

MISE EN ŒUVRE DES ÉTUDES
DOCTORALES DANS LE PÉRIMÈTRE DU
COLLÈGE DOCTORAL DE BRETAGNE

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2020-2021
VAGUE B

Rapport publié le 08/12/2021



Pour le Hcéres¹ :

Thierry Coulhon, Président

Au nom du comité d'experts² :

Hélène Roux De Balmann, Présidente

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

Présidente : Mme Hélène Roux-de Balmann, Université Toulouse III - Paul Sabatier

Expert(e)s : Mme Jennifer Lavigne, Université Côte d'Azur
Mme Hamida Muller, Université Paris-Saclay
M. Claude Perez, Aix-Marseille Université
M. Cédric Ribeyre, Université Grenoble Alpes
Mme Elisabeth Taffin De Givenchy, Université Côte d'Azur

Conseiller scientifique représentant du Hcéres :

M. Gilles Bourdier

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2020-2021 SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN NOVEMBRE 2020 ET D'ENTRETIENS EN VISIOCONFÉRENCE DU COLLÈGE DOCTORAL ET DES ÉCOLES DOCTORALES EN FÉVRIER 2021

Présentation de l'organisation des études doctorales du site

Les études doctorales s'organisent autour de l'École des docteurs de Bretagne Loire (EdD), qui est le nom donné au collège doctoral de l'Université Bretagne Loire (UBL), créé en 2016. Vingt-et-un (21) établissements délivrent le diplôme de doctorat (7 universités et 14 écoles), avec environ 1 000 lauréats chaque année. L'EdD regroupe 11 écoles doctorales, comptabilisant environ 5 000 doctorants et 3500 HDR (2019-2020). Le dispositif doctoral comprend en outre 6 pôles doctoraux de site.

Depuis la dissolution de l'UBL fin 2019, l'EdD Bretagne Loire est portée administrativement par l'Université de Rennes 1. Ses missions sont identiques à celles de la précédente EdD. Le projet prévoit un repositionnement régional en scindant l'EdD Bretagne-Loire en deux nouveaux collèges doctoraux : le Collège doctoral de Bretagne (périmètre concerné par la présente évaluation) et le Collège Pays de Loire. Le partage de compétences entre les différentes structures (EdD, pôles doctoraux, ED) qui a été défini lors de la mise en place de l'EdD restera inchangé.

Appréciation globale

Les études doctorales s'organisent autour de l'École des docteurs (EdD) Bretagne Loire. Créé sous l'égide de l'UBL et porté par celle-ci, ce collège doctoral a été maintenu après la dissolution de la ComUE en décembre 2019. Depuis la dissolution de l'UBL, le portage administratif et financier est assuré par l'Université de Rennes 1. On peut souligner les efforts consentis pour construire les études doctorales dans un contexte géographique aussi vaste, regroupant 21 établissements et 11 ED.

Le partage de compétences entre les différentes structures (EdD, pôles doctoraux, ED) a été défini lors de la mise en place de l'EdD dans le cadre de la ComUE UBL. Il n'est pas amené à évoluer. Les circuits de décision sont cependant complexes, ce qui peut conduire à un éloignement avec les usagers (ED, doctorants, gestionnaires). L'EdD a œuvré à la définition d'un cadre commun à toutes les ED pour l'encadrement et la formation des doctorants (charte du doctorat, conventions de co-accréditation, règlement intérieur, etc.). Il est cependant peu contraignant et les règles communes qui en découlent sont diversement mises en œuvre dans les ED.

L'offre de formations transversales mise en place par l'EdD est diversifiée. Elle est globalement appréciée par les ED et complétée par les formations proposées par celles-ci.

Le modèle économique (contribution de chaque établissement au prorata du nombre de doctorants) permet une équité entre les ED quant à la dotation qui leur est attribuée. Les moyens alloués à la formation doctorale semblent adaptés. L'EdD a bénéficié de moyens humains et financiers très satisfaisants. La situation au niveau des ED est cependant parfois disparate. Le développement d'un système d'information mutualisé (Amethis) a été entrepris sous l'égide de l'EdD. Étant encore inabouti, il répond difficilement aux besoins et aux attentes des ED et des doctorants et ne permet pas de disposer d'un outil de pilotage et de suivi de la formation doctorale. Peu d'actions sont menées au niveau de l'EdD pour promouvoir le doctorat et les compétences des docteurs.

