

ÉCOLE DOCTORALE N° 530 Organisations, Marchés, Institutions

ÉTABLISSEMENTS

Université Paris-Est

Université Paris-Est Créteil Val de Marne - UPEC

Université Paris-Est Marne-La-Vallée – UPEM

École des ponts Paristech

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2018-2019
VAGUE E



Pour le Hcéres¹ :

Michel Cosnard, Président

Au nom du comité d'experts² :

Jean-Noël Ory, 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. Jean-Noël ORY, Université de Lorraine

Experts :

- Mme Marion BORDERON, Université de Vienne, Autriche
- Mme Sylvie HENNION, Université de Rennes 1
- M. Claude PEREZ, Aix-Marseille Université – AMU
- M. Alexis TADIE, Sorbonne Universités
- Mme Isabelle VON BUELTZINGSLOEWEN, Université Lumière - Lyon 2

Conseillère scientifique représentante du Hcéres :

Mme Claire BOURHIS-MARIOTTI

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2018-2019
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN SEPTEMBRE 2018
ET D'UNE VISITE DE L'ED EN FÉVRIER 2019

PRÉSENTATION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

L'école doctorale *Organisations, Marchés, Institutions* (ED OMI - n° 530) est l'une des six écoles doctorales de la communauté d'université et d'établissements (ComUE) Université Paris-Est (UPE). Cette ComUE compte sept établissements membres : l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne (UPEC), l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée (UPEM), l'Institut Français des Sciences et Technologies des Transports, des Aménagements et des Réseaux (IFSTTAR), l'École Nationale des Ponts et Chaussées (ENPC), le Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), l'École Supérieure d'Ingénieurs en Électrotechnique et Électronique (ESIEE Paris) et l'École Nationale Vétérinaire d'Alfort (ENVA). On dénombre par ailleurs quinze établissements associés.

La ComUE détient actuellement la compétence en matière de délivrance du doctorat. L'ED OMI exerce son activité en interaction avec un collège doctoral appelé DED, pour Département d'Études Doctorales. Elle dispose d'une autonomie relative, au regard notamment de sa politique scientifique, de son budget et de la répartition des financements doctoraux qui lui sont attribués (via les divers établissements).

L'ED OMI est adossée à sept unités de recherche (UR), dont trois appartiennent à la fois à l'Université de Paris-Est Créteil Val de Marne et à l'Université de Paris-Est Marne la Vallée. L'ED OMI présente un caractère pluridisciplinaire marqué, puisque le doctorat peut y être préparé dans les disciplines suivantes : philosophie pratique, sciences politiques, sociologie, droit public, droit privé et sciences criminelles, sciences économiques et sciences de gestion. Trois thématiques englobantes, déclinables selon ces disciplines, assurent la cohérence et ont donné leur nom à l'ED : *Organisations, Marchés, Institutions*.

L'école doctorale OMI accueillait, en 2018, 255 doctorants inscrits, pour 106 titulaires de l'Habilitation à Diriger les Recherches (HDR).

SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION

APPRÉCIATION PAR CRITÈRE

- **Fonctionnement et adossement scientifique de l'école**

L'ED OMI s'appuie fortement sur les équipes de recherche pour ce qui relève de son positionnement scientifique et de son mode de fonctionnement. Ces équipes sont regroupées au sein de sept UR présentant un statut et un positionnement différents (soit disciplinaire, avec parfois une spécialisation affichée ; soit pluridisciplinaire, pour quatre d'entre elles). Il s'agit respectivement du DEST (Dynamiques Economiques et Sociales des Transports) qui est un département de l'IFSTTAR (lui-même EPST - établissement public à caractère scientifique et technologique) ; de l'Equipe de Recherche sur l'Utilisation des Données Individuelles en lien avec la Théorie Economique (ERUDITE, équipe d'accueil-EA 2354, en économie) ; de l'Institut de Recherche en Gestion (IRG, EA 2354) ; du Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés (LATTIS, unité mixte de recherche-UMR 8134, en sociologie) ; du Laboratoire Interdisciplinaire d'Etude du Politique-Hannah Arendt (LIPHA, EA 7373, en sciences politiques, droit, économie, gestion, philosophie pratique) ; du Laboratoire Interdisciplinaire Sciences Innovations Sociétés (LISIS, UR 1326, en sociologie, science politique, gestion, histoire) et de l'équipe d'accueil Marchés Institutions Libertés (MIL, EA 7382, en droit public et droit privé). Sur ces sept unités de recherche, trois sont co-accréditées par l'UPEC et l'UPEM.

Cette forte multidisciplinarité, de même que la pluralité des établissements de tutelle, justifient sans doute le principe de délégation qui est fortement appliqué par l'ED OMI, au bénéfice des unités de recherche. Si elle représente une richesse (notamment en raison des échanges interdisciplinaires qui en découlent), c'est également une source de difficultés dans la recherche de vecteurs communs, pour la mise en œuvre de la politique doctorale. Ce fort principe de subsidiarité se traduit également par une certaine hétérogénéité des pratiques selon les laboratoires qui peut créer également des inégalités entre les doctorants.

En matière de gouvernance, et pour répondre aux interrogations et recommandations figurant dans la précédente évaluation effectuée par l'AERES, la direction de l'ED OMI a été unifiée et l'ED est, depuis janvier 2015, dirigée par une seule personne. Elle est assistée dans cette fonction par une gestionnaire administrative. Le fonctionnement de l'ED OMI repose également sur un bureau, composé des directions des UR. Il se réunit généralement trois fois par an : une fois en septembre pour l'audition des candidats aux concours doctoraux, une fois à l'automne pour proposer un classement au collège doctoral des doctorants postulant à une aide à la mobilité internationale et à une bourse de cotutelle, et une fois au printemps pour l'audition des doctorants de 3^e année bénéficiant d'un contrat doctoral. La composition du conseil de l'ED apparaît a priori conforme aux dispositions de l'arrêté de 2016. Il est composé de 20 personnes : 10 représentants des unités de recherche (dont les membres du bureau), deux représentantes du personnel administratif, 4 représentants des doctorants et 4 membres externes (deux universitaires et deux représentants d'organismes de recherche ou de conseil). Les représentants des doctorants ont été élus à l'issue d'un suffrage électronique (taux de votants : 39 %). Dans les faits, la composition de ce conseil d'ED laisse pourtant apparaître que le principe de « représentation équilibrée hommes-femmes » ne prévaut pas, puisque l'on peut dénombrer 14 hommes pour 6 femmes. La direction de l'ED justifie cette absence de parité notamment par la présence des directeurs d'équipe au sein de ce conseil et par les résultats des élections des représentants des doctorants. Ce conseil de l'ED se réunit à la suite du bureau (3 fois par an) avec les représentants des doctorants, et seulement une fois supplémentaire en formation complète. Si on peut comprendre que les doctorants ne participent pas au vote concernant l'allocation des contrats doctoraux ou le classement des demandes d'aide à la mobilité, il est néanmoins dommageable que les membres extérieurs du conseil d'ED ne soient pas systématiquement convoqués.

