

ÉCOLE DOCTORALE N° 541  
Sciences humaines et sociales (SHS)

ÉTABLISSEMENT  
Université de La Réunion

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2018-2019**  
VAGUE E



Pour le Hcéres<sup>1</sup> :

Michel Cosnard, Président

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

Michel Petit, Président

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

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

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

## MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

**Président :** M. Michel PETIT, Université de Bordeaux

**Experts :** M. Olivier BILLANT, Université de Bretagne Occidentale

Mme Michèle REISDORF, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

**Conseiller scientifique représentant du Hcéres :**

M. Gilles BOURDIER

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

## PRÉSENTATION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

L'école doctorale *Sciences humaines et sociales* (ED 541, SHS) est l'une des deux écoles doctorales de l'Université de La Réunion. Son périmètre thématique est délimité par l'intitulé générique de SHS (sciences humaines et sociales) qui, entendu au sens large, le distingue de celui de l'autre école, ED 542 STS, *Sciences Technologies Santé*. Il couvre un large ensemble de champs disciplinaires, allant du droit et de l'économie-gestion aux sciences humaines et sociales et aux lettres et langues. L'école est adossée à huit unités de recherche (UR) – sept équipes d'accueil (EA) et une unité mixte de recherche (UMR), l'UMR Espace-Dev – en lien avec la fédération de recherche OSOI (Observatoire des Sociétés de l'Océan Indien) de l'établissement. L'IRD (Institut de recherche pour le développement) est associé à l'école en tant que cotutelle de l'UMR Espace-Dev et il existe certains partenariats avec des organismes présents sur le territoire régional (notamment CIRAD-Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement, INSEE-Institut national de la statistique et des études économiques).

## SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION

### APPRÉCIATION PAR CRITÈRE

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

L'école est dirigée par un directeur secondé par un directeur adjoint et assisté d'un conseil de 23 membres (statuts révisés en 2017). Il n'existe pas de Bureau. La composition du conseil est organisée en collèges. Le collège 1 (*enseignants-chercheurs*; 12 titulaires et 12 suppléants) et le collège 4 (*BIATSS*; 2 sièges) constituent ensemble les 60 % de représentants des unités de recherche prévus par l'arrêté de 2016. On note que le collège 4 comporte un siège vacant ; il serait souhaitable de chercher à y remédier. Le collège 3 (5 sièges) est celui des doctorants. Il connaît actuellement un défaut de participation de certains de ses membres, auquel il serait souhaitable de chercher également à remédier. Le collège 2, personnalités extérieures, a été réduit de 8 à 4 membres. La composition d'ensemble est conforme à l'arrêté de mai 2016. Les prérogatives du conseil paraissent objectivement conformes même si l'affirmation que « [l']ED est pensée comme une 'co-propriété' » (entre la direction et le conseil de l'ED) peut paraître décalée. Il n'existe pas actuellement de règlement intérieur mais le dossier mentionne le projet d'en créer un, accompagné de « vadémécums », en vue notamment de permettre d'améliorer l'information de certains doctorants et directeurs de thèse. Ce serait une avancée dans le sens du renforcement de la gouvernance de l'école.

Les moyens matériels, financiers et humains utilisables par l'ED SHS sont de niveau convenable. Ils sont pour l'essentiel communs et partagés avec l'autre ED : bureaux communs au sein du Pôle Recherche (un bureau des directeurs ; un bureau administratif) et deux personnels administratifs communs ; budget commun du Collège doctoral, ou co-financement par les deux écoles, pour un certain nombre d'actions mutualisées. Il n'est pas fait état de difficultés particulières dans cette mise en commun, qui traduit la réelle proximité de ces deux écoles issues de la partition, au début des années 2010, de la même école doctorale interdisciplinaire unique. L'ED dispose en propre d'un budget annuel de l'ordre de 30.500 €, qu'elle consacre principalement aux actions de soutien à la mobilité des doctorants.

