

MISE EN ŒUVRE DES ÉTUDES
DOCTORALES DANS LE PÉRIMÈTRE DU
COLLEGE DOCTORAL DE POITIERS

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2020-2021
VAGUE B

Rapport publié le 13/04/2022



Au nom du comité d'experts¹ :

Christian Montes, Président du comité

Pour le Hcéres² :

Thierry Coulhon, Président

En vertu du décret n° 2021-1536 du 29 novembre 2021 :

1 Les rapports d'évaluation « sont signés par le président du comité ». (Article 13) ;

2 Le président du Hcéres « contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts ». (Article 8, alinéa 8).

Membres du comité d'experts

Président : M. Christian MONTES, Université Lumière Lyon 2

Expert(e)s : Mme Meissam BAHALI, Aix-Marseille Université
M. Sylvain COLLONGE, Université de Rennes 1
M. François DAUPHIN, Université de Caen Normandie
M. Cédric RIBEYRE, Université Grenoble Alpes

Conseillère scientifique représentante du Hcéres :

M. Bernard SABLONNIÈRE

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2020-2021 SUR LA BASE DE DOSSIERS DÉPOSÉS EN NOVEMBRE 2020 ET DE VISITES DU COLLÈGE ET DES ÉCOLES DOCTORALES EN OCTOBRE 2021

En raison du contexte sanitaire (Covid-19), les visites se sont déroulées en distanciel en respectant le processus de l'évaluation initialement prévu.

Présentation de l'organisation des études doctorales du site

En 2015, les établissements de Poitiers (Université de Poitiers et Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace - École nationale supérieure de mécanique et d'aérotechnique ISAE-ENSMA) et de Limoges ont créé la Communautés d'universités et d'établissements (ComUE) Université confédérale Léonard de Vinci, regroupant huit ED thématiques partagées, et environ 1 500 doctorants sous l'égide d'un conseil de formation doctorale (CFD) qui fédérait deux collèges doctoraux de site (CDS) : Poitiers et Limoges. La ComUE sera remplacée le 1^{er} janvier 2022 par une convention de site associant l'Université de Poitiers et l'ISAE-ENSMA. Le nombre d'écoles doctorales passera de huit à cinq, relevant toutes du site de Poitiers et placées sous l'égide du Collège doctoral de Poitiers (CDP), avec environ 940 doctorants. Il s'agit des ED *Mathématiques, informatique, matériaux, mécanique, énergétique* (MIMME - fusion de deux ED en mathématiques et physique ; 200 doctorants), *Droit et science politique* (DSP - 180 doctorants), *Humains en société* (fusion de deux ED ; 180 doctorants) ; *Humanités* (190 doctorants) ; *Rosalind Franklin* (fusion de deux ED en énergie, environnement et bio-santé, 130 doctorants).

L'ensemble des activités de recherche est rassemblé sur trois sites : le centre-ville de Poitiers, le campus du Futuroscope (au Nord) et le Campus Sud-Est.

La formation à la recherche est adossée à une école universitaire de recherche (EUR) obtenue par l'Université de Poitiers et l'ISAE-ENSMA en 2020 (IntREE, Interfaces en aéronautique, énergie, environnement), sur l'alliance EC2U (*European campus of city-universities* - Campus européen des universités dans la cité) réunissant plusieurs universités européennes et sur l'obtention en 2021 de financements dans le cadre du programme ExcellenceS du programme d'investissements d'avenir - PIA4.

Appréciation globale

En raison de l'importance des changements structurels intervenus sur le site poitevin (dissolution de la ComUE, disparition du CFD qui lui était lié, réorganisation des ED) qui modifient l'organisation et le fonctionnement des études doctorales, l'évaluation des études doctorales est délicate, car la nouvelle organisation n'est pas encore en place et les arbitrages politiques ne sont pas achevés.

Le collège comme les ED fonctionnaient bien, grâce notamment à la qualité des unités de recherche (UR) et à la forte implication des directions et de leurs personnels. La coopération des services dans la politique doctorale, malgré l'informalité des procédures, a donné de bons résultats, mais ils dépendaient du bon vouloir individuel de chaque acteur et souffraient d'un manque d'application réelle des pratiques présentées comme harmonisées, dans les bilans et lors des visites.