Concernant la question des équilibres au sein du conseil d'ED (et notamment l'importance relative des représentants des économistes ou la surreprésentation d'une unité de recherche parmi les représentants des doctorants), la direction de l'ED assure que le pluralisme prévaut dans les discussions et les décisions prises en bureau, tant pour la répartition du budget que des contrats doctoraux. S'il est précisé dans le règlement intérieur (disponible sur le site de l'ED) que « le vote dans le conseil s'effectue au prorata du nombre de doctorants de l'unité de recherche », la direction reconnaît également que cette disposition n'a jamais eu à être mise en œuvre dans les faits. Le comité Hcéres s'interroge sur la pertinence d'un tel principe de vote, dont la mise en pratique n'est pas aisée. Le comité a bien noté les efforts menés pour unifier la direction de l'ED OMI depuis la dernière évaluation, même si la contrepartie à la direction unique est désormais la lourdeur de la tâche, en l'absence de chargés de mission ou de direction adjointe.

Pour ce qui relève des moyens dont dispose l'ED OMI, notons que le budget est relativement stable dans le temps (de 40 000 EUR en 2013 à 38 000 EUR en 2018), qu'elle peut utiliser en complète autonomie. Une part importante est allouée en soutien de la mobilité des doctorants (pour un peu moins de 50 % du budget). Plus de 30 % est dédié au financement des soutenances de thèse et le reste se répartit entre les dépenses de fonctionnement et la mise en œuvre de formations au sein de l'ED ; on peut toutefois regretter que l'importance de ce dernier poste budgétaire ne soit pas renseignée. L'ED OMI bénéficie par ailleurs d'une gestionnaire administrative à temps plein. Elle bénéficie également d'un soutien logistique et budgétaire apporté par le DED et par la ComUE UPE (catalogue de formations communes, aides à la mobilité internationale et aux cotutelles, prix de thèse). Il n'y a en revanche pas de locaux spécifiquement alloués aux doctorants ou à une association de doctorants, ce qui, ajouté à la dualité des sites et à la diversité des unités de recherche, ne favorise pas le sentiment d'appartenance à l'ED. Par ailleurs, l'absence de service central des relations internationales rend difficiles les développements de partenariats internationaux.

En termes de communication, le site Web de l'ED OMI présente une architecture détaillée, qui a gagné en épaisseur depuis la dernière évaluation. Il mériterait cependant d'être encore amélioré. En effet, certaines des rubriques ne sont pas suffisamment ou régulièrement renseignées (concernant les comptes-rendus des conseils d'ED, par exemple). La direction de l'ED OMI est consciente de la nécessité de refonte du site internet, et a exprimé son souhait que cette dernière puisse se faire avec l'appui d'une « cellule communication » de l'établissement, qui serait à l'écoute des besoins de l'ED, la mieux à même de les évaluer. Par ailleurs, il existe des listes de diffusion à destination des membres du conseil de l'ED et de son bureau, et les coordonnées des représentants des doctorants sont disponibles pour l'ensemble des doctorants. Pourtant, l'entretien avec ceux d'entre eux qui étaient présents lors de la rencontre avec le comité Hcéres a montré qu'en pratique, ils ne connaissent pas suffisamment leurs représentants (habituellement davantage à une communication entre membres d'un même laboratoire), et ne savent pas comment les contacter. La communication entre les doctorants semble davantage se faire au niveau des unités de recherche, et de manière informelle. Il est notable, par exemple, que lors de la rencontre avec le comité d'évaluation Hcéres, certains doctorants étaient représentants au conseil d'ED, et ne l'ont pas fait savoir.

Si les procédures de recrutement sont formalisées au niveau de l'ED OMI, elles coexistent de fait avec la mise en avant par la direction de l'ED d'un fort principe de subsidiarité et, en pratique, par la délégation de compétences aux unités de recherche, tant pour le choix des sujets de thèse, que pour le recrutement des

doctorants, et le pré-classement en matière d'allocation des financements doctoraux. Dans le cas des thèses ne bénéficiant pas d'un financement spécifique, c'est au niveau de l'unité de recherche que s'opère l'examen des dossiers. L'ED détient cependant un droit de regard in fine, qui peut, le cas échéant, se traduire par un report ou un refus d'inscription. Dans le cas des thèses financées par un contrat doctoral, c'est le bureau de l'ED qui s'assure en aval de la cohésion des propositions émanant des laboratoires avec les thématiques-phares de l'ED (à savoir *Organisations, Marchés, Institutions*), ou qui effectue un classement des candidatures, dans le cas de candidature à un contrat doctoral. Le conseil de l'ED valide enfin les décisions. Le rôle du bureau de l'ED est cependant plus marqué pour ce qui relève des contrats doctoraux « classiques », émanant des divers établissements qui les affectent « au pot commun », et beaucoup moins pour ce qui relève de financements émanant du LABEX « Futurs Urbains » ou de l'I-site « Future » (qui disposent de leur propre dispositif de sélection). Dans le premier cas, les doctorants présentant une candidature sont auditionnés par le bureau de l'ED. Il n'y a pas de pré-affectation a priori par thématique de recherche ou par unité de recherche. Il revient au bureau de s'assurer à la fois de la cohérence des sujets de thèse financés avec la thématique *Organisation Marchés Institutions* portée par l'ED, et de leur répartition équilibrée, dans le respect du principe de pluridisciplinarité qui prévaut. Précisons également qu'en complément des modalités habituelles de candidature au doctorat, il existe une possibilité d'effectuer un doctorat en sciences de gestion au sein de l'ED OMI, dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Les candidatures sont alors étudiées par deux membres du conseil de l'ED, détenteurs de l'HDR. Il existe une sélection effective, puisque, sur 14 dossiers déposés depuis 2014, seuls 4 ont reçu un avis favorable.

L'accueil des doctorants se fait essentiellement à travers les unités de recherche. Mentionnons cependant l'existence d'une demi-journée de rentrée, organisée par l'ED (en complément de celle organisée par le DED), où le doctorat et le mode de fonctionnement de l'ED sont présentés de manière institutionnelle. Le contact entre les doctorants et l'ED OMI se fait à la fois via la gestionnaire administrative et la directrice de l'ED, dont la réactivité a été soulignée lors de l'échange avec les doctorants.

Au plan formel, il existe également une charte du doctorat, en conformité avec les préconisations de l'arrêté de 2016 (modèle unique pour l'UPE), développée en 7 rubriques : le projet personnel et professionnel, le sujet et la faisabilité de la thèse, l'encadrement et le suivi de la thèse, la durée de la thèse, le jury et la soutenance de thèse, l'éthique de la recherche et l'intégrité scientifique, la publication et la valorisation de la thèse. La question de l'éthique et de l'intégrité est par ailleurs détaillée dans une charte de la déontologie. Ces chartes sont communes à l'ensemble des 6 ED relevant du DED.

Concernant la politique de financement des thèses, précisons que le nombre de financements spécifiquement dédiés à la thèse a oscillé durant le précédent contrat, de 37 à 23 (ce qui, en pourcentage du total des doctorants inscrits, représentait respectivement 12,7 % en 2016-17 et 9,41 % en 2017-18). En flux, et rapportés aux nouvelles inscriptions, ces taux de financement sont meilleurs : 48 % des doctorants bénéficiaient d'un financement dédié en 2017-18 (soit 24/50) et cette proportion était au moins aussi élevée sur les quatre années antérieures. Au sein de ces financements dédiés, notons l'accroissement de thèses financées dans le cadre d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche-CIFRE (6 en 2016 et en 2017 contre 3 en moyenne sur les années antérieures). Ce décalage entre le taux de financement spécifique envisagé en encours, ou au contraire en flux, s'explique très vraisemblablement par le fait qu'en sciences sociales, la durée moyenne des thèses excède la durée d'un financement doctoral, ce qui se traduit mécaniquement par une hausse du taux de doctorants non financés au-delà de la troisième année d'inscription. La proportion de doctorants salariés (13 %) reste modeste, au regard de la proportion des doctorants qui effectuent leur thèse sans bénéficier d'aucun financement (32 % en 2018, en diminution de 8 points environ, relativement aux quatre années précédentes).