La politique de communication interne et externe de l'école s'appuie sur un ensemble varié de dispositifs de nature diverse : journée de rentrée des doctorants et réunions d'information en direction des masters ; listes de diffusion par année de thèse ; pages partagées « Doctorat et HDR » (Journal des soutenances ; *Ma thèse en 180 secondes* - MT180 ; *Doctoriales* ; etc.) et pages spécifiques « ED SHS » (Missions ; Formations ; Contrats doctoraux ; Comité de suivi) sur le site web de l'établissement, permettant de télécharger divers formulaires du parcours.

La politique de recrutement de l'école met en œuvre les éléments de « première démarche positive » évoqués dans la précédente évaluation par l'AERES : niveau minimum en master (12/20) ; examen de la

qualité du projet et de l'adéquation avec le domaine du directeur de thèse ; limitation du nombre de thèses par encadrant. Il s'agit là d'une avancée, qui constitue ce que l'école présente comme une rupture avec les habitudes antérieures d'inscription sur la seule décision du directeur de thèse, et l'on comprend qu'elle a nécessité des efforts de pédagogie pour être acceptée. Il n'est pas précisé par quelle instance sont appréciés les critères d'éligibilité et de pertinence mais il serait souhaitable que les propositions d'inscription qui en résultent soient présentées pour validation au conseil de l'école, ce qui ne semble pas être actuellement le cas. Seules les procédures de recrutement incluaient jusqu'en novembre 2018 une audition par le conseil pour certaines catégories de thèses financées (contrats doctoraux, avec classement final par l'école ; allocations régionales, avec transmission d'un avis de l'école à la Région). Les candidats sans financement spécifique sont, depuis la campagne de novembre 2018, également auditionnés. Ceci va dans le sens d'un renforcement du rôle de l'école en matière de recrutement. Il serait également souhaitable de préciser son rôle en matière de choix des sujets.

La situation de l'école au regard du financement des thèses est précisément documentée et analysée dans le dossier remis au Hcéres. Elle reste globalement marquée, comme d'autres ED du même domaine, par une proportion limitée de financements spécifiques (39 % en moyenne sur la période du contrat, mais 52 % en 2017-2018), une proportion importante de doctorants salariés (44 % en moyenne ; 36 % en 2017-2018), une proportion non négligeable de doctorants sans financement (17 % en moyenne ; 12 % en 2017-2018). Les chiffres de 2017-2018, s'ils indiquent une tendance durable, sont encourageants. Les financements spécifiques incluent un nombre limité de contrats doctoraux établissement (de 3 à 4 par an) et un certain nombre d'allocations régionales de recherche (ARR ; 5,6 par an en moyenne annuelle sur la période du contrat, soit 17 % des financements spécifiques). Les autres financements, Convention industrielle de formation par la recherche-CIFRE notamment, restent rares, le champ disciplinaire s'y prêtant sans doute moins facilement qu'en STS. L'école souligne qu'elle n'entend pas limiter le nombre de doctorants salariés, qu'elle voit comme une richesse. Ce point a d'ailleurs été signalé comme point fort lors de la précédente évaluation de l'AERES. On peut souligner à cet égard que l'arrêté de mai 2016, avec la reconnaissance explicite du statut de doctorant à temps partiel, sera de nature à faciliter la gestion des questions de durée de thèse pour cette catégorie de doctorants. La catégorie des doctorants sans financement, dont le dossier indique la réduction à 17 % pendant le contrat, est peu précisément documentée.

L'accueil des doctorants est principalement constitué par une journée d'accueil, en partie commune aux deux écoles, qui se tient chaque année début février, ce qui peut sembler tardif pour les objectifs d'une journée « de rentrée », mais l'ED justifie ce changement de date (la journée était précédemment tenue en novembre) par le calendrier d'inscription. Les doctorants étrangers sont passibles du dispositif général d'accueil des étudiants étrangers. L'école met en œuvre les dispositions de l'arrêté de mai 2016 relatives à la charte du doctorat, ici appelée Charte des thèses, et à la convention de formation. Le contenu de ces deux documents, joints au dossier, est précisément conforme à l'arrêté.