Plusieurs points de vigilance demeurent. Le premier est celui du devenir professionnel des docteurs. Le projet du collège prévoit d'y travailler, sans proposer cependant de véritables propositions concrètes. L'Observatoire de la réussite de la vie étudiante (OREVE) de l'Université de Poitiers organise toutes les enquêtes sur le devenir des docteurs pour le collège doctoral. Le taux de réponse des docteurs à ces enquêtes étant faible, une plus forte implication des ED pour compléter ces résultats est indispensable, pour tirer des conclusions plus pertinentes et faire évoluer l'offre de formation vers des domaines actualisés de poursuite de carrière. À ce propos, l'offre de formation gagnerait à être rediscutée, avec les représentants des doctorants, pour qu'elle corresponde mieux à leurs besoins et leurs attentes. Derniers points de vigilance, particulièrement dans les ED SHS, le suivi des arrêts en cours de doctorat et le faible taux de financement des thèses, lié en partie à une répartition des contrats perfectible, bien que discutée et acceptée par les Directeurs d'ED au cours du précédent contrat, question dont le collège gagnerait à se saisir.

Points forts

- Un fonctionnement du collège et des ED apprécié.
- Un adossement scientifique de qualité.
- Un resserrement géographique gage de cohérence.
- Des équipes de direction et de gestion très impliquées, et une bonne pratique de dialogue.

- De forts partenariats locaux et internationaux.

Points faibles

- Un manque de définition des objectifs de politique doctorale du site de Poitiers.
- Un dispositif de suivi de carrière des docteurs à revoir en profondeur.
- Une offre de formation à améliorer.
- Une harmonisation encore insuffisante des pratiques entre les ED, dont certaines non-conformes à l'arrêté de 2016 (CSI, composition de conseil d'ED, non validation par la commission recherche des encadrements des non-HDR).
- Une absence de suivi et de prévention des arrêts en cours de doctorat.
- Un taux de financement insuffisant pour les ED SHS (qui a même diminué).

Recommandations pour les établissements

- Clarifier la gouvernance politique et opérationnelle du nouveau collège doctoral et des ED.
- Maintenir ou renforcer les moyens humains et financiers dédiés au collège et aux ED au service d'une organisation collective du travail.
- Achever la mise en conformité de toutes les ED avec les bonnes pratiques et la réglementation (recrutement équitable, conseil d'ED, CSI, portfolio...).
- Mettre à jour le système de gestion informatique pour faciliter le suivi des doctorants et la gestion administrative des ED et du collège.
- Préciser l'articulation entre l'EUR InTREE et les ED concernées.
- Améliorer le suivi des docteurs et mieux valoriser le doctorat.
- Mieux valoriser l'internationalisation : accueil des doctorants étrangers, cotutelles, utilisation des alliances internationales.

Analyse détaillée

Fonctionnement et adossement scientifique des ED et du collège doctoral

L'adossement scientifique est de grande qualité et les ED peuvent s'appuyer sur des unités de recherche dynamiques, avec la création d'une EUR obtenue par l'Université de Poitiers et l'ISAE-ENSMA en 2020 (IntREE, Interfaces en aéronautique, énergie, environnement), sur l'alliance EC2U réunissant plusieurs universités européennes (Iéna/Allemagne, Iasi/Roumanie, Coimbra/Portugal, Pavie/Italie, Salamanque/Espagne, Turku/Finlande) et sur le financement PIA4 récemment obtenu. On observera toutefois que deux rapports mentionnent un « périmètre scientifique éclaté induit par des thématiques peu représentées » (*Rosalind Franklin* et *MIMME*).

Gouvernance

La gouvernance s'appuie sur un nouveau collège doctoral, placé sous la tutelle conjointe de l'Université de Poitiers et de l'ISAE-ENSMA. Il reprendra en partie les fonctions dévolues au CFD, en bonne intelligence avec les ED dans la recherche d'une harmonisation perfectible des modes de fonctionnement des ED, lesquelles jouissent d'une grande autonomie. Une fois les incertitudes politiques subsistantes dépassées, on peut espérer une organisation des ED et du CED conforme à l'arrêté de 2016.