Le rayonnement national et international s'appuie essentiellement sur celui des unités de recherche.

Un dispositif de suivi du parcours professionnel des doctorants a été mis en place. Le taux de répondants est en augmentation mais l'exploitation des résultats reste insuffisante.

La dissolution de la ComUE entraîne une modification du périmètre des ED, *a minima* une restriction de périmètre géographique. L'impact est très variable selon les ED, le périmètre de certaines étant significativement réduit. Globalement, ce recentrage territorial est considéré comme une opportunité pour renforcer les relations avec les collectivités et les acteurs socio-économiques ou les liens de proximité entre l'ED, les doctorants et les unités de recherche, points identifiés comme faibles dans le bilan de l'EdD et des ED.

Le futur collège doctoral de Bretagne, porté par l'Université de Rennes 1, regroupera 15 établissements, 2 pôles doctoraux, 13 ED (12 ED en rattachement unique et 1 ED en double rattachement au collège doctoral Pays de Loire). Son fonctionnement et ses missions seront identiques à ceux de l'EdD. Les principaux points d'amélioration ont été identifiés lors des autoévaluations de l'EdD et des ED : meilleure homogénéité des pratiques (charte du doctorat), mise en place d'un plan individuel de formation et accompagnement personnalisé des doctorants, internationalisation (guichet unique pour la mobilité internationale, formations en anglais, appui sur les EUR), dispositifs d'appui à la poursuite de carrière, taux de réponse aux enquêtes d'insertion, valorisation du doctorat, amélioration des outils numériques, en particulier le SI AMETHIS. Le modèle économique sera maintenu dans son principe. Les établissements se sont engagés à en maintenir le niveau.

Points forts

- Volonté de la part des établissements de développer des actions mutualisées.
- Soutien affirmé des établissements à la formation doctorale.
- Adossement scientifique de grande qualité et implication des unités de recherche dans la formation doctorale.
- Mise en place d'une offre de formation transversale diversifiée.
- Mise en place d'un dispositif de suivi professionnel des docteurs.

Points faibles

- Partage des rôles entre établissements, pôles doctoraux, collège doctoral, écoles doctorales peu clair.
- Système d'information AMETHIS ne répondant pas aux exigences de qualité des études doctorales.
- Faible valorisation du doctorat.
- Politique internationale reposant trop essentiellement sur les unités de recherche.

Recommandations pour les établissements

Dans un contexte institutionnel instable, les établissements devront veiller à pérenniser les moyens financiers et humains attribués aux études doctorales.

Le partage des rôles entre les établissements, les pôles doctoraux, le collège doctoral et les écoles doctorales mériterait d'être précisé.

Le système d'information AMETHIS devrait être amélioré afin de permettre le suivi et le pilotage des études doctorales et de répondre aux besoins des écoles doctorales et des doctorants.

Un accompagnement plus personnalisé des doctorants devrait être mis en place (portfolio de compétences, plan individuel de formation). L'organisation des comités de suivi individuel devrait être harmonisée. La formation transversale pourrait être structurée afin de la rendre plus lisible pour les doctorants et adaptée selon leurs projets professionnels. Une formation à l'encadrement pourrait être proposée à tous les encadrants.

La dimension internationale des études doctorales pourrait être développée en s'appuyant notamment sur les Écoles universitaires de recherche (EUR) et les thèses en cotutelle et en encourageant la mobilité internationale.

Les résultats des enquêtes auprès des doctorants et des docteurs pourraient être plus amplement exploités afin d'améliorer le pilotage des études doctorales.

Analyse détaillée

Fonctionnement et adossement scientifique des ED et du collège doctoral

Gouvernance

La ComUE UBL (Université Bretagne Loire) a été créée en janvier 2016 avec l'École des docteurs (EdD) Bretagne Loire comme collège doctoral, avec 21 établissements délivrant chacun le grade de docteur (7 Universités et 14 Écoles) et 11 écoles doctorales bi-régionales (ED). Depuis la dissolution de l'UBL en décembre 2019, le portage