L'adossement scientifique de l'école reste marqué par la taille limitée des unités de recherche concernées, signalée comme point faible par l'évaluation AERES de 2014. Elle se traduit dans certains cas par un potentiel d'encadrement et un nombre de doctorants limités. Les statuts de l'école précisent la liste des membres rattachés à l'ED SHS pour deux unités : l'EA IRISSE (*Ingénierie, recherche et intervention, sport, santé et environnement* ; 3 HDR) dont d'autres membres sont rattachés à l'ED STS, et l'UMR 228 Espace-Dev (cotutelle IRD ; 3 HDR). L'investissement des unités de recherche est marqué, au-delà de leur participation statutaire au conseil, par le rôle important qu'elles jouent notamment dans le classement interne des candidats à un contrat doctoral, la constitution par les directeurs d'unité des comités de suivi individuels (CSI), les aspects de formation disciplinaire. La désignation de référents doctoraux dans les unités et leur invitation systématique aux conseils visent à renforcer la synergie entre les écoles et les unités, notamment sur les aspects de formation. En matière de partenariats, l'école bénéficie aussi, comme l'autre école, du réseau de relations extérieures de l'établissement et de son pôle recherche (cellule valorisation et cellule ingénierie de projet), notamment avec la Région et l'environnement socio-économique. Ces relations se traduisent notamment par les financements apportés par la Région, la participation invitée d'un représentant de la Région aux conseils de l'ED, etc.

L'ouverture nationale est jugée « plutôt décevante » par l'école, du moins au regard du nombre de codirections (3 sur la période du contrat). Il n'y a pas d'indications sur la proportion et l'évolution de doctorants issus d'un master extérieur, qui seraient utiles pour apprécier le niveau d'attractivité de l'école, notamment au regard de la baisse de ses effectifs. L'ouverture internationale, qui constituait un point faible signalé par l'évaluation AERES, est qualifiée de « modeste » par l'école. Le nombre de cotutelles reste très limité (3 sur la période du contrat) et, malgré des tableaux détaillés sur certains aspects particuliers, l'absence de données d'ensemble clairement identifiables (nombre et proportion des doctorants étrangers sur les effectifs totaux) ne facilite pas une appréciation précise.

L'ED SHS forme, avec l'ED STS, le collège doctoral de l'établissement. Les moyens attribués au Collège en termes de personnels et de locaux sont mutualisés avec les deux écoles qui le constituent ; ses moyens financiers comportent un budget commun, distinct du budget propre de chaque école. Le collège dispose

d'un conseil, présidé par le vice-président du conseil d'administration en charge de la recherche (par intérim, à la date de la visite, par le président du conseil académique), constitué de la direction et d'une représentation des enseignants-chercheurs et des doctorants de chacune des deux écoles, et d'un bureau. Le conseil se réunit au moins une fois par an. Il a notamment pour missions de répartir les financements entre les deux écoles, de traiter des questions « transversales » de politique doctorale (réflexion sur les procédures ; élaboration de textes communs ; etc.), et de coordonner l'articulation de la politique doctorale avec la politique de recherche de l'établissement. Chacune des deux écoles prend en charge les aspects d'organisation et de fonctionnement (recrutement, financement, encadrement) plus directement dépendants des caractéristiques de son périmètre scientifique. Cette répartition des responsabilités paraît être bien vécue par les acteurs concernés.

## • Encadrement et formation des doctorants

Les indicateurs d'encadrement font apparaître une baisse significative du nombre total de doctorants, de 202 en 2012-2013 à 144 en 2017-2018. L'évolution à la baisse des effectifs d'ensemble paraît résulter principalement de la baisse du nombre de nouveaux doctorants inscrits chaque année, de 40 (sur 212) en 2012-2013 à 25 (sur 144) en 2017-2018. Il s'agit là d'une baisse qui, tout en étant assez générale dans ce domaine au niveau national, apparaît plus marquée dans l'ED où elle « peut s'expliquer par une sélection plus intense des doctorants par les directeurs de thèse [...] et par l'ED ». La baisse des effectifs d'ensemble dépend également, dans une moindre mesure, de variations particulières, comme le pic de soutenances enregistré pour l'année 2016-2017 (32, contre 18 en moyenne sur la période) ou le nombre d'abandons. Les données relatives au potentiel d'encadrement sont curieusement incertaines et contradictoires : le tableau récapitulatif fourni au Hcéres montre une baisse non expliquée du nombre d'HDR de 80 en 2014-2015 à 72 en 2017-2018 alors que le tableau d'évolution du taux d'encadrement indique au contraire une augmentation du potentiel de 79 à 84 pour ces mêmes années. Ces flottements sur des données aussi fondamentales devraient être réglés.

