



HAL
open science

École doctorale du Pacifique

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une école doctorale. École doctorale du Pacifique. 2016, Université de la Polynésie française, Université de la Nouvelle-Calédonie - UNC. hceres-02042232

HAL Id: hceres-02042232

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02042232>

Submitted on 20 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Département des Formations

Rapport d'évaluation

École doctorale du Pacifique n° 469

- Université de la Polynésie Française
- Université de la Nouvelle-Calédonie - UNC

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Formations

Pour le HCERES,¹

Michel Cosnard, président

Au nom du comité d'experts,²

Jean-François Deconninck

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

¹ Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

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

Membres du comité d'experts

Président :

M. Jean-François DECONINCK, Université de Bourgogne

Experts :

Mme Léonore DELAHAIGUE-LÉGER, Université de Lorraine

M. Michel FOUGEREAU, Aix-Marseille Université

Mme Pascale GARCIA, Université de La Rochelle

M. Wolfgang SABLER, Université de Picardie Jules Vernes

Chargé de projet du HCERES :

M. Florian MARQUIS

Délégué scientifique du HCERES :

M. Pierrick GANDOLFO

Évaluation réalisée en 2015-2016

Présentation de l'école doctorale

Créée en 2005, l'école doctorale *du Pacifique* (ED n° 469) s'inscrit dans un contexte particulier. Elle est commune aux deux seules universités françaises du Pacifique, l'Université de la Polynésie Française (UPF) et l'Université de la Nouvelle-Calédonie (UNC). Ces deux établissements distants de plus de 4500 km, en décalage horaire, n'ont pas le même calendrier universitaire (rentrée en septembre à l'UPF, en février à l'UNC). Cette situation qui ne facilite pas le fonctionnement de l'ED a conduit à mettre en place une direction bicéphale exercée par un directeur et un co-directeur alternativement de l'UPF et de l'UNC avec des mandats de deux ans. L'école doctorale *du Pacifique* constitue le seul lien institutionnel entre l'UPF et l'UNC.

Il s'agit d'une ED au spectre disciplinaire très large puisqu'elle regroupe tous les laboratoires de l'UPF et de l'UNC en STS (Sciences, Technologies, Santé), SHS (Sciences Humaines et Sociales) et DEG (Droit, Economie, Gestion). La gestion de l'ED est assurée par une secrétaire à mi-temps à l'UPF, par un chef de service et une secrétaire à mi-temps à l'UNC. Au cours des quatre dernières années universitaires, le nombre de doctorants était compris entre 84 et 93.

Synthèse de l'évaluation

Appréciation par critère :

- Fonctionnement et adossement scientifique de l'école

Le fonctionnement de cette ED doit être contextualisé puisqu'elle émerge sur deux universités ultra-marines et très éloignées l'une de l'autre. De fait, le Conseil plénier de l'ED se réunit deux fois par an par visioconférence. Il comporte 17 membres de l'UPF et 19 de l'UNC, soit 36 membres, ce qui est au-delà des préconisations de l'arrêté de 2006 (26 membres). Chaque établissement dispose d'un conseil restreint qui se réunit cinq à six fois par an. L'ED ne comporte pas de Bureau ce qui se justifie par la taille modeste des établissements. Des efforts ont été entrepris pour harmoniser complètement le fonctionnement des deux entités, ainsi que les principes pédagogiques (validation des thèses, comités de thèses, lien avec la politique scientifique au niveau du site, etc.) ; ces efforts mériteraient d'être poursuivis.

Les deux établissements mettent à disposition des locaux fonctionnels et des personnels en nombre adapté à la taille de l'ED : une secrétaire à mi-temps et une chargée de la gestion de la recherche récemment recrutée à l'UPF, une secrétaire à mi-temps et un chef de service à l'UNC. Ces moyens sont pleinement adaptés aux caractéristiques de l'ED. Une partie du budget de l'école doctorale est utilisée sous forme d'aide aux doctorants souhaitant participer à des manifestations scientifiques, notamment à l'étranger compte tenu des coûts de transport. La communication est assurée par une réunion de rentrée organisée par chacune des universités et par des sites web, en propre à l'UNC mais sur un espace dédié du site de l'UPF en Polynésie. L'ED communique avec l'ensemble de ses doctorants *via* des listes de diffusion mises à jour régulièrement.