administratif et financier est assuré par l'Université Rennes 1. Le dispositif doctoral se décline sur des pôles doctoraux de site, chargés de la mise en œuvre de la politique doctorale. Ces pôles sont des structures de proximité à Angers, Brest, Le Mans, Lorient-Vannes, Nantes et Rennes. Chaque pôle doctoral est dirigé par un directeur désigné, conjointement s'il y a lieu, par le(s) chef(s) d'établissement(s) concerné(s) après avis de la Commission de la recherche de l'établissement ou des établissements (ou de l'instance qui en tient lieu). Les pôles doctoraux de site sont dotés d'un conseil. L'instance de pilotage est le comité doctoral dans lequel siègent les responsables des 21 établissements délivrant le diplôme et la direction du collège doctoral a voix consultative. Les directeurs d'ED peuvent s'en sentir éloignés. La politique doctorale est également évoquée en comité d'orientation stratégique avec les directeurs des ED.

Le rôle du collège doctoral est essentiellement de nature opérationnelle. Le partage de compétences entre l'EdD, les 11 ED et les 6 pôles doctoraux a été défini lors de la « mise en commun » du doctorat dans le cadre de la ComUE UBL. Ce partage n'est pas amené à évoluer significativement. On note cependant une faible lisibilité de l'articulation des rôles de chaque acteur de la formation doctorale (établissements, pôles doctoraux, EdD, ED). Le rôle des pôles et la répartition des missions mériteraient d'être précisés. Le positionnement des pôles comme simples relais ou bien comme structures décisionnaires en lien avec les établissements du site n'est en effet pas très clair.

Les doctorants sont peu ou pas impliqués dans le fonctionnement de l'EdD, voire de certaines ED.

Moyens matériels, humains et financiers

L'EdD a contribué à mettre en place un modèle de financement du dispositif doctoral par les établissements. Ce modèle a été conservé après la dissolution de l'UBL et a vocation à durer. Le modèle économique est basé sur la contribution de chaque établissement au *pro rata* du nombre de doctorants inscrits en première, deuxième et troisième années.

Le budget consacré au doctorat (hors contrats doctoraux) provient de cotisations des établissements accrédités à raison de 160 €/doctorant. Ce budget est ensuite réparti entre l'EdD (40 €/doctorant), les ED (100 €/doctorant) et les décharges des directeurs et adjoints d'ED (calculées sur la base de 20 €/doctorant). Cette clé de répartition garantit une équité de traitement des ED quant à la dotation qui leur est attribuée.

Le Collège bénéficie de locaux et de personnels dédiés parfois mutualisés avec plusieurs ED, qui lui permettent de remplir ses missions. Il faut espérer une pérennisation des moyens, notamment en termes RH. Sur le terrain, la situation des ED semble toutefois assez inégale et certaines semblent manquer de moyens pour développer une politique doctorale ambitieuse. Le fait que certains gestionnaires soient affectés à plusieurs ED soulève notamment des difficultés lorsque les établissements fonctionnent de façon différente et il leur est difficile de participer pleinement à la vie de l'ED. Certaines ED ont déploré un manque de fluidité du fait de la gestion centralisée qui peut créer des difficultés en fin d'exercice comptable. Certaines ED peuvent compter sur le soutien financier de structures nouvelles, comme les EUR, qui seraient toutefois susceptibles de constituer un risque de traitement inégal des doctorants sur un même site, une même UR ou au sein d'une même ED.

Moyens de communication

L'École des docteurs s'appuyait sur le pôle communication de l'UBL pour mettre en place ses actions de communication (type concours « *Ma thèse en 180 secondes* » et *Doctoriales*) et coordonner la conception des sites web des ED en version bilingue Fr/En, des logos, etc. La communication a été essentiellement interne à la communauté des établissements du territoire car l'enjeu était de faire connaître ce nouveau dispositif doctoral bi-régional, conçu en même temps que l'UBL. La communication externe également envisagée dans le but de promouvoir le doctorat des établissements de l'UBL n'a pas été développée.

Certaines ED ont un site internet très clair (en français et parfois en anglais). La communication interne passe aussi parfois par un livret d'accueil remis aux doctorants voire une *newsletter* ou encore une revue bi-annuelle. Mais la communication avec les doctorants est complexifiée par la nature multi-sites (déficit de coordination dans la diffusion des messages électroniques émanant de multiples interlocuteurs difficiles à identifier : gestionnaires de site, ED, pôles). Deux interfaces étaient utilisées LUNAM (Pays de Loire) et AMETHIS (Bretagne). Ce manque d'uniformité entre les sites est apparu comme préjudiciable au fonctionnement de certaines ED, générant des difficultés de mise à jour des listes de doctorants et d'encadrants. La mise en place d'un outil unique sur l'ensemble du périmètre des ED est attendue. Cet outil devrait autant que possible être connecté à la scolarité. C'est ce qu'on peut attendre de l'utilisation unique d'AMETHIS aboutissant à une meilleure fluidité,

par exemple dans la gestion des inscriptions. Le collège ne communique pas directement avec les doctorants mais passe par les ED, ce qui peut occasionner également des disparités.