Le collège n'est pas encore doté d'un règlement intérieur, alors que c'était le cas dans les différentes ED du site. La gouvernance de certaines d'entre elles devra évoluer du fait de leurs rapprochements et donner lieu à un nouveau règlement intérieur. Les conseils des ED semblent ne pas toujours respecter les règles de l'arrêté du 25 mai 2016 (présence d'invités permanents dans les ED *Droit et science politique* - *Pierre Couvrat* et *Humains en société*; irrégularité dans la tenue des conseils pour l'ED 611, absence de réunions pour l'ED 613, parité très peu respectée dans l'ED 613).

Les doctorants sont peu ou pas impliqués dans le fonctionnement de certaines ED (faible nombre de réunions, complexité à comprendre les rôles de chaque acteur) et sont surtout absents du Collège doctoral.

La politique scientifique n'est souvent pas clairement définie dans les dossiers et semble déléguée aux établissements et aux UR.

Le rôle du collège doctoral semble avoir été bien accepté par les ED, parce qu'il relève du consensus et porte sur l'élaboration de bonnes pratiques, la gestion administrative des thèses, les formations transversales, la coordination à l'international, la valorisation du doctorat et les enquêtes de devenir professionnel et de suivi des docteurs.

L'ex-CFD a ainsi su insuffler dans toutes les ED un modèle de fonctionnement formalisé, élaboré par un conseil de collège très consensuel, ce qui laisse aux ED une large marge de manœuvre dans la définition de leur politique doctorale. La bonne volonté des directions d'ED et des personnels mérite d'être soulignée.

Il faut relever les inquiétudes de certaines ED dans la mise en œuvre de la future politique de site au niveau des établissements. Les modalités d'harmonisation entre ex-ED semblent incomplètes et le calendrier politique imprécis. Les ED souhaitent un environnement institutionnel « stable et sécurisant » pour pouvoir mener à bien des projets à long terme. Cela peut être le rôle du CED, qui pourrait fédérer les acteurs et dynamiser la politique doctorale ainsi que nouer des partenariats régionaux, nationaux et internationaux.

Au total, la séparation avec le site de Limoges peut être l'occasion de simplifier certains fonctionnements et de recentrer les ED sur un périmètre plus cohérent (qui a beaucoup varié depuis 10 ans).

Moyens matériels, humains et financiers

Les ED comme le collège s'inquiètent des moyens qui leur seront alloués : les établissements doivent pérenniser les moyens offerts aux études doctorales dans un contexte de réduction du périmètre du site. Les ED estiment le plus souvent ne pas bénéficier de moyens suffisants ; il est d'ailleurs surprenant que les dossiers des ED aient présenté de façon peu lisible le budget dont elles disposent.

Le collège dispose de peu de moyens propres (une assistante à mi-temps). Les ED disposent de 14,5 équivalents-temps-plein (ETP) dont huit en propre, le reste dans d'autres services de l'Université. On peut y ajouter un personnel de l'UP et un de l'Observatoire de la réussite de la vie étudiante (OREVE). De son côté, l'ISAE-ENSMA y consacre au total quatre ETP. Certaines ED indiquent avoir souffert de certaines difficultés en matière de ressources humaines.

Cet éparpillement de personnels entre services et entre les deux établissements paraît préjudiciable sans que les dossiers ni les réponses au comité n'apportent de visibilité sur la réorganisation et sur le poids respectif des deux établissements. Le fait que l'Université de Poitiers indique dans ses observations qu'elle accorde des décharges de service significatives et des primes aux directions du CED et des ED démontre qu'elle reconnaît l'importance de leur investissement.

Moyens de communication

La communication est assurée par des sites internet clairs et parfois bilingues, hébergés par le site de la ComUE, qu'il faudra actualiser pour la nouvelle accréditation, et par des listes de diffusion qui peuvent, selon certaines ED, être utilisées par les représentants des doctorants. Les UR et les directeurs ou directrices de thèse reçoivent aussi leurs informations via des listes de diffusion.

La communication gagnerait à être améliorée vis-à-vis des usagers (doctorants principalement) qui n'identifient pas bien les différents acteurs de la recherche, en utilisant aussi toutes les ressources permises par le déploiement du logiciel Amethis (v.3).