L'ED *du Pacifique* est adossée à l'ensemble des laboratoires de l'UPF et de l'UNC, soit dix équipes d'accueil (EA) dont quatre à l'UPF et six à l'UNC, une Unité mixte de recherche (UMR 241, Ecosystèmes Insulaires Océaniques, Institut Louis Malardé, IFREMER, Institut de recherche pour le développement, UPF, le CRESICA (Consortium de Recherche, d'Enseignement Supérieur et d'Innovation Calédonien qui regroupe, outre l'UNC, l'ensemble des 9 instituts de recherche en Nouvelle-Calédonie), le LabEx *Corail* et le Grand Observatoire de la biodiversité terrestre et marine du Pacifique Sud, GOPS). Compte tenu du contexte géographique et des forces de recherche en présence, cette géométrie de l'ED est adaptée et pertinente.

Sur proposition des directeurs de laboratoires, seuls les sujets de thèses assortis d'un contrat doctoral sont validés par le Conseil de l'ED. Le recrutement des doctorants est essentiellement assuré par les directions de laboratoires, l'école doctorale n'organise pas d'audition des candidats, ni de concours. Cette situation ne permet pas de conduire une politique scientifique propre à l'ED, en synergie avec celle des laboratoires de rattachement. Les responsables de l'Ecole doctorale ne souhaitent pas faire évoluer cette situation considérant que le contexte (faible nombre de candidats sur les

sujets de thèses, difficultés d'organisation d'auditions par visioconférence) ne se prête pas à cette procédure de recrutement. Les financements sont diversifiés, et l'IFREMER joue un rôle positif en attribuant des demi-allocations qui permettent à l'UPF d'attribuer des demi-contrats doctoraux. L'ED présente la particularité de comporter de nombreux doctorants salariés notamment dans le domaine des SHS. A l'initiative d'enseignants-chercheurs demandeurs, cette école bénéficie ponctuellement d'allocations de la Délégation à la recherche de la Polynésie française, mais sans que l'ED soit consultée sur les sujets financés. On peut également regretter cette situation qui ne permet pas non plus d'optimiser sa politique scientifique.

L'ouverture nationale et internationale s'exprime à travers une dizaine de co-tutelles de thèse, la forte proportion de doctorants titulaires d'un master métropolitain (l'offre de master au moins à l'UPF étant très réduite), et la volonté de l'école doctorale de contribuer au financement des doctorants pour faciliter leur participation à des congrès internationaux.

En résumé, compte tenu des difficultés inhérentes au contexte géographique, la constitution de cette ED inter-universités et sa géométrie en termes d'adossement scientifique sont adaptées et pertinentes. Toutefois, cette ED, soutenue par les établissements, notamment pour les moyens humains et des locaux dédiés, n'exerce pas suffisamment son rôle de levier dans la perspective d'un développement de la recherche. Une plus grande autonomie de l'ED vis-à-vis des directions de laboratoires, sans que la politique scientifique des laboratoires soit entièrement transférée à l'ED, devrait être recherchée, notamment par la mise en place d'une procédure de recrutement de ses doctorants plus ouverte.

- Encadrement et formation des doctorants

Le potentiel d'encadrement des doctorants par les chercheurs et enseignants-chercheurs titulaires d'une Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) est important, avec un ratio HDR/doctorants voisin de 1. En effet, le nombre moyen de doctorants inscrits ces quatre dernières années était de 87 pour un nombre moyen d'HDR de 77 (chiffre en augmentation significative passant de 70 en 2011/2012 à 80 en 2014/2015). On note une grande disparité entre certains titulaires de l'HDR n'encadrant pas de doctorants et d'autres qui assurent la direction de sept, huit voire onze doctorants. Cette situation inhérente aux pratiques variables d'un champ disciplinaire à l'autre devrait faire l'objet d'un rééquilibrage. En raison d'une plus forte proportion de doctorants salariés du domaine SHS à l'UPF, le nombre moyen de doctorants/HDR y est plus élevé qu'à l'UNC. Sur les quatre dernières années, on note toutefois à l'UPF une diminution régulière de ce nombre qui tend donc à se rapprocher de celui de l'UNC.

L'ED encourage à raison le co-encadrement par des maîtres de conférences non HDR en vue de la préparation et de la soutenance des HDR, ce co-encadrement ne pouvant être autorisé qu'une seule fois. La durée des thèses a tendance à diminuer passant d'environ 4 ans en 2011/2012 à 3,5 ans en 2014-2015.