Recrutement des doctorants

Le recrutement ne fait pas partie des prérogatives de l'EdD. Les annonces et candidatures sont cependant regroupées sur un portail commun qui permet de connaître précisément le nombre de sujets déposés et le nombre de candidatures. Cet affichage est donc très lisible pour les potentiels candidats.

Chaque ED a son propre fonctionnement et calendrier pour l'attribution des contrats doctoraux d'établissements et ses propres règles pour les autres contrats également. La politique scientifique voire la politique de recrutement est souvent dictée par les UR rattachées. Dans la plupart des cas, les candidats sont auditionnés. Les concours pour l'affectation des contrats doctoraux sont organisés, de façon assez hétérogène, soit au niveau des ED (chaque ED émergeant sur plusieurs établissements), soit au niveau des pôles voire des établissements, ce qui peut conduire à des disparités. Les ED devraient pouvoir garantir une équité dans le recrutement des doctorants financés par contrats doctoraux sur leur périmètre.

Financement des thèses

Pour l'EdD, la Charte du doctorat donne la règle commune : les écoles doctorales peuvent fixer des seuils minimums de financement dans leurs règlements intérieurs (par exemple le minimum du SMIC pour 8 ED sur 13). En revanche, le Collège doctoral n'est pas compétent sur les questions d'attribution des contrats doctoraux qui relèvent des établissements et des écoles doctorales.

Toutes les ED n'imposent pas un financement dédié à la thèse pour s'inscrire en doctorat. Dans la plupart des ED imposant un financement, il n'y a pas d'obligation de disposer d'un complément de financement au-delà de 36 mois. En général, dans ces ED, les thèses ont des durées raisonnables (aux alentours de 40 mois). Les durées sont bien plus élevées pour les domaines où les thèses ne sont pas toutes financées.

Accueil des doctorants

Il n'y a pas d'organisation de l'accueil des doctorants au niveau de l'EdD. Chaque ED propose une réunion de rentrée dans laquelle elle présente le doctorat et ses différents acteurs. Beaucoup d'ED proposent en plus un entretien d'accueil personnalisé en présence de membres du conseil ou des directeurs adjoints des ED. Des temps d'accueil par site peuvent être organisés conjointement avec les services des ressources humaines, les services des relations internationales ou d'autres structures d'accueil d'étudiants étrangers afin de faciliter leur rentrée universitaire et les accompagner dans leurs différentes démarches.

Concernant l'accueil des étudiants étrangers en particulier, ce sont les établissements qui mettent à disposition des services d'accompagnement tels que les centres de mobilité internationale (CMI) à Rennes et Brest ou la maison des chercheurs étrangers à Nantes et Angers.

On note également un effort remarqué sur l'accueil des doctorants en situation de handicap dans plusieurs établissements (référents handicap des établissements et des unités de recherche de site).

Valorisation du doctorat

La promotion de la compétence des docteurs est une des missions et prérogatives affichée du Collège doctoral. Cependant la lisibilité et la visibilité de ses actions menées sur ce point restent assez faibles, en particulier auprès des milieux socio-économiques et des acteurs de l'insertion.

Les ED incitent les doctorants à mener une réflexion sur leur projet professionnel pour choisir avec pertinence leurs formations transversales et acquérir les compétences correspondantes. Généralement, les doctorants sont informés pendant les réunions de rentrée sur les différents parcours professionnels des docteurs (souvent par l'intervention d'anciens de l'ED). Des efforts restent à faire pour la présentation des carrières non académiques et les liens avec le tissu socioéconomique.

L'EdD et les pôles doctoraux proposent toutefois un catalogue de formations transversales à visée professionnelle important (environ 200 formations annuelles) et organisent les *Doctoriales*, *Ma thèse en 180 secondes*, *Regards croisés* ; formation *Genre et carrière*.