La politique d'encadrement appliquée par l'école comporte un plafond d'encadrement, exprimé en nombre de « points ». Il est fixé à 5 « points » par encadrant, selon le barème suivant : 1 point par doctorant autre que salarié ; 0,5 points par codirection ou coencadrement et par doctorant salarié. Le taux moyen calculé par l'école s'établit, pour l'année 2017-2018, à 2 ou, selon le tableau consulté, 1,71. Il est, dans l'un ou l'autre cas, bien en-deçà du plafond de 5 points autorisé par l'école mais il serait utile d'indiquer s'il y a, le cas échéant, des HDR sans activité de direction. On relève quelques très rares cas résiduels de dépassement du plafond. Il convient toutefois de souligner que, pour être en pleine conformité avec l'arrêté de 2016, le nombre maximum devrait être exprimé en « doctorants encadrés par un directeur de thèse » et non pas en équivalents-thèse. Il ne paraît en tout état de cause guère satisfaisant, au regard de l'esprit des textes, qu'un nombre de 5 équivalents-thèse puisse théoriquement correspondre à 10 doctorants coencadrés. Ce point devient encore plus préoccupant dans les cas de dérogation, où le plafond est fixé à 10 équivalents-thèse (soit, potentiellement, le double de doctorants). Il n'existe pas actuellement de formation à l'encadrement et l'école devrait s'attacher à l'envisager, ceci figurant explicitement dans les missions définies par l'arrêté 2016.

Les dispositifs de suivi des doctorants incluent, outre la réunion de rentrée, un comité de suivi individuel de thèse, obligatoire pour les nouveaux doctorants depuis 2015 et pour tous depuis l'année 2016-2017. Le modèle de fiche de rapport du comité de suivi permet de mesurer que, au-delà de la différence d'appellation, le comité est conçu et mis en œuvre dans l'esprit du « comité de suivi individuel du *doctorant* » visé par l'arrêté de 2016. Il prend notamment en compte, outre l'avancement de la thèse, les critères de qualification du conseil national des universités (CNU) dans la discipline concernée et le projet professionnel du doctorant. Les éléments de ce rapport sont communiqués à la direction de l'école qui les prend en compte pour l'examen des demandes de réinscription. On note par ailleurs que le comité de suivi individuel ne paraît pas encore avoir affirmé son rôle en matière de gestion des difficultés autres que scientifiques, notamment en matière d'éventuels conflits de personnes. Les modalités formelles de médiation sont prévues par la charte des thèses et la direction de l'école rappelle sa disponibilité pour jouer « le rôle de cellule de soutien 'psychologique' le cas échéant ».

La formation doctorale prévue par la charte des thèses de l'établissement comporte l'obligation d'obtenir un total de 180 crédits ECTS. Ils sont, dans l'ED SHS, répartis en trois catégories d'égale valeur (60 crédits chacune) : (i) la thèse elle-même (manuscrit et soutenance) ; (ii) les activités de recherche (participation à des conférences ou colloques, publications, etc.) ; (iii) les activités de formation proprement dite. (La répartition ci-dessus est adaptée, notamment pour les doctorants salariés et les doctorants hors Réunion.) Le dossier détaille précisément et argumente, au sein de la catégorie (ii) ci-dessus, le nombre de crédits (et, le cas échéant, le maximum de crédits) correspondant à chaque activité : par exemple, 30 crédits pour une publication dans une revue référencée à comité de lecture, 5 crédits pour la présence à un colloque (dans la limite de 10 crédits par an). La catégorie (iii) comporte des enseignements disciplinaires, qui peuvent être