Un comité de suivi de thèse (CST) est désormais généralisé et obligatoire (seulement depuis 2014 à l'UNC). Chaque année, les doctorants fournissent un rapport d'activité. Compte tenu de l'éloignement géographique, les membres du CST sont essentiellement des enseignants-chercheurs locaux, mais la composition de ces CST devrait être davantage formalisée. Il serait souhaitable qu'un compte rendu du comité soit obligatoire pour l'inscription du doctorant l'année suivante et qu'en cas de difficultés importantes, l'ED puisse en avoir connaissance et intervenir dans la gestion de ces difficultés. En dehors du dispositif prévu par la charte des thèses, on ne dispose pas d'information sur la gestion par l'ED des difficultés rencontrées par les doctorants.

Les doctorants bénéficient d'une présentation de l'ED lors d'une réunion de rentrée. Le suivi des nombreux doctorants salariés, notamment dans le domaine SHS, ne paraît pas suffisant comme l'atteste une forte proportion d'abandon (3 à 7 par an) dans cette catégorie de doctorants.

Les doctorants bénéficient de formations mises en place par l'ED relativement récemment. L'offre est assez limitée et les formations sont trop généralistes. La direction de l'école doctorale est consciente de cette situation, mais il est difficile de mettre en place des formations pointues au sein d'une ED au spectre disciplinaire aussi large et où les doctorants sont peu nombreux. Il serait pertinent d'inciter les doctorants à s'intégrer dans l'offre de formation doctorale métropolitaine et notamment de réfléchir à la mise en place de système de délocalisation (*massive open online course* (MOOC), visioconférences ou podcasts).

Chaque année, alternativement à l'UPF et à l'UNC, les doctorants sont invités à présenter leurs travaux lors de journées scientifiques appelées « Doctoriales ». Il s'agit en réalité davantage de journées scientifiques de l'école doctorale que de véritables Doctoriales. Il n'y a pas de forum des métiers, ou de rencontres avec les acteurs socio-économiques locaux dont le rôle se réduit à subventionner les prix de thèse. Il n'existe pas non plus de mise en situation d'entretien professionnel, ce qui ne favorise pas les opportunités d'insertion professionnelle.

Les autorisations de soutenances sont délivrées aux doctorants ayant accumulés suffisamment de points, attribués suivant un barème qui tient compte de la participation aux formations, aux séminaires organisés dans les laboratoires, aux publications, aux « Doctoriales », etc. La durée des thèses est en moyenne de 39 mois, ce bon résultat cache toutefois des disparités importantes. Cette moyenne est fortement biaisée par le fait que certains doctorants salariés (dont la durée des thèses est nécessairement longue) ne s'inscrivent que lors de l'année de soutenance.

Les doctorants auditionnés par le comité HCERES sont globalement satisfaits de leur ED, même s'ils regrettent notamment le caractère trop généraliste des formations.

- Suivi et Insertion des docteurs

La connaissance par l'ED du devenir de ses docteurs est très partielle. Cette situation est d'autant plus étonnante que l'école gère un petit nombre de doctorants/docteurs et que les directions de laboratoire, qui doivent connaître le devenir de leurs anciens doctorants (ne serait-ce que pour établir leurs contrats quinquennaux) siègent dans les conseils de l'ED. Le taux de réponses aux enquêtes est faible, rendant ainsi très difficile d'apprécier les résultats quantitatifs et qualitatifs de l'insertion professionnelle. Ces données très fragmentaires sont difficilement exploitables et par conséquent non utilisées pour améliorer la politique et le pilotage de l'ED, ce qui est regrettable.

Dans ce domaine, l'implication des associations de doctorants serait utile, mais c'est aussi/d'abord l'implication des laboratoires et la communication avec les secrétariats de l'ED qui devrait prévaloir.

La valorisation des thèses n'est pas suffisamment explicitée. A titre d'exemple, le dossier fourni par l'ED ne comporte pas de listes de publications tirées des travaux doctoraux.

Autoévaluation et projet :

Le dossier déposé par l'ED *du Pacifique* est très factuel. Il ne comporte pas d'auto-évaluation (coordonnée par les établissements porteurs) détaillée utilisant par exemple une simple analyse SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, threats*). Les responsables de l'ED sont toutefois conscients d'un certains nombres de dispositifs largement perfectibles, e.g. formations proposées aux doctorants ou suivi des docteurs, mais ne montrent pas toujours une volonté d'évolution de leur ED, par exemple en termes de modalités de recrutement de leurs doctorants, ou d'organisation de véritables Doctoriales.