Ouverture nationale et internationale

Le rayonnement national et international s'appuie en grande partie sur celui des unités de recherche. L'EdD travaille en partenariat avec les collectivités locales et le monde socio-économique des deux régions. Elle gère les bourses de mobilité internationale attribuées par la région Bretagne et, via le pôle doctoral de Rennes, les bourses de mobilité attribuées par Rennes Métropole.

Les partenariats du Collège avec des structures internationales sont cependant quasi inexistantes. Il ne lui a pas été confié de missions d'envergure à l'international mais il a eu quelques actions qui ont pu contribuer au rayonnement international du doctorat en Bretagne et Pays de la Loire (le développement des sites internet des écoles doctorales, le portail commun des sujets de thèse, etc.).

Sur le terrain des ED, on constate des situations inégales en ce qui concerne les partenariats locaux, nationaux et internationaux. L'attractivité en termes de mobilité entrante pourrait être améliorée. Toutes les ED consacrent une part importante de leurs moyens aux aides à la mobilité sortante.

Sur le plan des cotutelles, on relève que 14 % de doctorats sont réalisés en cotutelle internationale sur le site.

Les formations en anglais sont très insuffisantes. Il n'y a pas de traduction systématique des documents (fiches de CSI par exemple). Les doctorants non francophones devraient pouvoir accéder à des formations à la langue française.

Encadrement et formation des doctorants

Encadrement des doctorants

L'EdD a œuvré à la définition d'un cadre commun à toutes les ED pour l'encadrement et la formation des doctorants (charte du doctorat, conventions de co-accréditation, règlement intérieur, etc.). Il est cependant peu contraignant et les règles communes qui en découlent sont diversement mises en œuvre dans les ED. Le taux d'encadrement, les conditions de financement, les prérequis pour la soutenance, la définition de la composition des jurys, la gestion des arrêts prématurés de thèse ou les prolongations sont directement gérés par les ED et les établissements.

L'EdD a également participé au développement du logiciel AMETHIS, un outil de gestion des doctorants, du suivi de leur thèse et des formations. Il ne permet cependant pas aux ED de savoir si un de leurs encadrants exerce dans une autre ED pour contrôler le taux d'encadrement.

L'EdD a mis en place une formation des encadrants, qui est très diversement utilisée selon les ED et les sites.

Bien que très variables d'une ED à l'autre, les taux d'encadrement sont en général très satisfaisants. Des règles d'encadrement semblent définies pour toutes les ED, bien que dans certaines disciplines SHS, le nombre maximal de doctorants/HDR autorisé soit élevé (~10) et que le financement des thèses ne soit pas toujours imposé. Les codirections sont généralement possibles pour les non-HDR.

Suivi des doctorants

L'EdD est un membre important du réseau AMETHIS qui vise à développer un logiciel de suivi des doctorants et de la formation doctorale. Cependant, ce logiciel reste à améliorer, car actuellement tous les directeurs d'ED n'ont pas accès au listing et au suivi de leurs doctorants à travers cet outil.

La mise en place du comité de suivi individuel (CSI) par l'EdD n'est pas finalisée, le cadre commun restant à définir. Les CSI ont cependant été mis en place au sein de toutes les ED, selon des modalités variables et ils sont favorablement accueillis par les doctorants. Les modalités ne sont pas toujours harmonisées en fonction des sites et des problèmes d'impartialité dans la composition du comité vis-à-vis de la direction de thèse sont souvent rapportés.

Formation des doctorants

L'offre de formation proposée par l'EdD est essentiellement de nature transversale et accessible à l'ensemble des doctorants des ED rattachées. Elle est riche, diversifiée et très appréciée des doctorants bien que certains aient des difficultés à y accéder en fonction de leur site d'appartenance.

Certains doctorants ont signalé que leurs retours d'évaluation des formations ne semblaient pas pris en compte par l'EdD.

La formation à l'éthique et à l'intégrité de la recherche est obligatoire dans la plupart des ED, bien qu'il semble qu'elle ne soit pas adaptée pour les disciplines en SHS.

Au sein de toutes les ED, l'offre de formation comprend un minimum de 100 h nécessaires pour valider la soutenance. Leur répartition entre les formations disciplinaires (proposées par les ED et les UR) et les formations transversales (proposées par l'EdD) est différente selon les ED (certaines ne réclament pas de répartition imposée entre les deux, ce qui est source de désintérêt pour les formations transversales). Il faut saluer les ED qui financent les déplacements de leurs doctorants entre les sites pour assister à des formations.

