

ÉCOLE DOCTORALE N° 60

Territoires, temps, sociétés et développement - TTSD

ÉTABLISSEMENTS

Université Paul-Valéry Montpellier 3

Université de Montpellier

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2019-2020
VAGUE A

Rapport publié le 09/11/2020



Pour le Hcéres¹ :

Thierry Coulhon, Président

Au nom du comité d'experts² :

Didier Le Gall, 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. Didier LE GALL, Université Angers

Expert(e)s : M. Christophe GENIN, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
Mme Mariele MANCEBO GARCIA, Université de Bourgogne
M. Gilles PALSKEY, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
Mme Sophie VALLAS, Aix-Marseille Université

Conseillère scientifique représentant(e) du Hcéres :

M. Laurent GAUTIER

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2019-2020 SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN SEPTEMBRE 2019 ET D'ENTRETIENS AVEC DES DOCTORANTS ET LA DIRECTION DE L'ED EN JUIN 2020

En raison des circonstances sanitaires exceptionnelles liées à la pandémie, les visites des ED sur site n'ont pu avoir lieu au printemps 2020. L'évaluation de chaque ED a été réalisée à partir du dossier remis au Hcéres en septembre 2019 et de deux entretiens du comité Hcéres, l'un avec quelques doctorants de l'ED, l'autre avec la direction de l'ED. Ces entretiens ont été réalisés en visioconférence au cours du mois de juin 2020.

PRÉSENTATION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

L'école doctorale *60 Territoires, temps, sociétés et développement* est portée par l'université Paul-Valéry de Montpellier (UPVM) et coaccréditée avec l'Université de Montpellier. Elle est associée à trois autres établissements que sont Montpellier SupAgro, l'École nationale supérieure d'architecture de Montpellier (ENSAM) et l'École du Louvre. Sa direction et ses services sont implantés sur le site Saint-Charles à Montpellier.

Elle compte 13 unités de recherche (7 unités mixtes de recherche -UMR- et 6 équipes d'accueil -EA-), un potentiel de 125 directeurs de recherche titulaires de l'habilitation à diriger les recherches (HDR). Elle a inscrit 277 doctorants en 2018.

Son périmètre scientifique est pluridisciplinaire, centré sur les sciences humaines et sociales (SHS), et les sciences du vivant et de l'environnement (SVE). De ce fait, elle développe des interactions fortes avec l'ED 58 (*Langues, littératures, cultures, civilisations*), autre ED du domaine SHS du même établissement.

Elle est membre de la ComUE Languedoc-Roussillon Universités (ComUE dissoute au 1/01/2020) et du collège doctoral cette même ComUE. Ce collège doctoral regroupe actuellement les ED de l'Université Paul-Valéry de Montpellier, l'Université de Perpignan Via Domitia, l'Université de Nîmes et l'École des Mines d'Alès.

SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION

APPRÉCIATION PAR CRITÈRE

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

Le fonctionnement de l'ED *Territoires, temps, sociétés et développement* apparaît à la fois sérieux et dynamique. L'ED est dirigée par une directrice assistée par 9 personnels administratifs (en partage avec d'autres ED du site), d'un conseil d'ED de 22 membres (dont 9 directeurs de laboratoires, 2 membres de la commission recherche, 2 personnels administratifs et techniques, 4 doctorants et 4 personnalités extérieures), respectant les prescriptions réglementaires.

Le budget annuel est de 36 850 euros. Bien qu'il soit peu détaillé, les fonds sont consacrés à la mobilité internationale des doctorants (15 % du budget), à la prise en charge des frais de participation à des formations proposées par le collège doctoral, au financement de l'impression des thèses ou d'une partie des frais liés aux déplacements des membres des jurys de thèse.

La communication interne et externe de l'ED est portée par un site web dédié et par l'utilisation de plusieurs listes de diffusion en direction des directeurs de thèse, des doctorants et des docteurs. Ces outils permettent de relayer de l'information sur les conditions d'admission, les modalités de recrutement, les possibilités de financement, les appels d'offres, les séminaires et conférences et surtout sur les enseignements/formations.