En l'absence d'une auto-évaluation approfondie, le projet de l'ED *du Pacifique* correspond à une reconduction à l'identique et à une poursuite des procédures mises en place récemment.

Appréciation globale :

L'école doctorale *du Pacifique*, seul lien institutionnel entre l'UPF et l'UNC constitue une structure à fort potentiel de développement et d'accompagnement de la recherche dans la zone Pacifique. Les contraintes géographiques ne facilitent pas l'émergence d'un fonctionnement en phase avec les standards nationaux, encore faut-il que les responsables de l'ED prennent conscience des évolutions possibles et du rôle central que peut jouer l'école pour le développement des activités de recherche des laboratoires fédérés, et au-delà, accroître le rayonnement des deux établissements.

La politique de l'ED semble trop subordonnée à celle des laboratoires, voire de collègues, notamment en ce qui concerne la politique de recrutement des docteurs, qu'ils soient salariés ou non.

Le flux de contrats doctoraux attribués à l'UPF et à l'UNC ne pourra s'améliorer qu'en augmentant le potentiel d'encadrement et en fournissant des données complètes et précises relatives à l'insertion professionnelle des docteurs.

Plusieurs dispositions ont été mises en place récemment : comité de thèse obligatoire, critères de soutenance, aides financières aux doctorants souhaitant participer à des congrès. Bienvenues, ces dispositions devraient à moyen terme améliorer le fonctionnement d'ensemble de l'ED. L'effort de communication, notamment grâce à un site web dédié et actualisé à l'UPF, mériterait d'être poursuivi.

Points forts :

- Amélioration du suivi et du soutien aux initiatives des doctorants.
- Soutien des établissements et lien concret entre l'UPF et l'UNC.

Points faibles :

- Modalités de recrutement des doctorants qui n'engagent pas suffisamment l'ED.
- Suivi des docteurs partiel et insuffisant.
- Offre de formation peu adaptée.
- Projet qui ne s'appuie pas suffisamment sur une auto-évaluation approfondie.

Recommandations pour l'établissement

Il serait souhaitable que la direction de l'ED s'affirme davantage en ce qui concerne les procédures de recrutement de ses doctorants et qu'elle s'assure de la valorisation des thèses, notamment par des publications. La mise en place de véritables Doctoriales permettrait de sensibiliser les futurs diplômés à la création et à l'insertion dans l'entreprise.

Il conviendrait de poursuivre l'harmonisation des pratiques entre les deux établissements, par exemple dans le domaine de l'écrêtage des taux d'encadrement ou de la mise en place d'un dispositif efficace du suivi des docteurs.

La carte des formations devrait évoluer pour offrir les mêmes formations à tous les doctorants rattachés à l'ED. Des formations plus spécialisées, plus attractives pour les doctorants, en lien avec d'autres ED et par le biais de formations en lignes pourraient être expérimentées.

En termes de communication, une modernisation du site web serait bénéfique pour l'ensemble des usagers et acteur de l'ED.

Enfin, il serait souhaitable que l'ED affirme davantage son rôle structurant dans le domaine de la recherche afin d'accroître le rayonnement des deux établissements dans ce domaine.

Observations de l'établissement

Punaauia, le 18 JUIL. 2016

ÉCOLE DOCTORALE

Affaire suivie par :
Alban GABILLON
Co-directeur
Tél. : 40 80 38 80
Mail : ecole-doctorale@upf.pf

Réf. : ED/N°16/ 0536

Objet : Evaluation de l'Ecole Doctorale du Pacifique
Observations de portée générale

Le Président

à

Monsieur Jean-François DECONINCK
Président du comité d'experts
HCERES
2 rue Albert Einstein
75013 Paris
France

Monsieur le Président,

Nous tenons tout d'abord à vous remercier ainsi que les experts du comité d'évaluation pour votre analyse et pour le rapport qui nous a été transmis. Comme le prévoit la procédure, nous souhaitons ci-dessous vous transmettre certaines observations générales.

Précisions factuelles :

Le GOPS (Grand observatoire de l'environnement et de la biodiversité terrestre et marine du Pacifique Sud) n'est pas une structure fédérative de l'UPF comme cela est indiqué en page 4. Il s'agit d'un observatoire de recherche résultant d'un protocole d'accord qui a été signé par onze universités et instituts.

