



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de l'école doctorale n° 260



Santé, Environnement et Sociétés
dans les Amériques

de l'Université des Antilles et
de la Guyane

Vague E - 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

*Pour l'AERES, en vertu du décret du 3
novembre 2006¹,*

- Didier Houssin, président
- Jean-Marc Geib, directeur de la section
des formations et diplômes

Au nom du comité d'experts,

- Serge Perez

¹ Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).

Membres du comité d'experts

Président :

M. Serge PEREZ, CNRS Grenoble

Experts :

M. Florent CALVAYRAC, Université du Maine

M. Sandro LANDI, Université Bordeaux Montaigne

M. Olivier LOPEZ, Aix-Marseille Université

Mme. Laurence MATHEY, Université du Havre

Délégué scientifique de l'AERES :

M. Pierrick GANDOLFO

Date de l'évaluation : 2013-2014

Présentation de l'école doctorale

L'école doctorale *Santé, Environnement et Sociétés dans les Amériques* (ED 260) de l'Université des Antilles et de la Guyane, est en renouvellement quinquennal. Il s'agit d'une ED pluridisciplinaire qui recouvre des champs des domaines des Sciences Technologies Santé (STS), Sciences Humaines et Sociales (SHS) et Sciences Juridiques et Economiques (SJE). Le périmètre thématique de cette ED a été défini par le conseil scientifique de l'établissement support et caractérise l'identité territoriale de la zone caraïbe. Il se décline selon les trois composantes que constituent le développement durable et la biodiversité, la santé et le sport en environnement tropical et l'étude des territoires et sociétés.

L'ED 260 est la seule école doctorale francophone des Antilles et de la Guyane, et son déploiement géographique tripolaire sur les sites de la Guadeloupe, de la Guyane et de la Martinique, l'oblige à intégrer les différentes orientations politiques et investissements de ces collectivités régionales. La direction de l'ED est localisée en Guadeloupe à Pointe-à-Pitre. Afin de répondre aux besoins de proximité des doctorants et de leurs directeurs de thèse, cette direction s'est assurée de la collaboration d'un directeur adjoint sur chacun des pôles de Guadeloupe, Martinique et Guyane.

De création récente, l'ED 260 a vu son effectif s'accroître au fil des ans au même titre que le nombre de soutenances annuelles qui est de l'ordre de la trentaine. L'école accueille aujourd'hui 360 doctorants, avec des répartitions hétérogènes tant au niveau des champs disciplinaires qu'au niveau géographique. Le nombre d'enseignants-chercheurs et de chercheurs titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) est croissant (de l'ordre de 130) avec toutefois une prédominance forte du domaine STS qui est le double de celui des domaines SHS et SJE. Ces personnels relèvent des structures d'accueil de l'Université (15 Equipes d'Accueil, 6 UMR-CNRS, 4 Fédérations de Recherche) ainsi que des unités de recherches d'autres organismes (CIRAD, IRD, INSERM, INRA) et de l'Institut Pasteur présent sur le site de Cayenne en Guyane.

Les objectifs affichés par l'équipe de direction sont classiques, visant à une formation de qualité qui s'appuie sur un adossement scientifique solide et une riche offre de formations complémentaires résultant de la nature pluridisciplinaire de l'école doctorale. La population de doctorants relevant de l'ED est constituée d'un fort pourcentage de salariés ce qui lui confère un rôle d'importance au niveau de la formation permanente et de la promotion des femmes et des hommes vivant sur ces territoires. Le projet affiché tel que rédigé au dernier trimestre 2013, proposait de scinder en deux l'ED 260 : cette proposition faisait suite à un constat portant sur la difficulté de faire émerger une réelle stratégie de développement du fait de la multiplicité des disciplines au sein de l'école. Entre-temps, l'évolution du contexte politique résultant de la création d'une Université de la Guyane, a produit une situation d'incertitude qui ne permet pas de statuer sur la pertinence du projet de scission.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation par critère :

Fonctionnement et adossement scientifique

L'équipe de direction de l'ED 260, appuyée par son conseil, se compose d'un directeur et de trois adjoints qui représentent les trois sites géographiques. La constitution du conseil est conforme à l'arrêté ministériel d'août 2006. Suite à l'évaluation précédente de l'AERES, l'équipe de direction a su créer les outils visant à une amélioration de l'organisation scientifique de l'ED, à une accentuation de la politique d'accompagnement scientifique et de formation ; elle a su intensifier les partenariats avec les institutions publiques et privées de recherche et de développement et a tenté d'accroître la notoriété et la dimension internationale de l'ED. Cette démarche de qualité, qui s'inscrit dans un esprit d'amélioration continue, a porté ses fruits, de manière certes inégale en fonction des différentes pratiques disciplinaires et des contextes géo-politiques.