Une journée d'accueil des nouveaux doctorants, très prisée, est organisée chaque année à la mi-novembre et permet d'attirer l'attention sur les dispositifs et les informations utiles.

Les inscriptions en thèse se font sur la base d'un dossier, dont le contenu est détaillé sur le site de l'ED, comprenant un projet de thèse, un courrier circonstancié d'un directeur de thèse et du directeur de laboratoire, une lettre de motivation, les résultats académiques (14 ou plus au mémoire de deuxième année de master). Les effectifs de doctorants sont constants sur la période de référence (273 en 2013, 277 en 2018) alors que le nombre des nouveaux inscrits augmente (58 en 2013, 72 en 2018). Le pourcentage de thèses financées s'améliore : 38,5 % des doctorants bénéficient d'un financement en 2018 contre 14,7 % en 2014. Les allocations de type CIFRE (Convention industrielle de formation par la recherche) sont en importante augmentation (6 contrats en 2014, 22 en 2018).

Sur le plan scientifique, l'ED *Territoires, temps, sociétés et développement* accueille les doctorants issus de 13 unités de recherche (dont sept UMR) relevant de champs disciplinaires complémentaires (sciences humaines et sociales, sciences du vivant et de l'environnement). Toutes les unités de recherche participent à l'offre de formation de l'ED pour permettre aux doctorants d'élargir leur culture scientifique. Le déploiement depuis 2017 de l'école doctorale d'été *EthicHum* (« Penser l'éthique avec les humanités »), qui met l'accent sur l'éthique et l'intégrité scientifique dans la pratique professionnelle de la recherche, constitue une originalité. Le partenariat avec la Maison des sciences de l'homme MSH-Sud, centrée sur les mêmes disciplines, renforce cette identité.

L'ouverture à l'international permet à l'ED d'accueillir 40 % de doctorants étrangers et d'inscrire 24 thèses en cotutelle (73 % de ces doctorants sont titulaires d'un diplôme étranger).

• Encadrement et formation des doctorants

Le nombre de doctorants inscrits à l'ED *Territoires, temps, sociétés et développement* apparaît constant (277 en 2018), malgré une baisse significative jusqu'en 2017 (273 étudiants en 2013, 258 en 2017). La politique d'encadrement des doctorants prévoit que le nombre maximum de thèses encadrées par un HDR est fixé à 8. Cette exigence est respectée (maximum de 9 constaté en 2017) et le taux d'encadrement, sur la période de référence, est en moyenne de 3 doctorants par directeur de thèse (3,5 en 2013 ; 3,2 en 2018).

Pour le suivi des doctorants, conformément à la réglementation, un comité de suivi individuel de thèse (CSI) est instauré. Son avis est obligatoire pour une inscription en troisième année et recommandé pour une inscription en deuxième année. Sous contrôle de l'ED, la gestion du CSI est confiée aux laboratoires, ce qui semble introduire une certaine hétérogénéité de pratiques et un niveau de satisfaction variable chez les usagers. La journée d'accueil des doctorants de première année est très suivie (pratiquement 90 % de participation) et constitue un élément central de la politique d'accompagnement des doctorants. On notera que les doctorants titulaires d'un contrat doctoral bénéficient, depuis 2018, d'un suivi annuel, via une audition devant le conseil de l'ED.