Très peu de formations en anglais sont proposées aussi bien par les ED que par l'EdD et les pôles doctoraux, ce qui constitue une difficulté pour les doctorants non francophones. Ils devraient également avoir accès à des formations à la langue française.

Animation

L'EdD organise chaque année le concours *Ma thèse en 180 secondes* et les *Doctoriales*, qui sont très appréciés des doctorants.

Les pôles doctoraux de site participent à l'organisation de journées de rentrée avec les ED. Les autres événements dédiés aux doctorants sont directement gérés par les ED.

Les ED sont très diversement impliquées dans des actions d'animation. Certaines se contentent des animations proposées par l'EdD alors que d'autres s'efforcent de favoriser la rencontre et les échanges entre leurs doctorants.

Suivi des compétences

Le portfolio de compétences qui devait être mis en place par l'EdD est encore en projet. Afin d'assurer un suivi de leurs compétences, certaines ED recommandent donc à leurs doctorants de s'en constituer un par leurs propres moyens.

Soutenance et durée des thèses

Le cadrage et la durée des thèses ne sont pas gérés par l'EdD et dépendent de chaque ED.

Les modalités d'autorisation de soutenance (lorsqu'elles sont précisées) exigent le plus souvent de valider les heures de formation et la publication d'une communication dans une revue scientifique. De grandes disparités sont notées concernant la durée des thèses entre les ED car cela dépend des disciplines (thèses beaucoup plus longues dans les disciplines SHS et de gestion que dans les disciplines scientifiques et techniques). La durée des thèses est souvent liée aux conditions de financement.

Suivi du parcours professionnel des docteurs

Préparation à la poursuite de carrière

Les trois leviers d'accompagnement des doctorants pour la préparation à la poursuite de carrière sont le travail sur les compétences transférables à travers les formations transversales, la valorisation du doctorat auprès des différents acteurs notamment dans le privé et la valorisation de différents dispositifs tels que les missions complémentaires, le développement d'un réseau d'Alumni.

Pour ce qui concerne les formations transverses professionnalisantes, outre l'analyse faite plus haut, certaines ED font état de participation de leurs doctorants au forum doctorants-entreprises ou à une formation à l'entrepreneuriat alors que d'autres soulignent le manque d'actions dans ces thématiques. Il semble également que dans certaines ED, les doctorants suivent peu de formations transverses et ne sont donc peu ou pas sensibilisés aux carrières non académiques. Les formations proposées ne semblent pas mettre l'accent sur un accompagnement des doctorants pour une projection sur des carrières dans le secteur privé. Pour pallier cela, certaines ED envisagent de mettre en place une offre de formations transverses complémentaires à celle de l'EdD (innovation et entrepreneuriat). Un des pôles organise un forum doctorants-entreprises, mais il ne concerne qu'une partie des doctorants (disparité en fonction des sites)

Les ED pointent le manque d'actions de valorisation du doctorat par l'EdD et le manque de partenariats avec les acteurs du monde-socioéconomique, ce qui peut contribuer à un taux d'insertion dans le secteur privé relativement faible pour certaines ED.

Les missions complémentaires effectuées par les doctorants devraient être mieux reconnues et valorisées. On constate une volonté de certaines ED de s'emparer de ce sujet ainsi que de développer des partenariats avec le monde-socioéconomique ou encore créer un réseau d'Alumni. Ces ED ne semblent pas avoir envisagé de le faire en collaborations avec l'EdD ou les pôles doctoraux.

Dispositifs de suivi

Le suivi du devenir professionnel des docteurs était assuré par l'Observatoire régional de l'enseignement supérieur en Bretagne (ORESBS) jusqu'à fin 2019. Les compétences ont ensuite été intégrées au sein de l'EdD (intégration d'un ETP). Le suivi est effectué à 1 an et à 3 ans pour l'ensemble des ED. Le lien de cet observatoire avec l'EdD dans la mise en place et l'exploitation des enquêtes avant fin 2019 n'est pas clair.

