, à la non prise en compte des heures de formations doctorales dans le service des enseignants-chercheurs pour les universités). Le comité suggère que les établissements, à défaut de prendre en charge ces frais, augmentent la dotation des ED, afin qu'elles puissent mettre en place leurs formations spécifiques. Ceci est d'autant plus important pour l'ED EGAAL que les quelques formations spécifiques proposées trouvent mal leur public, faute de diversité.

La communication s'appuie sur un site web fonctionnel. Il permet aux doctorants et aux candidats à une inscription à l'ED de retrouver les informations essentielles concernant le fonctionnement de l'ED et les étapes du parcours doctoral. Une lettre d'information et divers événements complètent efficacement ce site (rentrée des doctorants, journées scientifiques et réunion des doctorants de troisième année pour expliquer les enjeux et les conditions de la fin de thèse).

L'ensemble des doctorants de l'ED EGAAL disposent d'un financement, qui doit être attesté à la première inscription pour la durée de la thèse, et dont le montant minimal est indexé sur le salaire minimum de croissance (SMIC). Les sources de financement sont diversifiées. En moyenne, environ 40 % des financements viennent des établissements ou des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), 20 % de collectivités territoriales, 15 % de l'étranger et 10 % du dispositif de convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE), ce dernier étant en augmentation. Le reste des sources de financement correspond à des financements privés.

L'ouverture nationale et internationale de l'ED EGAAL est assez forte : 45 % de candidats auditionnés viennent de masters extérieurs aux établissements rattachés à l'ED. Environ 30 % des doctorants de l'ED sont de nationalité étrangère, mais il y a peu de thèses en cotutelle (6 %), la lourdeur de la procédure administrative étant en partie responsable de ce constat. Le comité recommande à l'ED d'envisager, éventuellement dans le cadre du collège doctoral, d'établir un modèle de convention de cotutelle qui pourrait en simplifier la gestion.

La sélection des doctorants s'effectue selon une procédure transparente et inscrite au règlement intérieur, et dépend du mode de financement. L'ED, via sa commission « thèses », examine d'abord les sujets proposés par les établissements/unités de recherche, non sur le fond scientifique, mais veille à ce que les sujets soient conformes aux critères de respect de l'encadrement doctoral (pas de sur-encadrement, le seuil étant fixé à 200 % - ou 4 doctorants ; conditions passées de l'encadrement des thèses par le proposant ; publications et situation professionnelle des anciens doctorants). Pour les contrats doctoraux d'établissement (CDE), dans chaque établissement, un nombre deux fois plus élevé de sujets que de financements disponibles est proposé, puis un concours s'effectue « entre sujets ». Le classement est effectué sur deux critères : qualité du dossier universitaire du candidat (40 %) et qualité de son audition (60 %). Les sous-jurys (le comité regrette qu'il n'y ait pas un jury unique) comportent six membres représentatifs des champs disciplinaires, aucun membre extérieur, mais incluent un doctorant et un membre de la direction de l'ED en tant qu'observateurs. Les recrutements sur financements autres que les CDE se font sur entretien. Les candidats sont auditionnés par un comité *ad hoc* constitué des futurs encadrants, d'un représentant de l'ED, un scientifique extérieur à l'équipe et non impliqué dans le projet de thèse et éventuellement du partenaire professionnel impliqué dans le projet. Le représentant de l'ED est garant du respect des règles établies par l'ED.

Le dispositif d'accueil des doctorants est performant et apprécié des doctorants. Il existe une journée de rentrée avec remise du guide du doctorant et une assemblée générale. Des services d'accueil des doctorants étrangers existent sur chaque site.

La charte du doctorat était commune à tous les sites de la ComUE Bretagne-Loire, ce qui garantissait une homogénéité de traitement des doctorants sur tout le périmètre de l'ED. Il devrait en être de même pour le futur contour breton. Cette mission sera plutôt du ressort du collège doctoral, structure à laquelle participera activement l'ED EGAAL, les directeurs d'ED étant membres du conseil de la structure

L'école doctorale EGAAL est bien insérée dans les trois établissements du futur contrat : l'Institut Agro - Agrocampus Ouest, l'Université de Rennes 1 et Université de Bretagne Occidentale mais le comité a regretté, comme noté plus haut, que les établissements universitaires ne considèrent pas la formation doctorale, et plus particulièrement les formations spécifiques, comme un enjeu majeur de leur formation. Les unités de recherche émergeant à l'ED apprécient le rôle et les actions de l'ED EGAAL et participent activement à son

fonctionnement en proposant des formations, en participant aux commissions et aux jurys de recrutement des doctorants.