Pour être autorisé à soutenir sa thèse, le doctorant inscrit à l'ED 60 doit capitaliser 100 ECTS (*european credit transfer system*). En regard, l'ED a mis en place une politique de formation très claire, structurée en trois axes : méthodologie ; pratique de la recherche ; aide à l'insertion professionnelle et visibilité internationale. A ces trois axes, s'ajoutent des formations concernant l'éthique et l'intégrité scientifique. L'offre de formation, évaluée chaque année par les doctorants, est validée par le conseil de l'ED. Ainsi les doctorants doivent suivre des enseignements de tronc commun auxquels s'ajoutent des enseignements optionnels. Dans le catalogue de formation, on trouve par exemple des séminaires organisés par les unités de recherche à destination de l'ED (un séminaire de 3 heures est offert par chaque laboratoire), des formations de bureautique, de recherche bibliographique à l'aide des outils numériques, une formation dédiée au dépôt électronique des thèses ou encore au plagiat, et des enseignements en langues vivantes. Les doctorants de l'ED 60 ont également accès à des séminaires extérieurs, organisés par exemple par la MSH-Sud. Les étudiants de deuxième année ont aussi la possibilité d'organiser trois séminaires de recherche sur la thématique de leur choix.

Le volet professionnalisation est dense et est assuré en partenariat avec le service commun universitaire d'information et d'orientation - insertion professionnelle (SCUIO-IP) et le collège doctoral. Depuis 3 ans, les doctorants peuvent participer à l'école d'été *EthicHum*, « Penser l'éthique avec les humanités ». Depuis la rentrée 2018, les doctorants de troisième année sont encouragés à organiser et à participer à un colloque inter-ED (ED 58 et ED 60). L'ED revendique une sensibilité particulière au suivi des doctorants salariés (dispenses

de 11 ECTS sur les formations optionnelles) ou en situation singulière (possibilités d'enseignement à distance pour les publics sensibles, salariés, isolés).

La durée moyenne des thèses est en augmentation à 4,8 années en 2018 (contre 3,8 en 2015), ce qui reste inférieur à la moyenne nationale en SHS (5,5 ans), alors que le nombre de doctorants bénéficiant d'une allocation de thèse est en augmentation (environ 38 % contre 15 % en 2013) et que celui de doctorants salariés (31 %) n'évolue pas. Par ailleurs, le taux d'abandon reste stable sur la période (autour de 8 %) ce qui a conduit la direction de l'ED à entreprendre un travail spécifique sur cette question. A noter que la présentation d'un portfolio complété est exigée pour la soutenance.

- **Suivi du parcours professionnel des docteurs**

Les doctorants de l'ED 60 bénéficient d'un accompagnement assez riche à la professionnalisation (portfolio de compétences, information sur les possibilités de volontariat international, rencontres docteurs/entreprises, dispositif PEPITE-LR sous format café/atelier, Doctoriales®, etc.). C'est d'ailleurs dans les formations à la professionnalisation, pour lesquelles le collège doctoral et le SCUIO-IP semblent être des partenaires actifs, que l'on dénombre le plus grand nombre d'étudiants inscrits.

S'agissant du devenir des docteurs, l'ED 60 réalise des enquêtes d'insertion professionnelle (enquête SIREDO du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation) à six mois mais aussi une enquête à trois ans, à l'initiative de l'UPVM. Pour cette dernière, sur les trois années disponibles (2016, 2017, 2018), les taux de réponse sont assez élevés (entre 55 et 66 % selon les promotions). Les résultats montrent que l'insertion varie d'une année à l'autre (de 83 à 65 %), qu'elle est à prédominance régionale, et que 65 % environ des docteurs ont intégré la fonction publique, ce qui est assez proche des données nationales. La plupart des emplois sont à temps complet (83 à 92 %) et le plus souvent de niveau cadre (ou catégorie A de la fonction publique). En regard, l'insertion dans le secteur privé est considérée comme « marginale ». Ces résultats d'enquête sont présentés et discutés en conseil de l'ED. Enfin, il faut signaler la réalisation d'une enquête centrée sur les abandons qui devrait être reconduite pour obtenir des données exploitables.

AUTOÉVALUATION ET PROJET

L'autoévaluation de l'ED 60 paraît procéder pour l'essentiel d'un travail en continu du conseil de l'ED. Elle est très précise pour de nombreuses dimensions et cohérente.