Si globalement le taux de réponses reste satisfaisant (autour de 70 %), il semble exister une forte fluctuation dans ces taux de réponse, suivant les années mais également en fonction des ED. Cette fluctuation n'a pas fait l'objet d'une analyse ni de propositions pour y remédier. Certaines ED indiquent ne pas disposer des données fines pour une exploitation plus poussée et pour un meilleur pilotage ou une amélioration du taux de réponse. Certaines ED s'appuient sur les UR pour augmenter les taux de réponses.

Là encore, il semble important de clarifier l'articulation avec l'EdD et les pôles doctoraux de site dans la mise en place et le suivi de ces enquêtes.

Résultats d'insertion

L'exploitation des résultats de l'enquête était également réalisée par l'observatoire jusqu'à fin 2019 puis reprise par l'EdD. Des fiches sont produites pour chaque école doctorale.

Cependant les ED et l'EdD ne semblent pas se saisir de ces données pour améliorer le pilotage de la formation doctorale et plus spécifiquement l'amélioration de l'insertion des docteurs.

Le taux de réponses est variable d'une année à l'autre et d'une ED à l'autre. Les données fournies montrent une augmentation du nombre de répondants entre l'enquête à 3 ans des docteurs 2014 (897 répondants) et l'enquête à un an des docteurs 2016 (1168 répondants).

Il est par ailleurs difficile d'interpréter les résultats de ces enquêtes, les chiffres fournis étant parfois incohérents.

Le nombre de répondants est jugé encore insatisfaisant pour certaines ED, qui réalisent alors leurs propres enquêtes.

Un effort devra être fourni pour améliorer le taux de réponse au sein de toutes les ED.

Le taux d'insertion est très variable d'une ED à l'autre et d'une année à l'autre. Certaines ED jugent le taux d'insertion dans le secteur privé trop faible.

Autoévaluation

L'École des docteurs réalise chaque année une autoévaluation et elle sollicite annuellement une autoévaluation de chacune des ED. Une présentation des résultats est prévue lors d'un séminaire. Cette procédure semble très diversement suivie par les ED. Certaines ED se sont effectivement appuyées sur le

collège pour leur autoévaluation tandis que d'autres ont leurs propres outils d'autoévaluation. D'autres enfin ne mentionnent rien de précis sur la façon dont elles ont procédé, ou non, à leur autoévaluation.

Globalement, indépendamment de la manière dont elle a été conduite, les résultats de l'autoévaluation (forces, faiblesses, etc.) semblent néanmoins lucides et objectifs. Certaines ED, le Collège doctoral également, ont réalisé des enquêtes de satisfaction auprès des usagers. Les retours sont parfois insuffisants et l'exploitation de ces enquêtes reste encore très limitée.

Les résultats des autoévaluations ont clairement été pris en compte dans la reconfiguration proposée dans le projet du site ainsi que dans les projets de chaque ED et du collège.

Projet

La dissolution de la ComUE amène à une modification des périmètres des ED, *a minima* une restriction de périmètre géographique. L'impact est très variable selon les ED, la taille de certaines étant significativement réduite. Les interactions entre certaines ED dans leurs futurs périmètres ne sont pas toujours très claires, ce qui constitue un risque vis à vis de l'organisation générale des études doctorales. D'un autre côté, ce recentrage territorial est considéré comme une opportunité de renforcer les relations avec les collectivités et les acteurs socio-économiques ou les liens de proximité entre l'ED, les doctorants et les unités de recherche, points identifiés comme faibles dans le bilan. Il devrait aussi permettre aux ED de gagner en autonomie et en efficacité tout en organisant la complémentarité avec les missions du collège et la collaboration entre ED. L'implication de certaines ED dans des EUR offrira des opportunités en termes de financements de thèses et d'insertion dans des réseaux de recherche internationaux. Il faudra veiller à ce que ce rayonnement bénéficie à tous les doctorants dans la réalisation de leur parcours de formation et leur préparation à l'insertion professionnelle.

Les projets du collège doctoral et des ED comportent un grand nombre de points d'amélioration communs par rapport à l'existant, ce qui devrait permettre une plus grande cohérence des études doctorales : formations transversales, plan de formation, harmonisation et généralisation des CSI, mise en place d'un portfolio, internationalisation (création d'un guichet unique sous l'égide du collège, formations en anglais), suivi de l'insertion, développement du réseau professionnel des doctorants.