Pour l'attribution des six contrats doctoraux dont dispose l'école, une procédure de sélection a été mise en place, visant à assurer des recrutements de qualité sur des thématiques prioritaires de l'établissement. Des disparités existent entre les différents sites sur les modalités d'attribution de contrats doctoraux régionaux. Un nombre important de doctorants ne bénéficient pas de financements : sur 372 doctorants inscrits entre 2009 et 2012, 109 bénéficiaient d'une bourse ou d'un contrat doctoral, 160 étaient salariés, 103 n'avaient pas de financement. La proportion des financements

de thèse est classiquement plus importante en STS (64 sur 146) qu'en SHS et SJE (45 sur 226), domaine qui connaît un taux de salariat très important (environ 51 %). Seuls 20 % des doctorants de ce secteur bénéficient d'un financement dédié, et près de 30 % ne sont ni financés, ni salariés. En STS, on relève 43 % de doctorants financés, 30 % de salariés, 27 % ni salariés, ni financés. L'équipe de direction est confrontée au double problème que représente d'une part le nombre élevé de doctorants ne bénéficiant pas de financement et d'autre part la multiplicité des sources de financement de contrats doctoraux et leurs modalités d'attribution. Dans ce contexte, il est difficile pour l'ED d'asseoir une véritable politique scientifique au service de son établissement support.

L'ED s'est efforcée de mettre en œuvre une politique active, visant à améliorer les communications, tant internes qu'externes. Elle est assurée par une réunion générale de rentrée, puis par une seconde réunion à mi-parcours de l'année universitaire, et renforcée par la mise à disposition de nombreux documents et l'amélioration du site internet. Des efforts notables ont également été menés pour amplifier l'image de l'école doctorale vis-à-vis de l'extérieur avec quelques belles réalisations de médiation scientifique.

L'ouverture internationale reste encore très limitée malgré quelques mesures prises par l'école telles que la participation de chercheurs étrangers à des jurys de thèse, l'aide à la participation des doctorants à des manifestations internationales ou la possibilité de mettre en place des thèses en cotutelle. Le succès de cette ouverture ne peut être dissocié de la politique scientifique menée par les unités de recherche adossées à l'ED auxquelles cette dernière ne peut apporter qu'un accompagnement.

Encadrement et formation

L'encadrement des doctorants a constitué une des actions prioritaires de l'équipe de direction qui a obtenu un certain nombre d'améliorations. Les dispositifs de suivi de thèse ont été renforcés et les premiers comités de suivi de thèses ont vu le jour. Cependant, ces résultats varient en fonction des disciplines et il reste encore à étendre ces pratiques à l'ensemble des composantes de l'ED. Le nombre maximum de doctorants pouvant être encadrés par un directeur titulaire du diplôme d'HDR a été fixé à 5. Cette règle n'est pas encore pleinement respectée, puisqu'un nombre élevé de directeurs encadrent 8 doctorants ou plus, l'un d'entre eux affichant la direction de 29 thèses de doctorat. Ce dernier cas, présenté comme exceptionnel, souligne l'impérieuse nécessité de mieux contrôler le taux d'encadrement et de mettre en œuvre une politique incitative à la soutenance de diplôme d'HDR au sein de l'établissement.

D'une manière générale, force est de constater que des disparités persistent tant au niveau du taux d'encadrement, de la durée de la thèse, du nombre des abandons, que de la mise en œuvre des comités de suivi de thèses. La durée de préparation des thèses varie, selon un schéma classiquement observé, en fonction des disciplines. Bien que le taux d'abandon ait eu tendance à décroître, son ampleur reste encore problématique et semble corrélée directement à l'absence de financement ou au maintien d'une activité salariée à plein temps pendant la durée de préparation du doctorat. Alors que de réelles avancées ont été obtenues au cours du contrat 2009-2013, apparaît la nécessité de déployer les dispositifs d'encadrement et de suivi de manière différenciée en fonction des secteurs disciplinaires.