suis dans les unités de recherche, les composantes (master) ou dans d'autres cadres (MOOC par exemple), et des enseignements dits « transversaux », mutualisables, organisés par les ED (expression orale, anglais, bilan de compétences, etc.) ou par d'autres services de l'établissement, tels que le Service commun de la documentation (SCD). Une correspondance forfaitaire (1 heure de formation = 1 crédit) est établie pour faciliter la gestion. L'évaluation systématique des formations par les doctorants par un questionnaire en ligne, permettant de vérifier l'adéquation des formations à leurs besoins, ainsi que les constats et analyses lucides de l'école ont permis de faire évoluer régulièrement l'offre de formation. Ces ajustements, détaillés dans le dossier, vont dans le sens d'une démarche bien pensée d'amélioration continue, qui a déjà porté des fruits. Il restera à avancer significativement sur les questions relatives à l'absentéisme, qui est d'autant plus préjudiciable que beaucoup de formations sont à effectif limité et un doctorant inscrit mais absent « bloque » inutilement une place. Il restera également à reprendre le travail en vue du portfolio du doctorant, après l'abandon du projet initial de plateforme numérique (EMERODE). Il conviendra de veiller à ce que la nouvelle formule soit bien conçue comme un livret de compétences et pas un simple relevé automatique d'activités permettant de « calculer en temps réel les ECTS acquis ».

Les résultats de l'école en matière de parcours des doctorants sont perfectibles. Ils restent marqués par une durée moyenne des thèses toujours élevée (62 mois en 2017-2018 ; 61 mois l'année précédente) et un nombre d'abandons toujours important (10 en 2014-2015 ; 6 pour chacune des deux années suivantes). La durée moyenne de 57 mois sur le contrat est en baisse par rapport au contrat précédent (67 mois). L'évolution tendancielle reste à confirmer. On rappelle que durée des thèses et abandons figuraient parmi les points faibles reconnus et longuement analysés dans le précédent rapport d'évaluation de l'AERES, qui soulignait aussi la lucidité et les efforts de la direction sur ces questions et ajoutait : « Aussi devra-t-elle être soutenue dans cette démarche par les directeurs de thèse et de laboratoire, dans l'intérêt des doctorants, des docteurs et des laboratoires eux-mêmes ». La démarche poursuivie au cours du présent contrat a progressivement formalisé et renforcé les dispositifs visant à agir aux différentes étapes du parcours. Les conditions de réinscription dérogatoire sont rendues plus exigeantes à chaque année de parcours à partir de la quatrième année et la dérogation n'est accordée qu'à titre exceptionnel pour une sixième année, au vu d'un ensemble de conditions (rapport du comité de suivi, financement, calendrier détaillé avec engagement de soutenance dans l'année). Il devrait être envisagé, même si l'instruction des dossiers de dérogation est préparée par la direction, de les soumettre à la validation du conseil. On note par ailleurs que l'école ne distingue pas formellement les procédures de dérogation applicables aux doctorants à temps plein ou à temps partiel. On peut comprendre qu'elle ne souhaite pas donner l'impression de ralentir dans ses efforts de réduction de la durée des thèses mais cette distinction serait plus conforme à l'esprit de l'arrêté 2016 et à l'avancée qu'il constitue pour un domaine disciplinaire qui compte des proportions importantes de doctorants salariés. Les mesures générales d'encadrement et de suivi (conditions de première inscription et de réinscription, etc.) mises en place par l'école n'ont, reconnaît-elle, « manifestement pas encore eu le temps de produire leurs effets ».

L'école applique en matière de soutenance les dispositions prévues par les textes de référence. Les conditions requises incluent l'obtention du nombre de crédits requis. Si le choix de ne pas fixer de critère scientifique commun (publication par exemple) peut être compréhensible au regard de la diversité à la fois des disciplines concernées et des projets professionnels des doctorants, il serait souhaitable de réaffirmer le principe et de préciser les modalités d'un contrôle obligatoire de l'école quant aux autorisations de soutenance.