Encadrement et formation des doctorants

Le comité Hcéres a noté que la politique d'encadrement et les dispositifs de suivi des doctorants sont les points forts de l'ED EGAAL et sont fortement appréciés par les doctorants.

Environ 40 % des HDR et 70 % des non-HDR n'encadrent pas de doctorant, sachant que 371 chercheurs et enseignants-chercheurs sont titulaires de l'HDR (sur 667). Le potentiel d'encadrement moyen au sein de l'ED a varié entre 1,6 et 1,9 doctorants par HDR encadrant. Ces chiffres semblent raisonnables au comité et sont le fruit d'une politique qui permet de limiter les encadrements à un taux maximum de 200% et de quatre projets de thèse. Tout doctorant doit être encadré par un directeur de thèse titulaire de l'HDR assurant à minima 40 % du taux d'encadrement. Il peut être suppléé par un co-directeur titulaire de l'HDR ou un co-encadrant non HDR, avec une charge minimale de 30 %. Il ne semble pas qu'il y ait de limite dans le temps pour les non-HDR pour assurer des co-encadrements avant obtention de l'HDR. Une formation à l'encadrement sera proposée dans le projet et intégrée au processus accompagnant la soutenance d'HDR.

La durée des thèses est d'environ 38 mois, avec une grande majorité des thèses réalisées en moins de 40 mois et des durées supérieures à 45 mois en baisse. Ces chiffres sont à saluer. L'inscription en quatrième année est dérogatoire et conditionnée par un avis du CSI (comité de suivi individuel), du directeur de thèse et de l'unité de recherche. Un financement doit être assuré (suivi effectué par la commission « Thèses »). La soutenance de thèse est conditionnée par l'acceptation d'un article dans une revue internationale à comité de lecture où le doctorant apparaît en premier auteur. Cette disposition, bien que discutée au sein de l'ED, est très bien acceptée par les doctorants tant que son application reste souple pour prendre en compte les situations particulières. Très peu de soutenances ont été repoussées à cause de cette clause. Une centaine d'heures de formation doit être suivie pendant la thèse et ce plan de formation doit être rempli pour pouvoir soutenir. En revanche, aucun portfolio ou carnet de compétences n'est demandé, ce que le comité a regretté, la démarche compétences étant utile aux doctorants pour leur future recherche d'emploi. La direction de l'ED est consciente de cette lacune.

Le dispositif de suivi des doctorants a paru efficace au comité. Les doctorants de première année sont accueillis lors d'une réunion de rentrée où un guide du doctorant est remis. Le comité de suivi individuel a été mis en place. Il est conforme à l'arrêté du 25 mai 2016. La direction de thèse assiste aux échanges scientifiques, mais ne participe pas à l'entretien entre le doctorant et les membres du CSI. Un temps de discussion en l'absence des encadrants est cependant prévu. A l'issue des différents entretiens, le comité a noté que plusieurs aspects pouvaient être améliorés dans ce CSI. Il conviendrait qu'une meilleure information des enjeux du CSI puisse être menée auprès des directeurs de thèse, notamment sur le fait que le CSI ne doit pas se restreindre à l'avancée scientifique mais doit aussi évaluer les conditions de la formation doctorale en lien avec le projet professionnel du doctorant. Deux réunions du CSI doivent être organisées les deux premières années, conditionnant la réinscription en thèse, une troisième réunion étant possible en fin de troisième année. Un tuteur de thèse (extérieur à l'unité du doctorant) peut être nommé par l'ED en cas de difficultés. Il suivra le doctorant et pourra intervenir en accord avec le CSI en tant que médiateur. Cette initiative, très appréciée des doctorants ayant eu à l'utiliser, est à saluer car elle correspond mieux à l'esprit du CSI tel que décrit dans l'arrêté de 2016. Elle pourrait être mieux diffusée auprès des doctorants. Une commission de médiation a été mise en place et s'est montrée efficace pour remédier à quelques conflits entre direction de thèse et doctorant. Enfin, une rencontre avec les doctorants est organisée lorsqu'ils débutent leur troisième année afin de leur expliquer les conditions de fin de thèse et les procédures de soutenance. C'est une procédure originale et très utile de l'avis même des doctorants.