L'éventail des formations offertes aux doctorants s'est accru, reflétant la politique volontariste de l'équipe de direction basée sur une réflexion pédagogique appuyée par d'importants soutiens financiers. Les objectifs affichés sont classiques ; ils visent à une formation de qualité et à l'acquisition de compétences de nature disciplinaire, transversales et générales dans un but de faciliter l'insertion professionnelle des doctorants. Les modules de formation se répartissent selon sept directions : méthodologie de la recherche, maîtrise de l'information scientifique et technique, formations en langues, projet doctoral, préparation à l'insertion professionnelle, stratégies de communications scientifiques, approfondissements disciplinaires et techniques. L'investissement des enseignants-chercheurs et des chercheurs dans ces formations s'est notablement accru durant le contrat et la dévolution des formations aux laboratoires est peut-être parfois trop importante, limitant de ce fait l'interdisciplinarité. Les doctorants apprécient en effet la richesse des formations dans le contexte pluridisciplinaire de l'école doctorale, tout en regrettant de ne pas avoir accès à plus de formations transversales. Des fiches d'autoévaluation sont distribuées aux doctorants à la fin de chaque module. L'analyse de ces évaluations présentées en commission de l'ED sert de base à la construction de l'offre de l'année suivante.

Suivi et Insertion

Les enquêtes visant à analyser le taux d'insertion des doctorants trois ans après l'obtention de leur diplôme sont organisées par l'Université des Antilles et de la Guyane. Les taux de réponses à ces enquêtes étant de l'ordre de 50 %, c'est par le biais de requêtes directes auprès des directeurs de thèse que l'école doctorale a amélioré ces retours et ce, avec des pourcentages qui fluctuent encore selon les années. Il semblerait que l'absence des réponses à ces enquêtes concerne en majorité des docteurs salariés déjà insérés dans la vie active, mais leur niveau d'insertion professionnelle n'est pas connu. Il s'avère que trois ans après leur diplôme la grande majorité des docteurs, ayant répondu à ces enquêtes, ont un emploi (généralement dans la fonction publique ou dans une activité territoriale) qu'ils estiment en adéquation avec leur formation. Les résultats de ces enquêtes sont diffusés auprès de la communauté scientifique. Un projet est en cours de réalisation, qui vise à créer une association des anciens diplômés de l'Université afin d'améliorer le suivi des docteurs et leur insertion.

● Appréciation globale :

L'école doctorale n° 260 *Santé, Environnement et Sociétés dans les Amériques* de l'Université des Antilles et de la Guyane est une des rares ED qui présente un tel caractère pluridisciplinaire et qui développe ses activités sur trois sites géographiquement éloignés et soumis à des différences de choix politiques de développement des collectivités locales. Ces facteurs d'hétérogénéité expliquent les difficultés initialement rencontrées dans la mise en place du fonctionnement de cette école, en particulier lors de la précédente évaluation par l'AERES. Se saisissant de ces éléments d'évaluation, l'équipe de direction a de manière volontariste conduit avec beaucoup de lucidité une série de réformes structurelles et organisationnelles. Si ces dernières ne permettent pas de résoudre les nombreux points faibles, elles offrent de solides bases d'action qui devraient conduire à une amélioration notable du fonctionnement tout en respectant les spécificités disciplinaires. A l'évidence, la réussite de telles actions et leur vitesse de mise en œuvre dépendront des soutiens que lui apportera l'Université des Antilles et de la Guyane. Alors que la grande pluridisciplinarité de l'école est aujourd'hui perçue par sa direction comme un élément de faiblesse, il convient peut être de renverser les conclusions de l'analyse et de considérer cette pluridisciplinarité comme un atout offrant à ses différents acteurs la richesse de formation requise pour pouvoir agir dans une société qui voit l'effacement progressif des barrières disciplinaires.

● Points forts :

- Direction et codirections très impliquées et dynamiques.
- Autoévaluation lucide sur les points forts et perfectibles de l'ED qui lui permet de projeter la mise en place de nouveaux dispositifs.
- Pluridisciplinarité de l'ED qui doit pouvoir constituer un atout dans son fonctionnement et sa qualité.
- Structure à l'écoute de ses doctorants.