Recrutement des doctorants

Les textes réglementaires en vigueur sur la formation doctorale placent le recrutement des doctorants comme l'une des missions fortes confiées aux ED. Cette mission est évidemment à l'interface des ED, qui doivent procéder à la sélection des candidats, et des unités de recherche, qui définissent en interne leurs projets de recherche. Les rapports des comités de visite des différentes ED du site de Poitiers illustrent une forte hétérogénéité dans l'appropriation de leur rôle sur ce point central. Si les critères d'admissibilité peuvent évidemment être variables d'un domaine disciplinaire à un autre (disciplines du diplôme d'entrée en doctorat, notes/mention de master, etc.), le CDP aurait avantage à engager les ED dans une harmonisation des procédures, gage d'une équité de chance entre les candidats au doctorat. Concernant les recrutements sur contrat doctoral, les ED doivent organiser une sélection des meilleurs candidats parmi toutes les candidatures déposées pour l'ensemble des projets liés aux unités de recherche qui leur sont associées. La représentativité et l'indépendance des membres des jurys de concours, le ratio entre nombre de candidats auditionnés et nombre de contrats doctoraux (i.e. pression de concours), la transparence des critères d'évaluation, etc. sont autant d'éléments clés d'un cahier des charges harmonisé. En lien avec le taux élevé d'abandon en doctorat relevé

lors du dernier contrat quinquennal et en absence d'analyse des causes précises de ces abandons, une généralisation des procédures d'audition à toutes les candidatures au doctorat, quel que soit le mode de financement, pourrait être mise en place. Cette procédure permettrait d'affirmer non seulement l'adéquation entre le profil individuel des candidats mais aussi leur réelle aspiration à réaliser un doctorat et la faisabilité du projet dans la temporalité du doctorat, causes classiques d'une proportion importante des abandons.

Financement des thèses

Le financement n'est pas obligatoire dans toutes les ED. La politique d'attribution des contrats doctoraux fait en principe l'objet d'une procédure claire et rigoureuse, avec des critères d'attribution précis et une sélection organisée. L'attribution des contrats doctoraux souffre certaines critiques en SHS (trop faible nombre selon l'ED 613 et procédure incompréhensible pour les doctorants) renforçant la nécessité de diversifier les sources de financement. Seuls les candidats ayant un contrat établissement sont auditionnés. Le dossier mentionne que, depuis 2017, les ED du pôle sciences humaines, économiques et sociales (SHES) ont dû se partager environ neuf contrats doctoraux chaque année. En 2021, le pôle SHES fut mieux doté puisque 11 contrats lui ont été affectés. Cela englobe les contrats doctoraux d'établissements et les contrats des collectivités locales, en proportions variables chaque année.

Accueil des doctorants

Le collège organise une Journée de rentrée avec les ED ce qui peut créer des confusions entre les deux interventions, qu'il faudrait mieux distinguer. La réalisation d'un livret du doctorant (demandée par l'ED MIMME) serait utile. Les accueils sont différents selon les UR en lien avec les sites.

Valorisation du doctorat

Ce point montre des faiblesses. Des initiatives existent (concours « Ma thèse en 180 secondes », remise de diplômes et prix de thèse), mais elles ne s'appuient pas sur un bon suivi de la poursuite de carrière professionnelle ou un réseau Alumni.

Ouverture nationale et internationale

Le rayonnement national et international s'appuie en grande partie sur celui des unités de recherche et des établissements. Les dossiers ne font pas toujours état de partenariats régionaux ou nationaux, alors qu'existe une certaine ouverture (ED 611 : 45 % des doctorants sont titulaires d'un master délivré par un autre établissement, dont 14 % d'établissements étrangers).

Les ED et le collège encouragent la mobilité sortante de leurs doctorants en mettant en place des aides au financement de séjours de courte ou de longue durée à l'étranger, en complément des financements octroyés par les unités de recherche pour présentation de travaux dans des congrès nationaux ou internationaux. Les doctorants bénéficient d'aides à la mobilité provenant de différentes sources : UR, ED, auxquels s'ajoutent la Fondation Poitiers Université (FPU) — pour les doctorants inscrits à l'Université de Poitiers — et le Groupe de soutien international (GSI). Les ED peuvent contribuer à la mobilité des doctorants et à l'obtention du label de doctorat européen, et gérer l'ensemble des demandes de financement.