L'ED OMI a la responsabilité de sa politique scientifique et met l'accent sur la pluridisciplinarité. La politique scientifique est de fait marquée par un fort principe de délégation conférant un rôle important aux laboratoires (comme indiqué ci-dessus, notamment dans le choix des sujets de thèse, et la pré-sélection des candidats au concours doctoral). Malgré cette pluridisciplinarité marquée, la direction de l'ED souligne que la convergence avec l'intitulé *Organisations, marchés, institutions* fait sens, puisque des rencontres et séminaires communs ont pu être organisés, ce qui aurait ainsi favorisé les échanges entre doctorants issus de disciplines différentes. Comme souvent dans le domaine des SHS, des divergences subsistent cependant, selon les pratiques disciplinaires, notamment au regard de la durée des thèses (moins longues en économie et gestion que dans les autres disciplines des SHS, notamment en droit). C'est le cas également en matière de valorisation scientifique du travail de recherche réalisé dans le cadre du doctorat. C'est une des questions qui restent à aborder en profondeur, pour l'ED OMI, en interaction avec les unités de recherche.

Par ailleurs, il n'est pas fait mention de partenariats spécifiques entre l'ED et d'autres institutions : l'adossement de l'ED OMI aux unités de recherche y supplée. Notons, ce qui n'est pas chose courante, que cette dernière

contribue également à cofinancer des journées de recherche thématiques se déroulant au sein des laboratoires.

Tout en reconnaissant des spécificités disciplinaires en matière de diffusion et de valorisation scientifique des travaux de recherche en cours de doctorat, l'ED OMI a choisi de soutenir les initiatives des doctorants en matière de mobilité nationale ou internationale.

L'ED OMI cofinance les déplacements à des colloques, écoles d'été, etc. sur son budget propre, l'autre partie étant prise en charge par les unités de recherche. Plusieurs doctorants ont salué cette initiative, même si certains regrettent l'insuffisance de communication sur ce dispositif, trop souvent relayé de manière informelle, semble-t-il, par les directeurs de thèse ou représentants des doctorants au sein des laboratoires (et non pas de l'ED). L'ED OMI contribue également à financer les mobilités des doctorants à l'international, avec l'appui, le cas échéant, du DED (sur appels à candidature). Ce financement émanant du DED n'est pas a priori garanti pour l'ED OMI, et aucune enveloppe n'est a priori affectée aux SHS. L'ED OMI réceptionne et pré-classe les dossiers de candidature des doctorants, puis les transmet ensuite au DED. Ensuite c'est le Conseil de la Formation Doctorale (CFD) qui les interclasse et répartit, entre les diverses ED, les financements dédiés à ce type de projets. Tout en saluant ce dispositif, plusieurs doctorants ont cependant témoigné d'une certaine opacité, au sens où le DED ne mettait pas à leur disposition les motivations justifiant d'un refus de financement (et l'ED OMI ne peut donc pas les leur transmettre).

Parmi les autres éléments d'ouverture à l'international, mentionnons que l'ED OMI prend en charge une partie des déplacements des membres étrangers lors de la tenue de jury de soutenance, et bénéficie de la venue de professeurs étrangers lorsque leur venue est organisée et prise en charge dans le cadre du DED. On peut regretter que le rapport d'autoévaluation ne mentionne pas explicitement la proportion de doctorants étrangers au sein de l'ED OMI ; il y est cependant fait mention de la présence de 2 à 5 doctorants inscrits dans le cadre d'une cotutelle, depuis 2014.

L'ED OMI souligne cependant que son budget est trop faible pour mener seule une réelle politique d'ouverture internationale et déplore surtout l'inexistence d'une personne « ressource » au niveau de l'UPE, et d'un service de relations internationales.

• Encadrement et formation des doctorants

Le nombre de doctorants inscrits à l'ED OMI en 2018 s'établit à 255 (en diminution tendancielle puisqu'il était supérieur à 280 en 2013/14). A la même date, le nombre d'encadrants potentiels, détenteurs de l'HDR, s'établissait à 106. Soit un ratio « doctorants sur encadrants » appréciable, de l'ordre de 2,4, même s'il évolue à la baisse sur la période.

Le nombre annuel de thèses soutenues est fluctuant : il s'établit en moyenne autour de 25 par an, mais présente deux pics (en 2013 et 2016), où ce nombre s'est avéré supérieur à 40, sans explication particulière connue. La durée moyenne des thèses est en diminution apparente depuis 2014 (passant de 59 mois à 55).

Le nombre d'abandons déclaré fluctue également suivant les années, entre 30 et 40 par an sur le dernier quinquennat (avec un pic à 49 en 2016, dû probablement à la mise en place d'une procédure de non-réinscription au-delà de la 7^{ème} année de thèse, et 21 en 2017). En moyenne, il reste élevé sur la période. On ne connaît pas le nombre d'entrants par année, mais rapporté au nombre total d'inscrits en moyenne sur 2014-17, le ratio s'établit tout de même à 14,4 %.

En matière d'encadrement, il a été institué au niveau du DED un plafond au nombre de thèses pouvant être dirigées simultanément par un encadrant, 8 en l'occurrence. La direction de l'ED fait état d'exceptions (notamment pour des domaines où il y a rareté des encadrants) qui seraient en passe de se résoudre, sachant qu'aucune nouvelle direction de thèse ne serait autorisée tant que ce seuil-plafond continuerait à être dépassé. Enfin, depuis septembre 2017, un professeur émérite ne peut encadrer de nouvelles thèses que s'il y a présence d'un co-encadrant en exercice (décision du conseil de l'ED appuyée par le collège doctoral), afin de ne pas faire peser d'incertitude sur le doctorant, sachant que l'éméritat n'est pas acquis définitivement.