Par ailleurs, les corrections suivantes sont suggérées (en caractères gras et soulignés) pour ce même paragraphe de la page 4 : L'ED du Pacifique est adossée à l'ensemble des laboratoires de l'UPF et de l'UNC, soit dix équipes d'accueil (EA) dont quatre à l'UPF et six à l'UNC, une Unité mixte de recherche (UMR 241, Ecosystèmes Insulaires Océaniques, Institut Louis Malardé, IFREMER, Institut de recherche pour le développement, UPF), le CRESICA (Consortium de Recherche, d'Enseignement Supérieur et d'Innovation Calédonien qui regroupe, outre l'UNC, l'ensemble des 9 instituts de recherche en Nouvelle-Calédonie), [...].

Au tout début de la page 5, il est dit que les universités bénéficient de 3 contrats par an, mais l'UNC en a perdu au cours des dernières années. Plus être plus précis, le volant est de 9 en totalité à l'UPF, qui se répartissent effectivement de la façon citée (3 par an). Pour l'UNC le volant a été de 9, puis est de 7 depuis fin 2014. Selon les dates de début des contrats, il y a pu en avoir 4 à pouvoir une année N, puis seulement 1 l'année N+1, etc.

Juste après, il est fait référence à l'IFREMER qui joue un rôle positif en attribuant des demi-allocations à l'UPF. Ceci est également le cas à l'UNC où, de plus, le BRGM joue un rôle similaire. Dans le même paragraphe, il est dit un peu plus bas que la « Délégation à la recherche de la Polynésie [...] sans que l'ED soit consultée. Il faut rajouter à cette phrase le fait qu'en Nouvelle-Calédonie, les collectivités locales décident des bourses qu'elles attribuent, sans que l'ED ne soit non plus consultée.

En page 4, il est dit que les Doctoriales ne sont pas un moment d'échange avec les employeurs et qu'il n'y a pas de simulation d'entretiens d'embauche. C'est exact à l'UPF mais l'université organise deux manifestations permettant aux doctorants de rencontrer d'éventuels employeurs : le Carrefour de l'Emploi public et le Forum Etudiants-Entreprises. Par contre, à l'UNC, ceci n'est pas exact, car durant les Doctoriales et depuis maintenant 3 ans, ont été mises en place deux sessions / tables rondes spécialement dédiées lors des « Doctoriales » sur ces aspects-là :

- 1) « que faire avec ma thèse ? » L'intitulé a été changeant selon les années, mais toujours dans cet esprit et avec la participation d'acteurs socio-économiques tels que les collectivités locales, des directeurs de bureaux d'études, des chargés d'étude dans les grandes entreprises minières, des chercheurs et EC, l'ADECAL (association pour le développement économique de la Nouvelle-Calédonie) et, l'an passé, un représentant du MEDEF-NC
- 2) « parcours d'anciens doctorants », notamment avec ceux qui sont entrés dans « l'incubateur d'entreprises » que pilote l'ADECAL.

Toujours en bas de page 4 dans ce même paragraphe, il est dit que « les responsables de l'ED ne souhaitent pas faire évoluer cette situation [...] de recrutement. » Outre le fait que le terme *sous prétexte* est pour le moins inélégant, ceci ne reflète pas ce que nous avons dit : certes, la procédure nous semble compliquée pour les raisons évoquées, mais nous avons été finalement d'accord pour dire que cela valait le coup d'être tenté (l'UNC le fera pour les prochains contrats), malgré les résistances que cela va probablement engendrer dans les laboratoires.

Page 5, il est dit que le comité de thèse est obligatoire seulement depuis 2014 à l'UNC. Ceci est inexact, ces comités ont été rendus obligatoires à l'UNC pour toutes les disciplines en 2014, mais existaient déjà auparavant - et étaient respectés - en sciences exactes. Il est aussi à signaler que les comptes rendus des CST sont demandés et font maintenant partie des éléments indispensables au dossier de réinscription.

Dans ce même paragraphe, il est dit que ces comités font essentiellement appel à des EC. A l'UNC, la plupart des CST font appels à des collègues de métropole, voire de l'étranger, via des visioconférences, échanges skype ou parfois par échanges de courriels.