La politique de formation développée par l'ED EGAAL a semblé perfectible au comité. Le volume et la teneur des formations (panachage de formations spécifiques et transversales) est classique, les formations à l'éthique et l'intégrité scientifique sont bien présentes. Cependant, si l'offre de formations « transversales », proposée par le collège doctoral a paru très satisfaisante (environ 200 formations sont proposées par an dans le bilan), l'offre de formation en anglais a paru être insuffisante, tout comme l'offre de formations « spécifiques » proposées par l'ED. Une analyse plus poussée a montré que certaines difficultés existent dans le financement des heures des formations doctorales par les établissements universitaires. Le peu de considération des formations doctorales spécifiques par les établissements universitaires a fortement étonné le comité (voir p. 3, paragraphe « moyens financiers »).

Les animations scientifiques proposées aux doctorants sont diverses : journées scientifiques annuelles (bien qu'obligatoires une fois seulement au cours de la thèse), journées de rentrée de l'ED, rencontres avec des professionnels. Des doctoriales et le concours « Ma Thèse en 180 secondes » (MT180s) sont proposés par le collège doctoral.

Suivi du parcours professionnel des docteurs

Il n'est pas mentionné d'action particulière mise en place pour la préparation à la poursuite de carrière, ni dans la description des formations, ni sous forme d'une action de l'ED. Une sensibilisation aux compétences du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) serait intéressante à mettre en place, ce dont la direction de l'ED est parfaitement consciente.

De même, les actions de valorisation du doctorat menées par l'ED sont limitées, par exemple auprès des professionnels en dehors du monde académique. L'ED incite à participer aux modules de professionnalisation, ce qui est le minimum attendu.

Le collège doctoral est en charge des enquêtes d'insertion professionnelle des docteurs. Aucune donnée propre à l'ED EGAAL n'est disponible en dehors de celles fournies dans le dossier d'autoévaluation remis au comité pour la présente évaluation. Des fiches sont disponibles sur le site du collège doctoral jusqu'en 2019, mais ne sont pas exploitées, ce qui prive l'ED d'un outil d'analyse du devenir de ses docteurs mais également d'un outil de pilotage. Le compte rendu de l'insertion est très succinct, sans réelle analyse. On peut remarquer un taux de recherche d'emploi global à 3 ans autour de 10 %, ce qui est un peu en-dessous de la moyenne nationale « sciences agronomiques et écologiques » mais un peu au-dessus dans les « sciences de la terre et de l'univers » (chiffres de 2017). Une part assez importante d'insertion (autour de 25 %) se fait dans le privé (majoritairement en contrat à durée indéterminée -CDI- d'ailleurs) malgré l'absence de sensibilisation spécifique à cet égard.

Autoévaluation et projet

Une procédure d'autoévaluation a été réalisée en 2020 et le document remis par l'ED analyse de manière approfondie ses forces (suivi des doctorants, fonctionnement) et ses faiblesses (absence de portfolio de compétences, manque de suivi des carrières des docteurs, analyse de l'insertion). L'analyse est lucide, transparente et les points d'amélioration sont clairement identifiés. La prise en compte de ces points faibles a permis la rédaction du projet.

L'ED EGAAL va se restructurer suite à la dissolution de la ComUE Université Bretagne-Loire et se limiter au périmètre breton. Il est donc difficile de faire une comparaison directe bilan/projet tant le périmètre géographique de l'ED s'en trouve changé. Cette restructuration se traduit en effet par une diminution du nombre d'unités de recherche, du nombre d'établissements et un rééquilibrage disciplinaire, l'agronomie n'étant plus la discipline majoritaire. Le potentiel d'encadrement se trouvera diminué passant à 367 scientifiques dont 212 titulaires de l'HDR. Deux pôles doctoraux sont identifiés, le principal étant localisé à Rennes et l'autre à Brest. L'ED conservera environ 200 doctorants.