Le nombre de cotutelles dans certaines ED est toutefois faible (deux pour l'ED 611 depuis 2017, 14 % pour l'ED *Humanités*). L'ED, ou plus largement le site, gagnerait à valoriser davantage les partenariats existants (par exemple l'École du Louvre pour l'ED *Humanités*), sur lesquels elle pourrait s'appuyer pour développer son offre de formation disciplinaire.

Les relations avec les partenaires régionaux, les collectivités territoriales (Région Nouvelle-Aquitaine, Grand Poitiers et Grand Angoulême) ou les entreprises privées sont pilotées par les établissements eux-mêmes. Elles pourraient être renforcées : si l'on peut saluer l'existence de contrats doctoraux régionaux, leur nombre a chuté ; de même, le nombre de contrats convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) est assez faible.

Encadrement et formation des doctorants

Encadrement des doctorants

Les ED de site et le CDP offrent un encadrement de qualité en lien avec leur adossement scientifique. Les pratiques ne sont en revanche pas harmonisées entre ED. De manière assez courante, l'encadrement est plus resserré dans les ED du domaine STS (300 à 400 %, cinq à six doctorants) et plus large au sein des ED du domaine SHS (1 000 %, dix doctorants). Cette différence est importante et hétérogène au sein du grand domaine SHS. Pour les deux grands secteurs disciplinaires, l'ensemble des pratiques devrait être harmonisé en faveur d'une augmentation de la qualité de l'accompagnement des doctorants et potentiellement d'une réduction du nombre d'abandons. Ainsi, le CDP aurait avantage à intensifier ses actions vers une réduction du nombre maximal de doctorants par encadrant dans certaines disciplines (droit, SHS, humanités), une réduction du nombre de situations de co-direction par les personnels non HDR et une augmentation du nombre d'HDR encadrant activement des doctorats, ainsi qu'une participation active la plus large possible des directions de thèses et encadrants non HDR à des formations spécifiques à l'encadrement de doctorants (qui devront être moins coûteuses qu'aujourd'hui toutefois). Sur le plan réglementaire, la commission recherche devra également se saisir de l'examen et de la validation des demandes de co-encadrement par les personnels non HDR, tel que prévu dans l'arrêté du 25 mai 2016.

Suivi des doctorants

Le suivi au quotidien des doctorants, tout particulièrement par les ED, est loué dans l'ensemble des rapports d'évaluation des ED. Ce suivi repose sur un fort engagement des directions et des directions-adjointes des ED et de leurs services administratifs. Une vigilance importante devra être portée sur la pérennisation de cet engagement par les nouvelles directions et par le personnel mis à disposition à partir du 1^{er} janvier 2022.

En revanche, les comités d'évaluation ont signalé des problèmes concernant les comités de suivi individuel (CSI). Les CSI sont définis par l'arrêté du 25 mai 2016 comme base obligatoire autorisant une réinscription en année supérieure et doivent être organisés a minima entre la fin de la 2^e année de doctorat et la dernière année d'inscription. Au bénéfice des doctorants et à leur demande, le CDP pourrait rendre l'organisation des CSI obligatoire sur une base annuelle dès la 1^{re} année de doctorat, permettant un réel suivi longitudinal et une détection précoce d'éventuelles difficultés pouvant amener à une souffrance des doctorants et/ou à un abandon. De même, les rapports des comités de visite précisent que dans un certain nombre de cas, les doctorants se sont plaints des conditions de réalisation de leur entretien de CSI. Une harmonisation dans la définition de chaque CSI (individualisation d'un comité spécifique stable dans le temps pour chaque doctorant, implication des doctorants dans le choix des membres selon des règles définies par l'ED, nombre, indépendance des membres vis-à-vis de l'ED et de l'unité de recherche des doctorants, association de doctorants observateurs, organisation en visioconférence sur une période ciblée de quelques semaines/mois, définition précise des attendus, mise en place d'un livret pluriannuel de CSI, etc.) pourrait permettre un meilleur suivi qualitatif et quantitatif des doctorants. En cas de détection, au cours ou non d'un CSI, d'une situation conflictuelle, les procédures de médiation doivent réglementairement inclure un deuxième niveau de médiation par la commission recherche de l'établissement d'inscription.