Le collège doctoral n'a pas de rôle opérationnel direct dans l'organisation des aspects relatifs à l'encadrement et à la formation.

## • Suivi du parcours professionnel des docteurs

Les dispositifs de préparation à la poursuite de carrière incluent la journée de rentrée, des conférences sur l'insertion professionnelle dans le cadre des *Doctoriales*, une demi-journée sur les « instruments de coopération Recherche / Entreprises » co-organisée chaque année avec l'agence de développement Nexa et le comité régional de l'Innovation. Les actions de valorisation et promotion du doctorat s'inscrivent principalement dans le cadre des *Doctoriales* et du concours *MT180* organisées par les écoles. Le projet d'annuaire, porté par l'ADDR (association des doctorants et docteurs de La Réunion), n'a pas abouti. On note que cette association en perte de vitesse gagnerait à retrouver un nouveau souffle qui favoriserait la création d'un réseau d'alumni dynamique, nécessaire à la vie des ED.

Le suivi du parcours professionnel des docteurs n'est pas actuellement organisé sous forme de dispositif permanent au sein de l'établissement, dont le service spécialisé dans les enquêtes d'insertion se concentre sur les masters. Les enquêtes de suivi nécessaires à la préparation de l'autoévaluation ont été réalisées en plusieurs étapes par les écoles avec l'aide de deux vacataires embauchés à cette fin. Les écoles affirment être bien conscientes que cette procédure n'est pas optimale. Il n'est effectivement guère satisfaisant qu'une ED doive avoir recours à un personnel vacataire pour conduire ponctuellement, à l'occasion de la



préparation d'un dossier, une enquête visant à collecter des données aussi essentielles et pour exercer une mission que lui assigne explicitement l'arrêté de mai 2016. On ne saurait qu'encourager très fortement l'école à avancer rapidement, avec l'autre ED et le collège doctoral, en vue de la construction d'un dispositif robuste de suivi systématique. Il serait à cet égard souhaitable qu'une décision de principe préalable puisse être prise sur l'implication ou non du service spécialisé de l'établissement (PROFIL) dans ce suivi.

Les résultats d'insertion, documentés et analysés de façon détaillée, sont généralement satisfaisants, avec notamment, à 3 ans, une insertion majoritaire dans le secteur public, une proportion majoritaire d'emplois permanents, pas de situation de non emploi. L'insertion dans la recherche publique reste perfectible au regard des statistiques nationales du domaine. Il est indiqué que ces données et les conclusions qui en sont tirées seront largement communiquées dans l'école et au sein de l'établissement et de ses partenaires.

## AUTOÉVALUATION ET PROJET

L'attention de l'école aux aspects d'autoévaluation est bien marquée par la qualité des éléments d'information et d'analyse qu'elle développe dans son rapport bilan/autoévaluation. Elle est reprise et complétée dans plusieurs autres documents (notamment : Analyse SWOT ; Suivi des recommandations de l'évaluation précédente par l'AERES ; Mise en œuvre du projet de 2014).

Les forces et les faiblesses listées dans l'analyse SWOT correspondent généralement aux éléments mis en évidence dans les analyses du bilan. Il aurait pu être envisagé de les classer différemment pour mieux faire apparaître et distinguer ce qui ne dépend que de la volonté de l'école elle-même de ce qui implique d'autres acteurs. Cette distinction gagnerait sans doute aussi à être prise en compte dans la mise en place d'un calendrier réaliste de faisabilité du projet. Le projet, tel qu'il est présenté, combine sans les hiérarchiser plusieurs objectifs généraux, axes et séries d'objectifs quantitatifs (financements de thèse ; durée des thèses ; abandons). L'école explique que, ces axes étant largement liés, il est difficile de les hiérarchiser et souligne que, compte tenu des délais de mise en place, « il sera nécessaire d'ouvrir l'ensemble des chantiers simultanément, et ce dès le début du contrat ». Cette position de principe ne paraît pas contradictoire avec la recherche de résultats rapidement visibles sur des aspects qui ne dépendent que de la volonté et de l'action de l'école elle-même.