Cependant, cette approche chiffrée masque certaines disparités et situations. En premier lieu, il est à noter que la capacité d'encadrement doit également tenir compte du nombre de maîtres de conférences non

encore HDR, mais bénéficiant d'une autorisation à codiriger une thèse (ACT). Si cette procédure existe dans d'autres établissements français et permet à juste titre à des enseignants-chercheurs de parfaire leur expérience, ce qui est apprécié pour une démarche future d'HDR, le comité d'experts conseille cependant de limiter fortement, et sans y déroger, le nombre de thèses pouvant être encadrées par un collègue non détenteur d'HDR (les données fournies font notamment apparaître le cas d'un encadrant non HDR ayant 9 doctorants sous sa direction). En second lieu, et plus globalement, il est permis de s'interroger sur la pertinence des statistiques concernant non seulement le nombre de doctorants effectivement inscrits à l'ED OMI, mais encore la durée moyenne des thèses ou le taux d'abandon. En effet, l'entretien mené tant avec les doctorants qu'avec la direction de l'ED OMI a montré qu'il existait « une zone grise » dans laquelle certains doctorants en difficulté pouvaient se retrouver, lorsque, pour une raison ou une autre, ils ont excédé la durée à temps plein ou à temps partiel, telle qu'elle figure dans l'arrêté, et ne seraient manifestement pas en mesure de soutenir leur thèse au terme d'une inscription à titre dérogatoire. L'ED OMI a mis en place une procédure (qu'elle partage d'ailleurs avec d'autres ED de UPE car « tolérée par le DED ») qui consiste à ne plus inscrire ces doctorants, jusqu'au moment où eux-mêmes se « sentiraient prêts » à soutenir leur thèse. Même si ces cas sont présentés comme peu nombreux, le comité fait remarquer à la direction de l'ED OMI et à l'établissement que cette pratique n'avait pas lieu d'être, à plusieurs titres : ajouté au fait qu'elle crée un biais statistique, elle s'avère contraire à l'arrêté de 2016, qui, dans son article 11, établit que l'inscription au doctorat est annuelle et qu'il doit être procédé à une réinscription au début de chaque année universitaire. En outre, cette pratique peut générer une incertitude de statut pour le doctorant qui n'est plus inscrit, une hétérogénéité de situations (l'entretien a montré que certains n'avaient plus accès à leur laboratoire, à une liste de diffusion, alors que d'autres, si), voire un risque en matière de responsabilité dès lors qu'ils travaillent malgré tout dans l'établissement. De surcroît, le comité s'est interrogé sur les conditions de mise en œuvre de la césure : là encore, ce dispositif, tel qu'il semble être mis en œuvre, ne correspond pas toujours aux situations qui justifieraient son emploi (telles que décrites dans l'arrêté du 25 mai 2016 et dans le décret du 18 mai 2018). La césure est, au dire de la direction de l'ED OMI, utilisée comme « un temps de respiration dans la thèse » et/ou pour apaiser des situations familiales ou individuelles difficiles.

Concernant le suivi des doctorants, il convient de souligner qu'outre « la journée de rentrée », la direction de l'ED OMI permet aux nouveaux doctorants qui le souhaitent de présenter leur thématique de recherche lors d'une journée spécifiquement organisée à leur intention, nommée la « Jédomi » (journée de l'école doctorale OMI).

Les comités de suivi individuels (CSI) ont été mis en place de manière systématique depuis septembre 2017 (sachant que certaines disciplines en avaient déjà intégrés dans leurs procédures de suivi). Ils sont composés de deux membres au minimum, dont un est nécessairement HDR. S'il est mentionné qu'une certaine latitude est donnée aux laboratoires, la présentation faite devant le comité et l'entretien avec les doctorants a montré que de facto, il existait une hétérogénéité des doctorants pour ce qui concerne les comités de suivi. D'une part, parce qu'à l'heure actuelle, à l'ED OMI comme dans d'autres ED relevant du même DED, il a été décidé « de mettre en application l'arrêté de 2016 de manière progressive ». En pratique, cela se traduit par le fait que seules les nouvelles cohortes de doctorants peuvent rencontrer les membres du CSI, alors que les cohortes de doctorants qui sollicitent une inscription en 3^{ème} année, et a fortiori, ceux qui sont en procédure d'inscription dérogatoire, n'en ont pas la possibilité, car les CSI n'ont pas été encore constitués pour eux. Outre le fait que cette application parcellaire des dispositions de l'arrêté de 2016 en matière de CSI est contraire à ce qui dorénavant requis (à savoir que la réinscription à partir de la 3^{ème} année est conditionnée à l'avis du CSI), il peut paraître paradoxal que les doctorants qui auraient dans les faits le plus besoin de rencontrer leur comité de suivi (ceux qui sont « en phase d'inscription dérogatoire ») sont ceux qui en sont privés. D'autre part, compte-tenu de la latitude laissée aux laboratoires, et malgré les consignes transmises par l'ED OMI, l'entretien avec les doctorants a mis en évidence des disparités de traitement en la matière : certains CSI se sont apparemment déroulés en présence du directeur de thèse, d'autres ont pris la forme d'échanges par écrit, sans entretien avec les membres du CSI, et d'aucuns relatent même des présentations collectives (où les membres du CSI étaient présents dans la même salle que d'autres doctorants ou collègues, et où la présentation faite par le doctorant était en fait une présentation d'avancée de travaux ; si cette dimension collégiale se conçoit dans le cas d'un comité de thèse, elle n'est pas adaptée aux CSI). Alors que le CSI pourrait être vu comme le premier maillon utile d'une procédure de médiation, son inexistence serait dommageable, d'autant plus qu'il n'existe pas au sein de l'ED OMI, et semble-t-il, pas davantage au niveau de l'établissement, de procédure de médiation formelle, ou de cellule de médiation qui serait compétente dans le traitement des conflits ou des situations de harcèlement. Là encore, l'échange avec les doctorants a montré qu'en tout état de cause, ils n'en avaient pas connaissance, et que la direction de l'ED était le seul relais possible en cas de problème. Bien que l'écoute apportée par cette dernière ait été évaluée à sa juste valeur par les doctorants, certains témoignent du fait que, seul maillon d'une chaîne inexistante, sa marge de manœuvre n'est pas toujours à la hauteur des difficultés et problèmes qu'ils rencontrent.

Le dispositif de formation allie les formations mises en œuvre par le collège doctoral à celles organisées au sein de l'ED OMI. Pour les doctorants, il existe une obligation minimale de formation à hauteur de 90 heures, devant être réalisées avant la soutenance (et 120 heures pour les doctorants titulaires d'un contrat doctoral, en raison de la formation supplémentaire à la pédagogie). Cette offre de formation peut prendre la forme de formations transversales ouvertes aux doctorants des diverses ED de l'UPE, prise en charge et mise en œuvre par le collège doctoral. Les formations disciplinaires au sens strict semblent être du seul ressort des unités de recherche. L'ED OMI propose également des formations internes, présentées comme transversales, et portant par exemple sur des outils (de type N-Vivo). L'ED OMI co-finance également des manifestations scientifiques « ouvertes aux doctorants », prenant la forme d'écoles thématiques ou de journées de recherche disciplinaires au sein des unités de recherche. Mentionnons enfin qu'en conformité avec ce qui est préconisé par l'arrêté du 25 mai 2016, une formation minimale à l'éthique et à l'intégrité est organisée au sein du DED à hauteur de 2 heures seulement.

L'entretien du comité Hcéres avec les doctorants a permis de faire ressortir plusieurs éléments : si certains se sont montrés globalement satisfaits de l'offre de formation, d'autres ont exprimé plusieurs regrets : le fait que la palette de formations transversales offerte au sein du collège doctoral soit insuffisamment diversifiée (ne prenant pas suffisamment en compte « l'après-thèse » pour les docteurs ne visant pas une carrière académique ou liée à la recherche) et surtout peu adaptée à la population de doctorants issus des SHS. Pour ce qui relève de l'ED OMI en tant que telle, des doctorants considèrent que l'utilité de l'offre proposée est variable suivant les disciplines (au sens où les formations et outils présentés sont perçus comme inadaptés à certaines d'entre elles, notamment en droit). Ils regrettent cependant qu'il n'y ait pas un réel appel d'offre de l'ED envers les laboratoires, permettant de faire remonter des propositions de formation (certaines formations ayant, en pratique, été instaurées suite à des échanges informels), ni de recension des besoins des étudiants. Enfin, plusieurs d'entre eux déplorent que la formation à l'éthique et à l'intégrité ait, tout comme les CSI, été mise en place de manière progressive, et ne serait offerte qu'aux nouvelles cohortes de doctorants.