Les procédures de suivi sont également construites sur des éléments acquis tout au long du parcours de doctorat tels que la connaissance réciproque entre acteurs et usagers, la fréquence et la qualité des contacts et échanges et la prise en compte et les réponses apportées à des difficultés éventuelles. Les ED doivent également modifier leurs procédures en fonction des résultats obtenus et de leur analyse. Dans ce dernier cas, plus significatif dans le domaine des SHS et Humanités en fonction des rapports des comités de visite des ED, l'absence d'un véritable suivi, d'analyse et de gestion des abandons est un problème auquel le CDP devra s'atteler.

Dernier problème, l'insuffisance de l'accueil des doctorants non francophones : les cours de français langue étrangère (FLE) seraient à généraliser par exemple.

Formation des doctorants

Au cours du dernier contrat quinquennal, CDP, CFD et ED collaboraient pour mettre à disposition des modules de formations thématiques, professionnalisantes et spécifiques des doctorants parmi lesquels ils devaient valider un socle minimal de 90 heures au cours du doctorat. Malgré des disparités importantes dans les formations spécifiques proposées par chaque ED, l'offre globale était jugée relativement large. Plusieurs écueils qualitatifs, quantitatifs et organisationnels ont cependant été discutés par les différents comités d'évaluation et les doctorants rencontrés par ces comités : manque de formations réellement adaptées aux besoins des doctorants, inadéquation des formations en anglais, manque d'éléments de compréhension du contenu de

certaines modules, manque de souplesse dans les processus d'inscription ou de créneaux disponibles adaptés au rythme de travail de certains doctorants, formations pas assez ou non accessibles aux doctorants non francophones. Dans le contexte de la baisse probable des budgets en lien avec la fin de la ComUE Léonard de Vinci et le recentrage de la formation doctorale sur le site de Poitiers, une réflexion associant tous les acteurs du site incluant les ED et EUR ainsi que les usagers principaux que sont les doctorants, est nécessaire en vue de la proposition d'une offre de formation adaptée aux doctorants du site.

Animation

Les animations proposées au bénéfice des doctorants du site de Poitiers sont celles que l'on retrouve de manière classique dans les ED et collèges du territoire national : concours « Ma thèse en 180 secondes », prix de thèse, Doctoriales, rencontres avec les milieux professionnels... Cependant, toutes les ED du site n'en offrent pas. La fusion de plusieurs ED pourrait être une opportunité pour étoffer et/ou harmoniser l'offre d'animations. Une politique incitative de la part des tutelles serait la bienvenue pour renforcer cet axe, important dans l'accompagnement à la poursuite de carrière des docteurs formés, et vecteur d'un sentiment d'appartenance à une communauté. Cette politique incitative pourrait s'adosser sur une augmentation du budget des ED, souvent faible et absorbé par les aides à la mobilité des doctorants (participation aux colloques...) voire, pour certaines ED telles que l'ED *Droit et science politique*, une prise en charge au moins partielle aux soutenances de thèse.

Suivi des compétences

Le suivi des compétences des doctorants apparaît clairement dans les rapports d'évaluation comme un point perfectible partagé par les ED des différents secteurs disciplinaires. La mise en place du portfolio de compétences et son appropriation par les doctorants reste incomplète et marginale, faute d'une politique réelle et coordonnée. Le CDP, en charge de la mise en place des actions et des dispositifs transversaux du domaine de la formation doctorale, devrait mener une politique dans ce sens, en accélérant la mise en œuvre d'un portfolio pour tous les doctorants et un accès, éventuellement obligatoire, aux formations et/ou aux outils d'autoévaluation des compétences. Une information des directions de thèse sur l'importance de cette autoévaluation et de traduction professionnelle des compétences est également à renforcer.

Soutenance et durée des thèses

Les procédures de soutenance sont mises en place par les ED selon les règles définies sur le plan national, sauf exception qu'il faudra régler (*MIMME*). Une clarification est demandée par les doctorants sur les critères d'acceptation de leur soutenance. La durée des thèses est globalement conforme aux attentes pour les disciplines du domaine STS même si la gestion des inscriptions dérogatoires au-delà de la troisième année reste perfectible. Pour les autres disciplines, la durée des thèses est de l'ordre de cinq à six ans.