Observations des établissements



PRESIDENCE

Rennes, le 04.10.2021

David ALIS

Président

Madame Lynne Franjié

Directrice du département d'évaluation
des Formation
Haut conseil de l'évaluation de la
recherche et de l'enseignement supérieur
(HCERES)
20, rue Vivienne
75002 PARIS

Objet : Observations rapport d'évaluation
Collège doctoral Breton
B2022-EV-0350936C-DEF-PED220021102-RT

Madame la Directrice,

Au nom de tous les chefs d'établissements impliqués dans la formation doctorale sur la Région Bretagne, je vous adresse, en ma qualité de président de l'établissement porteur, mes remerciements ainsi qu'aux membres du comité de visite pour le rapport fourni à l'issue de l'évaluation HCERES du Collège doctoral Breton.

Nous nous réjouissons de l'évaluation positive du comité quant au bilan du contrat qui s'achève. Celui-ci, conduit dans une configuration interrégionale breto-ligérienne, révèle l'investissement collectif de nos établissements en soutien affirmé à la formation doctorale, s'appuyant sur un adossement scientifique de grande qualité et une forte implication des unités de recherche que nous partageons. Nous nous félicitons que le comité ait souligné des actions mutualisées remarquables que sont notamment une offre de formation transversale diversifiée, un dispositif de suivi professionnel des docteurs reconnu et remarqué au niveau national, et des principes équitables et ambitieux de collecte et de redistribution des financements au service des doctorants.

Pour le contrat qui s'ouvre à nous à compter de 2022, nos établissements ont évidemment réfléchi et conçu l'organisation de la formation doctorale en capitalisant sur ce bilan. Le comité a souligné avec pertinence que le recentrage sur la région Bretagne ne constitue en rien un repliement vis-à-vis de l'expérience breto-ligérienne. Elle permet au contraire, par des effectifs et une dimension territoriale plus adaptés, le développement de la qualité et de l'efficacité des interactions au sein des communautés et entre les institutions. L'ensemble des points positifs, tels que ceux soulignés ci-dessus et d'autres - tout particulièrement des écoles doctorales disciplinaires ou interdisciplinaires appréciées des communautés scientifiques et permettant de répondre aux besoins de recherche aux interfaces des disciplines - ont été intégrés dans le projet de Collège Doctoral Breton et les futures écoles doctorales qui y sont rattachées.

..

Bien entendu, nos établissements sont conscients que divers aspects sont perfectibles et devront faire l'objet d'actions et de soutiens intensifiés; nous serons attentifs à ce que toutes les recommandations formulées par le comité de visite soient prises en compte. Il nous paraît important de préciser que sur un territoire certes recentré mais qui reste vaste et riche de 4 universités et 11 Grandes Ecoles, le partage des rôles entre établissements, collège doctoral avec ses deux pôles doctoraux de proximité, et écoles doctorales, reste nécessairement assez complexe. Toutefois, partant de la configuration breto-ligérienne à laquelle les communautés se sont acculturées sur les 5 dernières années, nous sommes confiants et déterminés quant à une bonne appropriation de la prochaine organisation sur le périmètre breton. Fort de l'intérêt stratégique que l'ensemble de nos établissements place dans cette formation emblématique qu'est le doctorat, nous renforcerons notre communication pour augmenter sa lisibilité, sa visibilité, son attractivité et sa valorisation, en exploitant plus avant les résultats des différentes enquêtes effectuées sur le devenir des docteurs. Nous capitaliserons également sur les Ecoles Universitaires de Recherche récemment déployées sur notre territoire et consoliderons la dimension européenne et internationale, en veillant à ce que ce rayonnement bénéficie à tous les doctorants dans la réalisation de leur parcours de formation et leur préparation à l'insertion professionnelle. Du point de vue opérationnel, nous finaliserons la conception des derniers modules du système d'information AMETHIS et sa mise à disposition, pour permettre un meilleur suivi et pilotage des études doctorales.

Plusieurs recommandations formulées par le comité font partie du projet des nouvelles écoles doctorales (portfolio de compétences, plan individuel de formation, organisation harmonisée des comités de suivi individuel des doctorants) et sont d'ores et déjà opérationnelles depuis plusieurs mois au sein de nos établissements (formation à l'encadrement à tous les encadrants.).

Au nom de tous les chefs d'établissements impliqués, nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de notre considération distinguée.

Le Président de l'Université de Rennes 1

David ALIS



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)