La direction de l'ED OMI a à cœur de promouvoir ou de faciliter des actions d'animation à destination des doctorants : rappelons ici l'existence d'une demi-journée de rentrée de l'ED (l'autre demi-journée étant organisée au sein du collège doctoral), la « Jédomi », réunion annuelle où les nouveaux doctorants peuvent présenter leurs travaux et où est invité, depuis 2 ans, un conférencier externe à l'ED, ainsi que le soutien financier apporté par l'ED à des manifestations thématiques organisées « au sein de » ou « par » les unités de recherche. Ajoutons également la mise en place par le DED d'un prix de thèse pour chaque ED, ainsi qu'un encouragement à participer à *Ma thèse en 180 secondes*. Cette volonté d'animation devrait se traduire par le renforcement de telles actions dans le futur. Le comité Hcéres suggère que de telles actions pourraient utilement être appuyées par, ou organisées par une association de doctorants si elle existait (une association, existant précédemment au sein de l'établissement, a vu son activité tomber en sommeil suite au départ des doctorants actifs, membres de son bureau, et le vide n'a pas été comblé depuis). Les doctorants, bien que reconnaissant que l'ED OMI ne serait pas hostile à valoriser ces fonctions d'organisation ou d'animation sous forme de compétences à caractère professionnalisant dans le programme de formation, sont également convenus qu'ils n'étaient pas animés par un sentiment d'appartenance développé, invoquant plutôt leur intérêt individuel à terminer leur thèse.

- **Suivi du parcours professionnel des docteurs**

A l'ED OMI, la préparation à l'insertion professionnelle et la valorisation du doctorat reposent essentiellement sur la politique menée en la matière au sein de l'établissement, et mis en œuvre par le DED : modules de formation à caractère professionnalisant proposés dans une offre commune aux différentes ED, inscription du doctorat au fichier RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), amorçage d'une réflexion autour de la notion de « compétences » en lien avec le portfolio du doctorant qui reste à concevoir pour partie (les informations sont actuellement entrées dans une base de données). Au niveau de l'ED OMI, la valorisation du diplôme, pour les doctorants ayant une « visée académique », est pour l'essentiel déléguée aux laboratoires. Certains regrettent qu'il n'y ait pas d'actions plus spécifiques, où des anciens doctorants de l'OMI viendraient par exemple témoigner des compétences acquises au cours du doctorat, et de leur adéquation avec celles requises sur le marché du travail, pour ceux d'entre eux qui ne se seraient pas dirigés vers l'enseignement ou la recherche dans le secteur public.

Le dispositif de suivi de l'insertion des docteurs est centralisé au niveau du DED de l'UPE (notamment par le biais de l'enquête Adoc), et l'ED OMI ne mène pas d'enquête d'insertion régulière auprès de ses propres doctorants. Si cette situation n'est pas rare, elle ne semble pas pour autant donner satisfaction à l'heure actuelle. Outre que le tableau de données fourni en complément du dossier d'autoévaluation n'a pas pu être rempli sur ce point, les graphiques fournis (portant sur une enquête à horizon 5 ans sur une cohorte de

2012, et sur une cohorte de 2013 à horizon 3 ans) ne sauraient être commentés qu'avec prudence : si les taux d'insertion mentionnés sont a priori très bons, l'enquête fait ressortir sur la cohorte 2012 des résultats qui posent question, voire révèlent des incohérences : à titre d'illustration, 67 % des répondants seraient tout à la fois « créateurs d'entreprise » et « occupant un emploi dans le secteur public » (aucun n'en occupant dans le domaine de la recherche/développement dans le secteur privé). Les conclusions de l'enquête menée l'année suivante semblent d'ailleurs diamétralement opposées.

AUTOÉVALUATION ET PROJET

Pour ce qui concerne la mise en place de procédures d'autoévaluation, une enquête de satisfaction a été diligentée en 2018 par le DED auprès des doctorants de l'UPE. 118 doctorants de l'ED OMI y ont pris part. Il est rapporté un sentiment de satisfaction général (non distinct par ED). Les interrogations qui demeureraient ou les pistes d'amélioration dans la communication concernent d'une part la question du financement de la thèse et des concours doctoraux, et d'autre part les perspectives professionnelles post-doctorat.

Il n'existe pourtant pas de dispositif d'autoévaluation formalisé, notamment concernant l'offre de formation. Si l'on peut regretter que certains tableaux de données soient renseignés de manière parcellaire (ceux concernant le suivi et l'insertion notamment, ou plus généralement ceux faisant appel à des statistiques non directement produites au niveau de l'ED), et que certaines pratiques en matière de suspensions d'inscription, de césure ne facilitent pas l'analyse en raison du « flou » qu'elles induisent, il convient de souligner que la présentation qui a été faite devant le comité Hcéres était marquée d'un souci d'honnêteté et de clairvoyance, qui ne cherchait à masquer les difficultés inhérentes à une ED pluridisciplinaire, qui plus est dans un contexte institutionnel mouvant source d'inquiétude pour l'avenir.

Quant au projet, si le dossier déposé prend la forme d'une « demande de renouvellement avec modifications », cette dernière ne concernerait qu'indirectement l'ED OMI et n'aurait pas, a priori, d'impact majeur sur son fonctionnement dans le futur. Il s'agit en effet d'une modification affectant l'un des laboratoires actuellement associé à l'ED OMI, le MIL, regroupant des enseignants/chercheurs des sections de « droit public » et de « droit privé et sciences criminelles ». A l'avenir, cette unité de recherche souhaite être scindée en deux unités distinctes, pour ce qui relève de ces deux sections respectives, mais les deux unités en question resteraient dans le périmètre de l'ED OMI.

La direction de l'ED OMI rend compte de la difficulté qu'il y a à bâtir des projets ayant une dimension stratégique dans un cadre institutionnel trop mouvant et non encore stabilisé. En effet, Le paysage institutionnel devrait prochainement être modifié en profondeur, en raison de la création, annoncée pour janvier 2020, de l'Université Gustave Eiffel, au sein de laquelle fusionneront l'UPEM, l'IFSTTAR, l'ESIEE et trois autres établissements (l'École des Ingénieurs de la Ville de Paris, EIVP ; l'École d'Architecture de la Ville et des Territoires à Marne-la-Vallée, EAVT ; l'École nationale des sciences géographiques, ENSG). Dès lors, la diplomation ne se fera plus au sein d'UPE, mais retournera dans les établissements. Autant de paramètres nouveaux qui peuvent créer de l'incertitude au niveau de l'ED OMI, qui appelle de ses vœux le maintien d'un collège doctoral dont le rôle serait stabilisateur. A plus court terme, la direction de l'ED OMI souhaite cependant que des moyens soient déployés pour renforcer le suivi des docteurs, actualiser et améliorer le site Web de l'ED, et espère la création dès 2020 d'un atelier thématique, dont la récurrence permettrait de renforcer l'animation à destination des doctorants, et leur sentiment d'appartenance à l'ED.