La gouvernance conserve une structuration similaire à celle qui a fait le succès de l'ED EGAAL dans le cadre de l'UBL. De même, les bonnes pratiques de suivi des doctorants sont reprises dans ce projet. Certains points seront corrigés comme l'absence d'un suivi des docteurs spécifique à l'ED et l'absence d'un carnet de compétences ou encore une amélioration du catalogue des formations spécifiques. Des interactions seront maintenues avec l'ED VAAME (*Végétal, animal, aliment, mer environnement*) qui regroupera les unités de recherche ligériennes. Un partage du catalogue de formation est souhaité avec les Pays de Loire, mais aussi avec l'ED SVS (*Sciences de la vie et de la santé*) bretonne. Cette piste est intéressante pour développer un catalogue de formations spécifiques, mais il conviendra de développer des formations propres pour renforcer le sentiment d'appartenance des doctorants à l'ED.

Appréciation globale

L'ED *Écologie, géosciences, agronomie, alimentation* (EGAAL) appartenait à la ComUE Université Bretagne-Loire dissoute au 31 décembre 2019. L'ED va se restructurer et se limiter au périmètre breton pour le prochain contrat, sans changer fondamentalement son périmètre scientifique. Le comité tient à souligner la qualité du document écrit qui lui a été remis, de la présentation orale et des échanges qui ont suivi. Tous les éléments nécessaires à l'évaluation étaient mis à disposition de manière complète et transparente. Le comité a souligné la grande qualité du dispositif de suivi des doctorants, la très bonne organisation et l'excellent fonctionnement de l'ED. Le processus de sélection des doctorants est par exemple transparent et équitable. Ces points positifs sont salués par les doctorants, qui ont un fort sentiment d'appartenance à l'ED EGAAL et se sont montrés très satisfaits du fonctionnement et de la disponibilité des équipes administratives et de direction. Le suivi des docteurs et la préparation à l'après-thèse ont été identifiés comme les actions les plus perfectibles. Par exemple,

l'absence de portfolio de compétences ou équivalent et la non prise en compte des compétences RNCP sont dommageables. Les formations spécifiques de l'ED doivent en outre être développées. La direction de l'ED est consciente de ces points faibles et a proposé des actions pour les améliorer.

Points forts

- Grande qualité des dispositifs de suivi des doctorants et du déroulement de la thèse.
- Critères de sélection des doctorants clairs et équitables.
- Très bonne organisation et fonctionnement des instances, avec une gouvernance claire et une bonne répartition des tâches entre direction, conseil et commissions.
- Bonne communication avec les doctorants.
- Bonne disponibilité des équipes administratives et de la direction de l'ED.
- Bonne information sur les missions complémentaires.

Points faibles

- Suivi des docteurs et préparation à l'après-thèse perfectibles.
- Absence de portfolio de compétences ou équivalent et non prise en compte des compétences RNCP.
- Formations spécifiques de l'ED ne trouvant pas leur public du fait de leur faible nombre et du peu de moyens qui sont associés à leur mise en œuvre.
- Charge de travail trop importante pour l'unique gestionnaire affectée en partie à l'ED EGAAL et impliquée dans cinq écoles doctorales aux modes de fonctionnements différents sur le site de Brest.
- Manque d'information sur le comité de suivi individuel (CSI) auprès des directeurs de thèse et format du CSI perfectible.
- Peu de formations en anglais.

Recommandations

À l'attention de l'école doctorale

Un carnet de compétences, basé sur les compétences RNCP, pourrait être élaboré par les doctorants dès le début de leur thèse puis présenté en fin de thèse, en cohérence avec leur plan de formation, ce qui les obligerait à réfléchir à la valorisation professionnelle en termes de compétences transversales (transférables) acquises et non pas seulement en termes de compétences scientifiques.

Il serait souhaitable que l'ED s'implique mieux dans le suivi de carrière des docteurs, soit directement en menant une enquête annuelle propre, soit en interagissant davantage avec le collège doctoral qui va prendre en charge cet aspect.