Dans le cadre du prochain contrat, l'ED 60 projette de maintenir son organisation actuelle tant du point de vue de la gouvernance que de son périmètre thématique, des unités de recherche qui la composent, des partenariats externes et internes (établissements du site, MSH-Sud, bibliothèque universitaire -BU, SCUIO-IP) qui devraient être renforcés. Deux indicateurs (financement des thèses et insertion professionnelle) restent au cœur du projet de l'ED pour le prochain contrat. Cette stabilité organisationnelle et scientifique s'accompagne de nombreux projets ayant vocation à améliorer la formation, le suivi et l'insertion professionnelle des doctorants.

S'agissant de la formation des doctorants, l'ED entend poursuivre ses actions d'incitation à soutenir une HDR notamment pour les disciplines qui sont en besoin d'encadrants (science politique, éthique). La formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique restera, grâce à l'école d'été *EthicHum*, une des actions importantes, et un marqueur de l'identité de l'ED, de même que l'extension de la culture de *l'open access* (« libre accès », mode de diffusion des articles de recherche scientifique sous forme numérique, gratuite et dans le respect du droit d'auteur). L'offre de formation sera enrichie sur le volet de l'insertion professionnelle. Ainsi les doctorants qui n'ont pas encore de projet entrepreneurial, seront fortement incités à suivre la formation « comprendre l'entreprise », programme de sensibilisation au monde de l'entreprise et de l'entrepreneuriat. Dans le même esprit, un projet de « mini-doctoriales » spécifiques aux SHS, est en gestation. Le succès de la journée d'accueil pour les doctorants de première année incite au déploiement d'une journée d'accueil thématique pour les doctorants deuxième année. Pour sécuriser la réalisation de la thèse, l'ED 60 poursuivra sa politique d'augmentation du nombre de thèses financées (y compris CIFRE). La politique internationale sera soutenue par la volonté d'augmenter le nombre de doctorants internationaux et de cotutelles et renforcée par une recherche de financements qui devraient permettre de soutenir les aides à la mobilité, les publications internationales et les invitations de conférenciers, en particulier internationaux. Afin de faciliter la communication, le site internet sera rénové et accueillera une fiche de présentation individuelle de chaque doctorant. Par ailleurs, une enquête sur la qualité de vie étudiante sera mise en place pour améliorer le travail d'autoévaluation du fonctionnement de l'ED.

APPRÉCIATION GLOBALE

L'ED 60 dispose d'une gouvernance structurée, efficace et en accord avec les unités de recherche qui participent au pilotage de la structure. L'écosystème local est bien organisé et les interactions sont efficaces avec les différents acteurs locaux (par exemple ED 58, SCUIO) et régionaux (par exemple MSH-Sud, Région). Les contraintes règlementaires sont respectées. Les règles de fonctionnement et les procédures sont formalisées et pour l'essentiel explicites et diffusées.

Au regard des domaines de spécialisation des unités de recherche qui la composent, la politique scientifique de l'ED 60 apparaît pertinente et cohérente avec un intérêt particulier pour l'interdisciplinarité (participation de tous les laboratoires aux séminaires scientifiques mis à disposition des doctorants) et surtout pour l'éthique (École d'été *EthicHum*) et l'intégrité scientifique.

La dotation financière de l'ED 60 est très largement consacrée aux financements des besoins des doctorants mais les moyens de l'ED 60 sont perçus comme limités et ne permettent pas, en particulier, de soutenir de façon significative les demandes d'aide à la mobilité (trop peu de demandes acceptées pour des financements modestes).

L'offre de formation, clairement organisée autour de trois axes, semble répondre en partie aux attentes des doctorants.

Le taux d'encadrement (trois doctorants par HDR) et le respect du nombre maximum de doctorants par directeur de thèse (huit) créent des conditions favorables au déroulement de la thèse dont la durée (4,8 années) augmente même si elle reste en deçà de la moyenne nationale pour les SHS.