APPRÉCIATION GLOBALE

Le comité a apprécié le fait que la nouvelle direction de l'ED ait cherché à tirer les enseignements de l'évaluation effectuée par l'AERES en 2014 afin d'en modifier sa gouvernance, la rendre plus cohérente et améliorer son fonctionnement global. Pour autant, l'évaluation menée a également pointé des faiblesses, synthétisées ci-dessous, qui justifient les recommandations adressées soit à l'ED, soit à l'établissement.

• Points forts

- Une gouvernance améliorée grâce une direction unifiée.
- La dynamique de l’animation organisée au bénéfice de ou à l’initiative des doctorants.
- Une bonne réactivité de l’administration et de la direction de l’ED OMI.
- La prise de conscience par l’ED OMI des besoins des doctorants en matière de mobilité nationale et internationale, et l’aide qui leur est apportée.
- Le soutien apporté par le DED (organisation de formations, d’un prix de thèse, aide au financement des cotutelles).

• Points faibles

- Une délégation excessive des compétences de l’ED aux des unités de recherche, entraînant une inégalité de traitement des doctorants.
- Une application tardive de l’arrêté du 25 mai 2016, avec des disparités selon les cohortes des doctorants (pour la mise en application des comités de suivi individuels, ou l’accès à la formation à l’éthique et à l’intégrité) et des pratiques en matière de réinscription, abandon ou césure qui ne sont pas en conformité avec les dispositions et l’esprit du texte.
- Une insuffisance dans le suivi de l’insertion des docteurs et dans la « préparation à l’après-thèse » pour les doctorants.
- L’absence apparente de procédure formalisée, en matière de gestion des conflits ou en cas de harcèlement, et l’inexistence d’une cellule de médiation, tant au niveau de l’école doctorale elle-même, qu’au niveau du collège doctoral ou de l’UPE.
- Une fluidité insuffisante de la communication « auprès des » et « entre les » doctorants.

RECOMMANDATIONS

A L’ATTENTION DE L’ÉCOLE DOCTORALE

Si le comité Hcéres a pu constater l’amélioration de la structuration de l’ED OMI (relativement à ce qui prévalait lors du précédent contrat), les efforts faits par la direction actuelle pour améliorer son mode de gouvernance et sa disponibilité (reconnue par les doctorants), la recommandation essentielle qu’il pourrait faire serait de veiller à unifier les procédures. La délégation de compétences donnée aux laboratoires devrait davantage se traduire par la définition de procédures communes, dont la diffusion et la mise en œuvre seraient effectives, et qui auraient notamment pour objet de veiller à ce qu’il n’y ait pas de disparités entre les doctorants en fonction de leur appartenance à une discipline, à une unité de recherche, ou de leur statut (financé versus non financé ; en période d’inscription dérogatoire ou non). Cette recommandation prévaut aussi pour la mise en application des dispositions de l’arrêté du 25 mai 2016 (concernant les CSI, la procédure de réinscription, la formation à l’éthique, notamment) ou du décret du 18 mai 2018 relatif à la césure.

Une deuxième recommandation serait de veiller à la meilleure fluidité de l’information et de la communication entre les doctorants et leurs représentants au conseil d’ED, en sensibilisant ces derniers sur le rôle qu’ils ont à jouer, et en faisant connaître davantage leur existence. Inciter à la création d’une association des doctorants propre à l’ED OMI (en valorisant par exemple les fonctions de ses membres, à travers l’acquisition de compétences, dans le programme de formation doctorale) permettrait sans doute également de renforcer le sentiment d’appartenance de ces derniers.

Enfin, il pourrait être utile désormais de d’adjoindre des chargés de missions à la direction de l’ED, qui ne seraient pas simplement des représentants de leurs laboratoires au sein du bureau, mais de réels collaborateurs prenant en charge des dossiers spécifiques (formation, professionnalisation, etc). En outre, cela légitimerait ou faciliteraient la mise en oeuvre, au sein des unités de recherche, des procédures communes à l’ensemble de l’ED.

A L’ATTENTION DE L’ÉTABLISSEMENT

Tout en soulignant l’attachement de la direction de l’ED OMI à la continuation des actions du DED (en matière d’aide à la mobilité internationale, de financement des doctorants en cotutelle, ou à la construction d’un catalogue de formation commune aux ED de l’UPE), le comité d’évaluation Hcéres souhaite relayer le

souhait de création d'instances ou de services mutualisés (au niveau du collège doctoral de l'UPE ou de la ComUE), qui seraient compétents en matière de médiation et gestion des conflits, de relations internationales, ou de soutien informatique et à la communication numérique.

Une plus grande diversité des formations transverses aux ED, proposées par le collège doctoral, serait souhaitable, notamment pour ce qui relève de la préparation à l'après-thèse, avec des propositions plus adaptées au domaine des sciences humaines et sociales.

Il ressort également qu'il pourrait être utile que l'implication des directeurs(rices) d'ED dans la composition du collège doctoral et dans la prise de décision soit clarifiée (notamment, en déterminant quels sont précisément les membres du collège doctoral qui relèvent du corps de l'administration, en sus des directions d'ED, en interagissant avec les ED dans la détermination de l'ordre du jour des réunions, et en instaurant des procédures de vote plus formelles par le biais desquelles les directions d'ED pourraient s'exprimer, dès lors qu'une décision collégiale doit être prise).

Enfin, le comité estime qu'il serait souhaitable que l'établissement parvienne à systématiser et parfaire les enquêtes d'insertion menées auprès des jeunes docteurs. Si une enquête de telle ampleur nécessite vraisemblablement d'être mise en œuvre par une cellule d'orientation/d'insertion propre à l'établissement, elle pourrait tout à fait être relayée par les gestionnaires administratives d'ED pour ce qui relève de la diffusion des courriels « d'invitation à participer à l'enquête », tant la dimension de sentiment d'appartenance et de connaissance de l'interlocuteur est importante pour espérer un taux de réponse significatif.

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)



OBSERVATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

**OBSERVATIONS SUR LES RAPPORTS D'ÉVALUATION
DES ECOLES DOCTORALES D'UNIVERSITE PARIS-EST**

PREAMBULE

Université Paris-Est dans son ensemble, notamment les directions du Département des études doctorales et de chaque École doctorale, remercie chaleureusement les comités d'évaluation et le HCéres pour le travail considérable qui a été réalisé, la bienveillance dont ont fait preuve les experts lors des discussions, le caractère constructif des échanges, ainsi que la finesse des analyses. Dans leur globalité, les conclusions des rapports reflètent fidèlement le travail accompli lors du dernier quinquennat, les avancées réalisées et ce qu'il reste à entreprendre.

Ce document présente dans sa première partie les observations générales relatives à la politique doctorale du site de Paris-Est, qui font écho à des analyses des comités transversales aux différents rapports. La seconde partie détaille les observations supplémentaires ajoutées spécifiquement par chaque direction d'école doctorale.

OBSERVATIONS GENERALES

Celles-ci sont de deux ordres. Les premières portent sur la Communauté d'Université et d'Établissements (ComUE) Université Paris-Est (UPE). Les secondes concernent son Département des Etudes Doctorales (DED).

1) Observations sur la Comue UPE

Les deux comités Hceres ont présenté les changements institutionnels à venir dans la période 2020-2024 comme constitutifs d'un risque, spécialement en raison du retour de l'inscription des doctorants et de la diplomation du doctorat dans les établissements. Des questions ont été posées sur le devenir de la Comue et du DED.