Réponses à certains commentaires :

1. Sur les modalités de recrutement des doctorants qui n'engageraient pas suffisamment l'ED :

Ici, il convient de distinguer le recrutement d'étudiants qui seront financés par une allocation de ceux qui effectueront leurs travaux sur fonds propres :

- Le recrutement d'étudiants qui seront financés par une allocation (MESR ou autre) s'effectue grâce à un appel à candidatures (affiché sur le site de l'université) et largement relayé par le futur Directeur de thèse concerné. Dans la majorité des cas, le Directeur de thèse organise lui-même des auditions par visioconférence et s'entoure en général de collègues. Il est vrai cependant que cette procédure n'est pas systématisée ; à l'UNC, c'est le conseil de l'ED qui auditionne les porteurs de projet, puis effectue le classement. Aussi, à l'avenir, dans un but de transparence, tout recrutement d'étudiant devant bénéficier d'une allocation s'effectuera sous la supervision d'un membre du Conseil de l'Ecole Doctorale.
- Le recrutement d'étudiants non financés par une allocation s'effectue presque toujours de la même manière. Il s'agit d'un accord entre un Directeur de thèse et une personne appartenant à la société civile. Cet accord résulte le plus souvent d'une initiative de l'étudiant lui-même qui a proposé au Directeur de thèse un sujet de recherche. Ce mode de recrutement non concurrentiel résultant d'un accord de gré à gré ne requiert pas à notre avis d'être supervisé de manière particulière par l'Ecole Doctorale. Le seul cas pour lequel l'ED intervient, du moins en Nouvelle-Calédonie, concerne les doctorants sans ressources (ni bourse, ni salaire) qui restent actuellement non autorisés à s'inscrire.

2. Sur le suivi des docteurs partiel et insuffisant

Il est vrai que pendant longtemps, il n'y a pas eu ou peu de suivi. Depuis deux ans, un suivi des docteurs est cependant effectué. Les deux universités doivent également harmoniser leur méthode de suivi. Il convient tout de même de préciser que la connaissance du devenir des docteurs « récents » (i.e. depuis environ 2006-2008) est globalement bonne. C'est pour les cas plus anciens que le problème est effectivement plus aigu et provient pour partie du fait que ceci correspond à une époque où l'ED ne bénéficiait d'aucun soutien administratif pour entreprendre ces recherches et sollicitations des directeurs de thèse, dont certains sont maintenant partis à la retraite et/ou ont eux-mêmes perdus la trace de leurs anciens doctorants.

Par ailleurs, le rapport indique que le dossier fourni par l'ED ne comporte pas de liste des publications des travaux des doctorants. Cela est vrai, mais à aucun moment il nous a été demandé de fournir ce type d'information, ce qui est dommage car il nous aurait été facile d'obtenir une telle liste à partir des bilans des différents laboratoires et instituts partenaires.

3. Sur l'offre de formation peu adaptée

Nous rejetons cette critique. Comme nous l'avons déjà expliqué, notre Ecole Doctorale est pluridisciplinaire. Nous ne pouvons donc que proposer des modules assez généraux susceptibles d'intéresser un nombre suffisant d'étudiants. Il est vrai cependant que chaque université possède sa propre carte de formation. Par un système de visio-conférences ou de podcasts, nous pourrions constituer une carte commune (des tests réalisés avec succès l'an passé pour les podcasts laissent présager de la faisabilité de la généralisation d'une telle procédure).

Par ailleurs, les suggestions de formation spécialisées qui nous sont remontées soit par les doctorants eux-mêmes soit par les instituts partenaires ont toujours été acceptées par l'ED. Pour ce qui concerne les MOOC, l'UNC encourage depuis maintenant 3 ans les doctorants à se tourner vers cette piste qui, pour le moment, n'a été mise à profit que par 3 ou 4 doctorants.

4. Sur l'autoévaluation et projet

Nous rejetons le terme « [...] ne montrent pas une volonté d'évolution [...] » qui va complètement à l'encontre de la volonté de l'ED de toujours tenter de faire mieux avec les moyens dont nous disposons et dans le contexte qui est le nôtre. Voir par exemple les commentaires précédents sur le cas du recrutement des doctorants sous contrat et sur ce qui est indiqué pour les Doctoriales.

5. Sur l'appréciation globale

Dans le 1er paragraphe, il faudrait préciser ce qui est entendu par « ne pourra s'améliorer ». Pour l'UNC, le flux s'est clairement détérioré en passant de 9 à 7 supports (-22%...!) sans que cela ne soit réellement justifié. Avant d'aspirer à une amélioration, l'UNC aspire d'abord simplement à recouvrer son flux initial et, même s'il existe encore des marges de progression, nous avons fait -sans prétention excessive- des efforts notables, par ailleurs soulignés par le comité, qui justifient selon nous de recouvrer les 2 supports « perdus », qui nous remettrait par ailleurs « à égalité » avec nos collègues de l'UPF.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées,



Le Président,

Pr. Éric CONTE