● Points faibles :

- Manque de latitude de l'ED malgré une volonté affichée.
- Procédures de recrutement non formalisées.
- Dispositifs de suivi des docteurs perfectibles.
- Encore des difficultés à faire converger les pratiques entre les différentes disciplines abritées par l'ED.
- Difficulté de l'ED à asseoir une politique scientifique.
- Un cas isolé mais notoire de sur-encadrement.
- Objectifs encore flous sur le devenir de l'ED.
- Un manque de formations transversales ressenti par une partie des doctorants.

Recommandations pour l'établissement

Compte tenu de la qualité du travail effectué au cours du contrat quadriennal par l'équipe de direction de l'école doctorale, il convient de maintenir le niveau de financement et de conforter les moyens requis pour un bon fonctionnement, en particulier au niveau du secrétariat et des locaux abritant les directions adjointes géographiquement éloignées.

Outre l'amélioration du fonctionnement actuel, ce soutien logistique permettrait d'avoir un suivi plus affiné des doctorants et des docteurs, et de se doter des éléments requis pour veiller au niveau des recrutements, optimiser l'éventail des formations, amplifier l'information auprès des doctorants (sur l'insertion des docteurs, sur le panel des formations professionnalisantes proposées) et accompagner l'effort d'internationalisation.

L'affirmation d'une politique scientifique de l'ED ne peut résulter que d'un soutien fort de l'établissement. Ce dernier pourrait par exemple requérir la validation, par l'ED, de l'ensemble des propositions de sujets de thèse puis de l'attribution des contrats doctoraux selon des critères requis par l'ED.

En complément de ces moyens de nature logistique, il est recommandé à l'établissement d'afficher un soutien sans faille à la direction de l'école doctorale. Cette dernière a prouvé la pertinence de ses analyses et l'efficacité de ses décisions sur un périmètre dont elle a la maîtrise et en respectant les spécificités de fonctionnement afférentes à chaque discipline. Elle doit désormais pouvoir être à même d'étendre ces bonnes pratiques de fonctionnement aux pans de son école encore soumis à des pratiques anciennes qui n'ont plus lieu de persister.

Forte de ces soutiens, l'ED 260 apparaîtra comme un lieu exemplaire qui tout en prenant en compte les exigences disciplinaires des domaines concernés aura su mettre en œuvre les meilleures conditions de formation de ses doctorants et leur insertion professionnelle. La pluridisciplinarité est une chance à saisir.



Observations de l'établissement

Pointe-à-Pitre, le 15 septembre 2014

Présidence

Dossier suivi par :

Dina SAINT-AURET

☎ 0590 48 31 89

☎ 0590 91 07 49

✉ dina.saint-auret@univ-ag.fr

La Présidente de l'Université des Antilles
et de la Guyane

A

**Monsieur le Président de l'AERES,
AERES,
20, rue de Vivienne,
75002 Paris**

Nos réf. : UAG/CMC/JA /AE/DSA/N° 2014- 1451

Objet :

réponse au rapport du comité d'évaluation 2014
Ecole Doctorale ED 260

Monsieur le Président,

Je vous prie de trouver ci-joint la réponse à l'évaluation de l'Ecole Doctorale 260 de l'Université des Antilles et de la Guyane.

Je n'ai pas d'observation particulière à formuler quant au courrier de Madame le professeur Jacqueline ABAUL, Directrice de l'Ecole Doctorale.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président à l'assurance de mes salutations distinguées et les meilleures.



Corinne MENCE-CASTER



Professeur Jacqueline ABAUL
Directeur de l'Ecole Doctorale de
L'Université des Antilles et de la Guyane

Pointe-à-Pitre, le 15 septembre 2014

A

Madame la Présidente de l'Université des
Antilles et de la Guyane

Objet : Evaluation de l'Ecole Doctorale ED 260

Madame la Présidente,

Suite au rapport d'évaluation de l'AERES de l'Ecole Doctorale de l'UAG (ED 260), j'ai le plaisir de vous informer que l'équipe de direction de l'Ecole Doctorale partage pleinement les analyses et recommandations du comité d'évaluation.

En vous demandant de bien vouloir transmettre cet avis au Président de l'AERES .

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de mes meilleurs sentiments.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'J' followed by a horizontal line and a vertical stroke.

Professeur Jacqueline ABAUL