Suivi du parcours professionnel des docteurs

Préparation à la poursuite de carrière

De manière générale, les ED, sous l'égide du collège doctoral, font preuve d'un réel effort dans la proposition de formations transversales et professionnalisantes (modules sur l'après-thèse, formations sur la poursuite de carrière des docteurs dans le secteur non-académique). Divers événements sont organisés, tels que l'invitation de chercheurs venant témoigner de leur expérience, les rencontres avec diverses entreprises. Les ED s'impliquent également de leur côté dans des actions telles que le forum *PhD Talent* co-organisé par la ComUE ou le MOOC PHDOOC. Les informations sur les débouchés offerts aux docteurs semblent très bien communiquées.

Dispositifs de suivi

Les enquêtes de suivi sont conduites par l'Observatoire de la réussite et de la vie étudiante (OREVE). Les ED sont globalement dépendantes de cette structure centrale et disposent difficilement de moyens pour se charger de ces enquêtes. Le taux de réponse des docteurs aux enquêtes de l'OREVE étant faible, il y a pourtant un réel besoin d'une plus forte implication des ED pour compléter les résultats obtenus. On note un effort en ce sens des ED *MIMME*, *Rosalind Franklin et Humains en société*, qui, via des échanges par internet ou par courrier avec les docteurs, ont permis d'obtenir de meilleurs taux de réponse aux enquêtes.

Résultats de poursuite de carrière

Le faible taux de réponse aux enquêtes de l'OREVE a pour conséquence une absence d'indicateurs précis des données d'insertion. Les chiffres sont très peu analysés, et semblent dans tous les cas trop lacunaires pour pouvoir faire évoluer les offres de formation. Il semble par conséquent indispensable d'enrichir les réponses aux enquêtes de l'OREVE afin de pouvoir tirer des conclusions plus pertinentes quant au devenir professionnel des docteurs.

Les résultats de poursuite de carrière sont hétérogènes selon le domaine disciplinaire. Le secteur privé est beaucoup plus représenté pour l'ED *MIMME*, relevant du domaine des sciences et technologies de l'information et de la communication (STIC) / sciences pour l'ingénieur (SPI).

Autoévaluation

À l'exception notable de l'ED *Pierre Couvrat* (pour laquelle il s'agit même d'un point fort), l'autoévaluation est un outil fort peu approprié par les ED et le collège. Cela se reflète par exemple dans l'absence de données chiffrées ou dans l'insuffisance de leur traitement. Lorsqu'une autoévaluation a été réalisée, elle est peu détaillée et son résultat est peu pris en compte dans la rédaction du projet de l'ED. L'autoévaluation se limite souvent à une analyse *SWOT* (*strengths, weaknesses, opportunities, threats* – forces, faiblesses, opportunités, menaces).

L'autoévaluation n'est pas conçue comme un outil de pilotage du doctorat comme en témoigne le fait qu'il n'y a pas eu de mise en commun entre les ED dans le cadre du collège doctoral d'une même méthodologie d'autoévaluation, ou a minima d'une réflexion partagée sur le sujet.

Projet

Les projets des ED ont en commun la réorganisation géographique, sur le site unique de Poitiers. Trois projets d'ED sur les cinq sont des fusions de deux ED préexistantes. Les projets de fusion ne présentent visiblement pas de difficultés particulières du fait d'un fonctionnement proche entre les ED fusionnant (même si c'est moins vrai pour l'ED *Humains en société*, qui présente davantage de disparités de pratiques entre ses ED d'origine). Les deux autres projets s'inscrivent essentiellement dans une continuité avec les ED actuelles.

Les projets ne sont pas très détaillés : des objectifs généraux sont présentés, mais sans que les moyens en soient spécifiés. Les projets d'ED issues de fusions n'explicitent pas la manière dont elles seront mises en place (*MIMME* et articulation avec l'EUR). C'est lié en partie aux incertitudes déjà soulignées, au calendrier, aux changements d'équipe qui ont rendu l'exercice délicat. Les visites ont en revanche montré un fort engagement et une réelle volonté d'assurer la meilleure politique doctorale possible.

Observations des établissements

N°/Réf. : DRInnov 20220408/YG/MT

Poitiers, le 8 avril 2022

Tel. : 33 (0)5 49 36 63 82

e-mail : recherche@univ-poitiers.fr

Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche
et de l'Enseignement Supérieur
2, rue Albert Einstein
75013 Paris

Objet : Rapport sur la Mise en Œuvre des Etudes Doctorales Site de Poitiers

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de nous avoir transmis le rapport d'évaluation de la mise en œuvre des études doctorales dans le périmètre du Collège Doctoral de Poitiers (université de Poitiers et ISAE-Ensma).