Ces changements ont été anticipés de longue date. Comme indiqué dans l'un des rapports (celui de l'ED CS), les établissements du site Paris-Est se sont entendus dès l'été 2018 sur des axes stratégiques clairs,

rappelant l'importance des acquis de l'expérience sur le doctorat et la nécessité de conserver une structure transverse, tel le DED. Ces axes stratégiques précisent également les missions du DED pour les années à venir, soit, notamment, définir et mettre en œuvre le socle commun de formation doctorale, ainsi que coordonner et réaliser de grands projets transverses portant sur le doctorat. Depuis le début du mois de janvier, et selon un calendrier communiqué aux comités de visite lors de leurs venues sur le site de Paris-Est, deux groupes de travail réunissant l'ensemble de la communauté instruisent les conséquences académiques et administratives du retour de l'inscription et de la diplomation dans les établissements, qu'il s'agisse de la ComUE ou des ED. Leurs conclusions seront présentées au conseil des membres au printemps, puis au conseil d'administration en juillet. Parallèlement et de manière coordonnée, un groupe de travail instruit les questions relatives aux futurs statuts de la ComUE, qui seront également présentés au conseil d'administration en juillet.

Dans leurs rapports, les comités ont par ailleurs insisté, à juste titre, sur les relations du Département des Etudes Doctorales avec les ED. Cependant, ils ont parfois omis de citer le Conseil de la Formation Doctorale (CFD) ou l'ont confondu avec le DED, en attribuant à ce dernier certaines de ses missions et attributions. Les missions respectives du CFD, qui est une instance du regroupement fédéré par la ComUE, et du DED, qui est une structure administrative de l'établissement UPE, sont décrites et précisées dans le rapport d'autoévaluation du DED.

Les deux comités ont en outre insisté sur l'importance de constituer au sein d'UPE un service des relations internationales, ainsi qu'un service de gestion et médiation des conflits. S'agissant des relations internationales, UPE tient à rappeler que les établissements ont entendu ne pas déléguer cette compétence à la ComUE. Et si la question s'était posée de mettre en place un appui international au DED et aux ED, elle devient caduque en raison du retour à la diplomation dans les établissements : sauf à ce que les établissements, revenant sur leur position, délèguent des compétences en la matière à la ComUE à compter de 2020, il reviendra aux ED de se tourner vers les services dédiés dans les établissements concernés. S'agissant du règlement des conflits concernant le doctorat, UPE a jusqu'à maintenant géré ces dossiers au cas par cas, en mobilisant la direction du DED, le service juridique d'UPE, voire dans certains cas la présidence d'UPE. L'approfondissement et la formalisation d'une politique sur ce sujet restent à mener, en cohérence avec la perspective du retour de l'inscription et de la diplomation dans les établissements.

Tous les rapports mentionnent la nécessité de revoir les sites web du DED et des ED, avec des traductions en anglais. Il est en effet indispensable de se doter des moyens correspondant à l'ambition du site de Paris-Est et d'améliorer l'attractivité du doctorat à l'international. Un important travail de refonte et de

traduction des sites a été mené par le service communication d'UPE au cours de l'automne-hiver 2018-2019, en collaboration étroite avec le DED et les ED. Les nouveaux sites devraient être opérationnels avant la fin du premier semestre 2019.

Le rapport de l'ED OMI insiste sur la nécessité d'impliquer davantage les directions des ED dans les décisions concernant le doctorat. Le DED tient à rappeler que tous les travaux et projets sur le doctorat sont menés en collaboration étroite entre le DED et les ED, dans une recherche permanente du consensus. Dès lors que ce principe n'est pas contesté, l'enjeu de cette recommandation relève des modalités de sa mise en œuvre sur certaines questions (par exemple, l'évolution du socle de formation) que le DED va s'attacher à améliorer. La même recommandation a d'ailleurs été déjà formulée par les groupes de travail internes qui sont consacrés à l'évolution du doctorat.

Enfin, le rapport de l'ED VTT souligne qu'UPE devrait davantage reconnaître l'investissement des directions des ED et du DED, notamment au moyen des décharges proposées. Ce sujet a fait l'objet d'un échange au sein du Conseil des membres il y a un an environ : la pertinence de la question a été reconnue (voir notamment le rapport d'autoévaluation) et une évolution du dispositif sera présentée à l'occasion de la discussion sur le modèle économique de la ComUE pour la prochaine période quinquennale, prévue dans les prochaines semaines. Rappelons que, depuis deux ans et sans augmenter le total des contributions des établissements, les moyens affectés à la formation doctorale ont été accrus de 23% (V. rapport d'autoévaluation de la coordination territoriale, p. 40 – accessible sur le site d'UPE).

2) Observations sur le DED

Le comité SHS a mis l'accent sur la politique UPE dite de la « porte ouverte », qui, depuis 2016, n'est plus conforme aux textes en vigueur. Il faut préciser que les cas sont très rares, et que l'objectif poursuivi était d'avoir une attitude ouverte vis-à-vis de quelques doctorants qui, pour des raisons diverses, tardent à voir aboutir leur projet de thèse. UPE est bien entendu sensible à l'argument du comité qui indique qu'étant non réinscrits, ces doctorants n'ont plus accès aux moyens qui supposent une inscription préalable (données, bibliothèques, etc.), et sont donc pénalisés pour poursuivre leurs travaux de recherche. Il y a lieu d'indiquer que dans le cadre d'une réunion récente (au début du mois d'avril 2019), le DED et les ED sont arrivés à un consensus permettant une meilleure gestion de ces dossiers dans le respect des textes en vigueur.

Deux remarques très pertinentes ont été émises par les comités SHS et STS au sujet des Comités de Suivi Individuel (CSI) mis en place à UPE. Le comité SHS s'est étonné de les voir instaurés uniquement à partir de la cohorte 2017-2018, alors que ce sont sans doute les doctorants qui s'inscrivent en 5ème ou 6ème année de thèse qui en ont le plus besoin : des CSI seront systématiquement mis en place pour les

doctorants commençant leur 6ème année de thèse dès la rentrée 2019. Rappelons, au demeurant, que la création des CSI a été proposée à partir de la cohorte 2017-2018 pour des raisons d'organisation et que les réunions obligatoires en fin de seconde année de thèse sont programmées au cours du printemps 2019. Par ailleurs, si les comités se sont inquiétés de l'hétérogénéité de composition et de fonctionnement de ces CSI sur le site de Paris-Est (notamment pour certaines ED ayant fortement délégué leur organisation aux Unités de Recherche), un premier bilan et un retour d'expérience relatif à cette cohorte seront prochainement faits par le DED et les ED, l'idée étant d'harmoniser les pratiques.

Le comité SHS note qu'il est fait une mauvaise utilisation de la césure sur le site d'UPE, en particulier au regard du décret du 18 mai 2018. Au-delà d'une présentation qui a pu être maladroite, des demandes de césure pour des raisons personnelles impactant et perturbant directement le travail de thèse ou pour des raisons professionnelles, notamment pour les salariés, peuvent être entendues et acceptées. De telles demandes sont traitées au cas par cas.