Il conviendrait qu'une véritable politique de formations spécifiques au périmètre de l'ED soit développée (notamment en anglais), avec l'appui logistique des établissements. Les formations ne peuvent pas être cantonnées aux formations générales transversales.

Une information complète des enjeux du CSI pourrait être faite auprès des directeurs de thèse pour leur expliquer que le suivi du doctorant ne concerne pas que les aspects scientifiques de la thèse mais également les autres aspects de la formation doctorale (suivi des formations, conditions de la formation, etc.) et la construction du projet professionnel. Une meilleure formalisation des points à aborder lors du CSI pourrait peut-être améliorer cette communication.

À l'attention des établissements

Le comité suggère aux établissements universitaires de donner les moyens à l'ED EGAAL de développer une politique de formations spécifiques au périmètre de l'ED, soit en incluant les heures de formations doctorales dans les services d'enseignement des enseignants-chercheurs, soit en augmentant le budget de l'ED qui pourrait alors rémunérer elle-même ces heures sur budget propre.

La charge de travail de la gestionnaire sur le site de Brest devrait être allégée. Elle est en charge du suivi des doctorants de cinq écoles doctorales aux modes de fonctionnements différents, ce qui nuit à un fonctionnement optimal de chacune d'entre elles, et notamment de l'ED EGAAL. Deux ETP pour un tel travail sembleraient plus fonctionnels.


Observations de l'établissement

A Rennes, le 15 juin 2021

Objet : réponse pré-rapport HCERES de l'ED EGAAL

Dossier suivi par : Yannick OUTREMAN

 : yannick.outreman@agrocampus-ouest.fr

 : 02.23.48.55.68

Madame, Monsieur,

Merci pour votre retour sur le projet de la future ED EGAAL bretonne et le bilan de l'ED 600 EGAAL. Vous trouverez ci-dessous quelques observations concernant les points faibles de l'ED actuelle relevés par le comité et leurs recommandations pour la future ED EGAAL. Ce document résulte de la consultation des établissements sollicitant l'accréditation et des membres de la direction de la future ED.

Observations de la direction de la future ED EGAAL

La direction de la future ED EGAAL est consciente des points faibles relevés dans le rapport et les avait d'ailleurs mis en avant en toute transparence dans le document d'autoévaluation. Dans une logique d'amélioration continue, la direction a proposé dans son dossier des actions pour les améliorer. Voici les actions envisagées.

- *Suivi des docteurs et préparation à l'après-thèse perfectibles*

Le Collège Doctoral de Bretagne aura en charge l'organisation du suivi de la poursuite de carrière des docteurs (en lien avec les futures ED) via un Observatoire de l'insertion professionnelle des docteurs. L'ED EGAAL bénéficiera de cette base de données d'insertion de tous ses docteurs et s'investira dans le traitement statistique de ces informations, en relation avec le Collège Doctoral. Aussi, cette base de données pourrait être complétée par l'ED : le Conseil de l'ED devra se prononcer sur des éventuelles informations statistiques nécessaires pour un suivi pertinent de ses propres docteurs (*i.e.* profil de poste dans les structures privées, durée des CDD...), toujours en lien avec le Collège Doctoral. Les résultats de ces enquêtes seront analysés puis diffusés à l'occasion des différents événements annuels organisés par l'ED (e.g. « Journée Rentrée », « Assemblée Générale »). Avant cette présentation 'publique' des données, ces dernières seront discutées au conseil de l'ED et dans les instances des établissements accrédités au moment du bilan annuel de l'ED (*i.e.* autoévaluation).

Pour une meilleure préparation à l'après-thèse, la commission « Professionnalisation et International » de la future ED définira, dès sa mise en place, des formations/événements exclusivement dédiés à la poursuite de carrière (rencontres de post-docs, de représentants des secteurs privé et public -en particulier anciens doctorants de l'ED-, visites de laboratoire R&D dans une entreprise, visite de start-up...). La future ED mettra également en place un dispositif de diffusion des offres d'emploi auprès de ses doctorants et jeunes docteurs.