La Présidence de l'université de Poitiers et la Direction de l'ISAE-Ensma remercient vivement le comité d'évaluation pour le travail réalisé et ce document de synthèse. Elles souhaitent pouvoir réagir sur certaines des appréciations et recommandations formulées.

L'université de Poitiers et l'ISAE-Ensma étaient toutes deux membres de la COMUE Léonard de Vinci, dont l'officialisation de la dissolution en décembre 2021 n'a été communiquée qu'au cours de l'année, très postérieurement à la date de dépôt des dossiers d'autoévaluation. La définition des objectifs de politique doctorale dans le cadre de la nouvelle convention de site a été initiée au cours de l'année 2021. La feuille de route relative à cette politique doctorale, effectivement insuffisamment avancée au moment de la visite du Comité d'évaluation, ainsi que la gouvernance politique et opérationnelle du collège et des écoles doctorales ont été depuis clarifiées et finalisées en concertation avec les intéressés. Nous avons à ce titre pris en considération les éléments d'évaluation du collège et des écoles doctorales. D'autre part, les moyens humains dévolus au fonctionnement du collège et des écoles doctorales ont été maintenus, les personnels de l'ex-COMUE ayant été réaffectés à leur fonctionnement. Les moyens financiers accordés par les établissements seront adaptés à ce nouveau périmètre.

Le suivi du devenir des docteurs est l'objet d'une attention permanente des deux établissements. En effet, l'Observatoire de la Réussite et de la Vie Etudiante (OREVE) pilote chaque année l'enquête IPDoc auprès de l'ensemble des docteurs. Le taux de réponse à celle-ci reste de l'ordre de 30 à 40%, malgré les relances de l'OREVE - y compris via des appels téléphoniques individuels - et la forte sensibilisation des écoles doctorales à l'adresse des doctorants tout au long de leur cursus. En outre, certaines écoles doctorales procèdent d'elles-mêmes à des enquêtes individualisées, qui permettent d'améliorer sensiblement le taux de réponse. Les établissements s'orientent actuellement vers le RNCD pour échanger sur les meilleures pratiques en la matière.

Concernant la formation des doctorants, il nous semble que les remarques formulées par le comité sont à modérer. La question est en effet de savoir qui apprécie si une formation est réellement adaptée aux besoins des doctorants et à leur rythme de travail, notion par ailleurs très variée d'une école ou d'un doctorant à l'autre. En pratique, chacune des formations proposées est soumise à l'évaluation des doctorants qui la suivent, et les retours sont à ce jour

très satisfaisants. Nous allons néanmoins procéder à une enquête de satisfaction auprès de l'ensemble des doctorants afin de mieux sérier les attentes. L'accessibilité des formations aux étudiants non francophones est effectivement un point à prendre en compte. Nous étoffons actuellement l'offre de formation en anglais dans certaines écoles doctorales, notamment en lien avec l'EUR InTREE.

Les établissements retiennent le manque d'harmonisation des pratiques entre les écoles doctorales. Un travail sur les procédures, les outils et les pratiques est en déploiement. En outre, ils veillent tout particulièrement à la validation des encadrements de thèse par les non-HDR, toute sollicitation de ce type étant systématiquement examinée par la commission recherche. Par ailleurs, l'université de Poitiers est labellisée HRS4R, et à ce titre s'assure de la diffusion des offres et de l'éthique des recrutements.

Enfin, en accord avec les recommandations du comité d'évaluation, nos établissements ont inscrit l'attractivité et l'internationalisation de la formation doctorale parmi leurs objectifs prioritaires. Ils s'appuieront pour la réalisation de cet objectif sur l'EUR InTREE et l'Alliance européenne EC2U en vue du développement des cotutelles et de la mobilité.

Notons pour conclure que la labellisation récente de l'université de Poitiers dans le cadre du programme ExcellenceS du PIA4 viendra conforter cette politique de formation doctorale pour le contrat à venir.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Roland Fortunier
Directeur de l'ISAE-ENSMA

Virginie Laval
Présidente de l'université de Poitiers

Par délégation, Denis Lemonnier
Directeur-adjoint de l'ISAE-ENSMA



Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



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)