Le suivi de l'insertion professionnelle des docteurs est assuré, avec des taux de réponses élevés aux questionnaires à trois ans. Il permet de mettre en évidence des taux d'insertion importants, sous statut cadre, pour les deux tiers au sein la fonction publique, ce qui est positif.

Néanmoins quelques faiblesses restent à signaler, en particulier le nombre assez retreint des financements de contrats doctoraux, l'allongement de la durée des thèses et la part modeste du budget consacrée aux mobilités. Les liens entre les docteurs et l'ED semblent assez ténus.

• Points forts

- Cohérence disciplinaire, de la politique scientifique et de formation.
- Qualité des moyens humains et des locaux (écosystème recherche sur le site Saint-Charles).
- Gouvernance accessible, fonctionnelle, intégrant les directions des laboratoires.
- Coopération dense avec d'autres structures de l'UPMV (ED 58, SCUIO-IP, BU, ...) ou extérieures (MSH-Sud, collège doctoral, ...).
- Très bon taux d'encadrement.
- Offre de formation diversifiée et professionnalisante, intégrant une formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique, et à la science ouverte.
- Dispositifs de suivi assez nombreux (enquêtes, auditions des allocataires établissement et Région, etc.), focus intéressant sur l'abandon (enquête dédiée).

• Points faibles

- Taux élevé de thèses soutenues non financées (75 % des docteurs n'avaient pas de financement spécifique).
- Budget sans doute un peu faible, en particulier pour déployer les mobilités internationales.

RECOMMANDATIONS

A L'ATTENTION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

- Améliorer/diversifier les financements de thèse (contrats doctoraux) pour réduire la part de doctorants non financés, et peut-être le nombre d'abandons.
- Veiller à l'harmonisation des CSI (organisation et avis) et surveiller l'augmentation de la durée des thèses.
- Valoriser le volet international et en augmenter les financements.
- Rechercher des partenariats, y compris internationaux, sur la dimension "éthique et humanités numériques", ce qui serait de nature à renforcer l'identité de l'ED 60.

A L'ATTENTION DES ÉTABLISSEMENTS

- Permettre à l'ED 60 de poursuivre sa structuration et le déploiement d'un projet structuré autour de l'international, de la professionnalisation et de l'éthique, et préserver les synergies fructueuses entre les ED 58 et 60.
- Permettre à l'ED de déployer pleinement une politique internationale, en particulier en termes de financement des mobilités (séjours de recherche, cotutelles et participation active aux colloques internationaux).

OBSERVATIONS DES ÉTABLISSEMENTS



Pr. Nathalie BLANC
Directrice de l'École Doctorale 60
Université Paul Valéry Montpellier 3
Site St Charles
Rue du professeur Henri Serres
34080 Montpellier
Tel : 04 11 75 70 67 / 06 07 06 58 44
Email : nathalie.blanc@univ-montp3.fr

Montpellier, le 15 septembre 2020

Objet : Rapport d'évaluation – A2021-EV-0341089Z- DEF-PED210020756-032374-RT
ED60 - Territoires, temps, sociétés et développement - TTSD

Mesdames et Messieurs les Membres du comité de visite,
Monsieur le délégué scientifique de l'HCERES,

L'École Doctorale 60 - Territoires, temps, sociétés et développement (TTSD) remercie le comité de visite pour son rapport et pour ses recommandations. Cette évaluation va lui permettre de poursuivre son évolution et l'encourage à mettre en place le projet présenté dans d'excellentes conditions au sein de l'Université Paul Valéry Montpellier 3.

Nous vous prions de croire, Mesdames et Messieurs les Membres du comité de visite, Monsieur le délégué scientifique de l'HCERES, en l'expression de nos salutations les plus cordiales.

Nathalie Blanc, Professeure, Directrice de l'ED60

Le Président

Patrick GILLI

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)