- *Absence de portfolio des compétences et non prise en compte des compétences RNCP*

A l'occasion des rencontres avec les doctorants et encadrants, la future ED présentera les fiches RNCP des segments professionnels concernés (*i.e.* agriculture, agro-alimentaire, eau, environnement, développement durable, industries extractives et production et distribution des énergies fossiles et renouvelables). Les compétences figurant sur ces fiches seront décrites afin de rappeler que l'obtention du grade de Docteur sanctionne en partie leur acquisition.

Au cours du dernier contrat, la mise en place du portfolio des compétences n'a pas été initiée par les différentes instances doctorales ('Ecole des Docteurs UBL', Collèges Doctoraux de site et les ED). Dans le cadre de la future ED, il a déjà été acté que les doctorants pourront bénéficier d'un modèle de portfolio des compétences, défini et établi par le Collège Doctoral de Bretagne en relation avec les ED bretonnes. L'ED EGAAL s'assurera que ce carnet des compétences ait pour base les compétences RNCP.

- *Formations disciplinaires ne trouvant pas son public et peu de formations en anglais*

Conformément au projet du Collège doctoral, un *plan individuel de formation* sera prévu et s'inscrira dans la convention de formation. Il permettra à chaque doctorant d'établir un programme de formation et d'acquisition de compétences, potentiellement évolutif durant la préparation du doctorat, en accord avec ses projets de thèse et professionnel. Il sera en outre assorti d'un dispositif de portfolio permettant au doctorant d'enregistrer ses acquis au fil de l'eau. La future ED analysera le plan individuel de formation de ses doctorants afin de construire un catalogue de formations disciplinaires en accord avec les exigences de formation. L'ED ne pouvant pas proposer une offre exhaustive de formations, elle veillera également à bien communiquer les formations disciplinaires proposées par d'autres organisations/établissements/ED. Enfin, l'ED demandera aux intervenants de privilégier l'anglais et la commission « Formation » listera des modules disciplinaires proposés en anglais et disponibles pour ses doctorants non francophones.

- *Manque d'information sur le CSI auprès des directeurs de thèses et formation du CSI perfectible*

Des règles communes de composition et de suivi par le CSI seront définies collectivement par le conseil du Collège Doctoral de Bretagne et inscrites dans la Charte du doctorat, afin d'harmoniser les bonnes pratiques en la matière. Aussi, la future ED veillera à transmettre, aux membres du CSI et aux directeurs de thèse, un document détaillant les enjeux d'une réunion du CSI et les modalités de conduite d'une réunion (*i.e.* points à aborder et organisation des échanges). Nous entendons bien qu'il faut agir sur le levier communication pour que le rôle du CSI et son intérêt soit tout à fait évident pour toutes les parties prenantes de la thèse.

Le rapport HCERES suggère que la composition du CSI s'écarte de l'arrêté du 25 mai 2016 : *P9* : « Il est conforme à l'arrêté du 25 mai 2016, à l'exception du fait que la direction de la thèse y participe. ». Il nous semble y avoir ici une confusion entre assister et être membre : si la direction de thèse assistera bien au CSI afin de favoriser les échanges scientifiques, en aucun cas elle n'est considérée comme membre dudit CSI et ne participera bien entendu pas à l'entretien confidentiel avec le doctorant. Ainsi, le CSI EGAAL sera bien conforme à l'arrêté.

Observation de l'institut Agro – Agrocampus Ouest

P6 : « Le comité recommande à l'ED d'envisager, éventuellement dans le cadre du collège doctoral, d'établir un modèle de convention de cotutelle qui pourrait en simplifier la gestion. »

Les conventions de cotutelle sont plutôt du ressort des établissements. L'institut Agro – Agrocampus Ouest propose un modèle de convention bilingue. Il en est de même côté des universités. De plus, les conventions de cotutelle sont à adapter en fonction du partenaire étranger.

Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

Évaluation des coordinations territoriales

Évaluation des établissements

Évaluation de la recherche

Évaluation des écoles doctorales

Évaluation des formations

Évaluation à l'étranger



2 rue Albert Einstein
75013 Paris, France
T. 33 (0)1 55 55 60 10

hceres.fr

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

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