## APPRÉCIATION GLOBALE

L'école doctorale *Sciences humaines et sociales* (ED 541, SHS) de l'Université de La Réunion est l'une des deux écoles de l'établissement et la seule dans son domaine scientifique. De cette circonstance découlent des éléments de contexte favorable : une bonne visibilité au sein de l'établissement et une excellente tradition de proximité et de mutualisation entre les deux écoles au sein du collège doctoral. D'autres éléments sont moins objectivement favorables, notamment la faiblesse, fréquente dans les écoles de ce domaine, des financements spécifiques de thèse et une tendance nationale de baisse dans ces disciplines.

La direction de l'école, en bonne synergie avec le conseil et avec le soutien et l'implication des unités de recherche, a su conduire avec détermination et conviction une politique d'amélioration continue contribuant à la mise en place des conditions d'une gouvernance moderne, conforme à la lettre des textes de référence (composition du conseil ; charte et convention de formation ; comité de suivi ; etc.) et allant dans le sens des recommandations de la précédente évaluation. Elle doit accentuer ses efforts sur cette voie. Les dispositifs en matière de recrutement, d'encadrement et de suivi du parcours des doctorants (réinscriptions et durée des thèses) doivent notamment encore être renforcés et précisés, en prenant plus précisément en compte les incidences du statut de doctorant à temps plein ou à temps partiel.

La capacité d'amélioration de l'école dépend aussi des solutions qui pourront être trouvées en matière de dispositif permanent de suivi du parcours professionnel des docteurs et de système d'information opérationnel dans le domaine doctoral.

### • Points forts

- Gouvernance investie dans une démarche qualité, soucieuse d'amélioration continue ; qualité du travail et des analyses d'autoévaluation.
- Forte détermination de la direction, en bonne synergie avec le conseil, pour construire et faire accepter les évolutions nécessaires en impliquant la communauté de l'école.
- Partenariat fort avec l'autre ED et le collège doctoral.
- Bons résultats d'insertion à trois ans.



- **Points faibles**

- Durée moyenne des thèses trop longue (y compris pour les doctorants avec financement spécifique) et nombre d'abandons trop important.
- Rôle décisionnel du conseil encore limité, notamment en matière de recrutement et de réinscription dérogatoire.
- Nombre, proportion et diversité des financements spécifiques trop limités.
- Absence de dispositif permanent de suivi du parcours des docteurs ; absence de règlement intérieur, de formation à l'encadrement, de portfolio.

## RECOMMANDATIONS

Le comité Hcéres propose les pistes de réflexion suivantes.

### A L'ATTENTION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

- En matière de gouvernance générale : mettre en place un règlement intérieur.
- En matière de gestion des effectifs et des parcours de doctorants : poursuivre les efforts de réduction de la durée des thèses et du nombre d'abandons en intégrant dans les procédures et les données la distinction entre temps plein et temps partiel.
- En matière de politique de recrutement : harmoniser les procédures, notamment en systématisant une audition pour toutes les catégories ; réfléchir aux moyens de renforcer le rôle de l'école dans le choix des sujets.
- En matière de financement : préciser les moyens de concrétiser les objectifs d'augmentation du nombre de thèses financées et fixer un seuil de financement.
- En matière d'encadrement : préciser et mettre en œuvre le projet de formation à l'encadrement ; réfléchir aux moyens de mesurer la qualité des encadrements.
- En matière de formation : préciser les mesures à prendre en vue de réduire l'absentéisme ; réfléchir aux conditions de mise en œuvre du portfolio comme outil d'autoévaluation des compétences.
- En matière de suivi des docteurs : travailler, avec le collège doctoral et l'établissement, à définir et mettre en œuvre les dispositifs de suivi prévus par l'arrêté du 25 mai 2016 ; travailler à la redynamisation de l'association des doctorants et docteurs.