Les comités SHS et STS ont relevé que deux procédures de l'arrêté de mai 2016 n'étaient toujours pas mises en place à UPE : la Convention Individuelle de Formation (CIF) et le Portfolio. Le DED tient à souligner que c'est d'un commun accord avec les ED qu'il a été décidé de mettre d'abord en œuvre les CSI pour la cohorte 2017-2018, et de déployer ensuite la CIF et le Portfolio. Après de nombreux échanges entre DED et ED, le consensus a été obtenu sur les procédures et sur les documents qui devraient être mis en place et être opérationnels à la rentrée 2019.

Les comités SHS et STS ont indiqué dans leurs rapports l'absence de formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique à UPE. Il y a là sans doute une question de définition de la période de référence, puisqu'une formation de 6 heures (en présentiel) a été mise en place et a été suivie pour la première fois par tous les primo-entrants au cours du premier trimestre 2019. Cette formation pourrait être ouverte à tous les doctorants dès la rentrée 2019.

De leurs échanges avec les doctorants, les comités ont relevé deux points qui sont de véritables pistes d'amélioration du socle de formation transversale. D'une part, les doctorants ont souligné que ces formations transverses n'étaient parfois pas adaptées à leurs besoins. Associer les doctorants, mais aussi les directions des Unités de Recherche, en plus des directions des ED, aux nécessaires évolutions du catalogue des formations transverses est une idée essentielle, qui sera suivie par le DED. D'autre part, il est ressorti des mêmes échanges que les doctorants connaissaient mal leurs devoirs en termes de formation obligatoire. Si de nombreuses informations et messages sont transmis lors des journées de rentrée, le DED doit plus et mieux communiquer en la matière, ainsi que sur ses activités et missions en général.

Le comité STS a souligné l'importance de former et sensibiliser les nouveaux HDR à la mission d'encadrement des doctorants, notamment dans un contexte d'évolution forte au niveau national. Ce sujet est débattu au sein du Réseau National des Collèges Doctoraux, et des retours d'expériences sur d'autres sites ont été présentés. Dans son projet, le DED a prévu d'instaurer une « formation » de ce type pour les nouveaux HDR, en l'ouvrant à tout encadrant qui souhaiterait la suivre (V. rapport d'autoévaluation du DED, p. 48).

Le comité SHS principalement a souligné des problèmes de cohérence et de concordance entre les données affichées dans les rapports des ED et celles présentées dans le rapport du DED. Il est possible que les extractions n'aient pas été effectuées selon les mêmes règles, ou avec les mêmes critères. C'est un important sujet, plus généralement lié à la fiabilité de la base ADUM de données et de gestion du doctorat. Des recrutements ont été effectués au DED, et une nouvelle organisation a été définie, pour suivre et mettre à jour au plus près la base ADUM, en collaboration étroite avec les ED, afin de rendre cette base la plus fiable possible.

Les comités HCéres ont tous relevé la faiblesse des taux de réponse aux enquêtes sur le suivi des docteurs en général. Le DED a effectivement participé à des enquêtes, avec des outils mis à disposition : le problème rencontré est la difficulté de garder un contact avec ces jeunes docteurs, les relances s'avérant souvent vaines. Le DED tient à souligner aussi que des taux de réponse ont été assez bas car certaines ED (par exemple l'ED MSTIC) ont décidé de ne pas participer aux enquêtes proposées par le DED pour mener directement leurs enquêtes auprès de leurs jeunes docteurs. Une mobilisation et une action synergique du DED et des ED permettront prochainement d'avoir un meilleur retour sur le devenir des docteurs d'Université Paris-Est, grâce au nouvel outil mis en place par le ministère (enquête IPDoc). Le DED note au surplus que même si certains taux de réponse ont été relativement faibles pour certaines enquêtes, ils ne sont pas anormalement plus faibles que pour d'autres ComUE, et que les résultats de ces enquêtes restent intéressants quant aux parcours professionnels des docteurs UPE (comme c'est le cas des enquêtes Adoc Talent sur les cohortes 2012, 2013 et 2014 à 1 an, 3 ans ou 5 ans).

OBSERVATIONS COMPLEMENTAIRES SPECIFIQUES A L'ECOLE DOCTORALE

Ecole Doctorale N°530 « Organisations, Marchés, Institutions (OMI) »

L'école doctorale souhaite apporter les observations suivantes aux recommandations du comité.

En ce qui concerne sa première recommandation, le comité relève une délégation de compétence aux laboratoires qu'il juge trop importante et qui serait susceptible de générer un sentiment d'appartenance avant tout aux laboratoires et une hétérogénéité de traitements entre doctorants. L'école doctorale est tout à fait consciente de cet état de fait qui était décrit dans le rapport d'autoévaluation et résulte autant d'un choix délibéré que d'une adaptation aux contraintes. L'école doctorale se conçoit comme une structure dont le rôle est de veiller à l'application des règles communes du doctorat et de promouvoir la pluridisciplinarité. Ceci grâce au rôle actif des directeurs de laboratoires au sein du bureau. De fait ce fonctionnement en bureau induit une unification des procédures mais ce processus ne peut se faire qu'en tenant compte des spécificités disciplinaires. L'équilibre est d'autant plus délicat à maintenir qu'il faudra aussi faire preuve de flexibilité et d'adaptation dans le cadre de la reconfiguration d'UPE.

L'hétérogénéité que regrette le comité et qu'il attribue au fonctionnement décrit par l'école doctorale, semble être celle liée à la mise en place des comités de suivi et à l'organisation de la formation à l'éthique. L'école doctorale a décidé d'une application progressive de l'arrêté en ce qui concerne les comités de suivi, sans rétroactivité. L'uniformisation des procédures ne peut se faire qu'en se donnant le temps de la mise en œuvre et de la compréhension collective. Cette hétérogénéité n'est cependant que transitoire. La généralisation des comités de suivi est maintenant possible et pourra permettre de répondre à une autre question posée par le comité au sujet des doctorants dont la durée de thèse rendait difficile l'inscription dérogatoire. Une discussion a déjà été entamée en ce sens au sein du bureau. Quant à la formation à l'éthique, maintenant que la phase de mise en place est terminée, le DED sera sans doute en mesure de l'ouvrir à tous les doctorants.

En ce qui concerne sa seconde recommandation l'école doctorale prend bien en compte les remarques du comité relatives à la diffusion de l'information entre les doctorants et à la participation des doctorants et

des membres extérieurs au Conseil. La refonte du site Web et les prochaines élections des représentants doctorants donneront l'occasion de repenser ces questions et d'améliorer la fluidité de l'information. Le fonctionnement en bureau étant bien stabilisé dans la configuration actuelle, l'école doctorale va à présent s'attacher à relancer le fonctionnement du Conseil dans son ensemble. Elle va par ailleurs se doter d'une direction adjointe.

L'école doctorale regrette que les efforts mis dans l'organisation d'ateliers (workshops) n'aient pas été davantage reconnus à leur juste valeur. Comment un doctorant peut-il en effet développer un sentiment d'appartenance pour une structure dont le rôle est seulement de cadrage administratif ? A ce titre la Jedomi qui réunit tous les doctorants nouvellement inscrits pour présenter leur projet de thèse et la journée des « DUPE » organisée spontanément par des doctorants pour les doctorants témoignent d'une dynamique, non pas d'unification, ce qui n'est pas souhaité, mais de cohésion et d'échange.

Champs-sur-Marne, le 2 mai 2019

Philippe Tchamitchian,

Président d'Université Paris-Est