### A L'ATTENTION DE L'ÉTABLISSEMENT

- Préciser le cadre et les conditions permanents dans lesquelles l'établissement envisage de donner à ses écoles doctorales les moyens d'assumer régulièrement, conformément aux dispositions de l'arrêté du 25 mai 2016, leur mission en matière de suivi du parcours professionnel des docteurs.
- Faciliter la mise à disposition des écoles doctorales d'un système d'information opérationnel leur permettant de disposer des données nécessaires à leur pilotage.
- Veiller à analyser, et le cas échéant à envisager de compenser par d'autres formules, les incidences, sur le nombre de thèses financées, de la modification du régime de financement de thèses par la Région.

Les rapports d'évaluation du Hcéres  
sont consultables en ligne : [www.hceres.fr](http://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](http://hceres.fr)

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

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



## OBSERVATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

## Observations générales relatives au rapport d'évaluation de l'ED 541 SHS

**E2020-EV-9740478B-DEF-PED200017567-026966-RT**

Nous remercions les membres du comité d'évaluations HCERES pour la lecture attentive de nos bilan et projet, pour le déroulement de la visite *in situ* et enfin pour le rapport qu'ils ont rédigé. La lecture du document offre une vision conforme à notre perception. Enfin, nous avons particulièrement apprécié la clarté des suggestions et des prescriptions du rapport HCERES qui nous semblent toutes très pertinentes. La lecture du rapport nous amène toutefois à formuler plusieurs observations.

Premièrement, le comité indique à la page 3 que « Le collège 3 [...] des doctorants [...] connaît actuellement un défaut de participation de certains de ses membres, auquel il serait souhaitable de chercher également à remédier ». Nous tenons à préciser que le défaut de participation de certains doctorants signalé dans le rapport était relatif à la mandature 2016-2018. Les doctorants élus en mai 2018 ont fait preuve d'une excellente participation au cours de leur première année de mandature.

Deuxièmement, le comité signale à juste titre les partenariats avec différentes cellules du pôle recherche. Il nous semble important de ne pas oublier la cellule médiation scientifique. En effet, cette cellule participe notamment très activement à l'organisation du concours MT180 et des Doctoriales et actualise régulièrement le site internet des ED.

Troisièmement, nous comprenons tout à fait la surprise du comité (page 5 du rapport) concernant les données relatives au potentiel d'encadrement. En réalité, la contradiction constatée s'explique par les définitions différentes utilisées. En effet, dans le tableau récapitulatif fourni au HCERES il nous était demandé de comptabiliser uniquement le nombre de titulaires de l'HDR. Dans le tableau 10 de notre bilan, nous avons utilisé la définition du potentiel d'encadrement « au sens de l'HCERES » c'est-à-dire la somme du nombre de HDR et du nombre de non HDR participant à l'encadrement de thèses. Le potentiel d'encadrement était donc inévitablement plus élevé que le nombre d'HDR (le nombre en 2014/2015 n'était pas de 79 comme indiqué dans le rapport du comité mais de 85). Précisons en outre que l'information sur le potentiel d'encadrement « au sens de l'HCERES » a permis de mettre en évidence une augmentation du nombre de non HDR participant à l'encadrement entre 2014/2015 et 2017/2018, accroissement qui a presque compensé la baisse du nombre d'HDR sur la période.

Quatrièmement, comme le souligne le comité HCERES à plusieurs reprises dans son rapport, l'ED ne propose pas pour l'instant de formation spécifique à l'encadrement de thèse. Néanmoins, il convient de préciser, comme nous l'indiquions en haut de la page 63 de notre bilan, que les encadrants de thèse de SHS avaient été invités en 2018 à participer à une formation dédiée à l'éthique de la recherche et à la déontologie, formation qui à nos yeux devrait constituer une composante à ne pas négliger pour la formation à l'encadrement.

Pr. Alexis PARMENTIER, Directeur de l'ED 541 - Pr. François TAGLIONI, Directeur Adjoint de l'ED 541

Saint-Denis, le 9 juillet 2019  
Pr. Gilles LAJOIE  
Président du Conseil académique



Copie(s) : Pr. Frédéric MIRANVILLE, président de l'Université