

ÉCOLE DOCTORALE N° 227  
Sciences de la Nature et de l'Homme :  
évolution et écologie

ÉTABLISSEMENTS  
Muséum national d'histoire naturelle  
Sorbonne Université

—  
**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2017-2018**  
VAGUE D



Pour le Hcéres<sup>1</sup> :

Michel Cosnard, Président

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

Fabrice Cordey, Président

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

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

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

## MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

**Président :** M. Fabrice CORDEY, Université Claude Bernard Lyon 1 – UCBL

**Experts :**  
M. Philippe BELLEUDY, Université Grenoble-Alpes  
Mme Nadine BERNARD, Université de Franche-Comté – UFC  
M. Marc BOUVY, IRD, Université Montpellier  
M. Etienne JAILLARD, Université Grenoble-Alpes  
Mme Julia ZINSMEISTER, Enza Zaden, Pays Bas

**Conseiller scientifique représentant du Hcéres :**

M. Jean-François DECONINCK

## ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2017-2018 SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN SEPTEMBRE 2017 ET D'UNE VISITE DE L'ED EN FÉVRIER 2018

### PRÉSENTATION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

L'école doctorale 227 *Sciences de la Nature et de l'Homme : évolution et écologie* (ED 227) est co-accréditée par le Muséum National d'Histoire Naturelle (MNHN) et l'Université Pierre et Marie Curie (UPMC) depuis 2014. Historiquement, elle a résulté de la fusion de l'ED 227 avec l'ED 392 *Diversité du Vivant*, celle-ci n'ayant pas été renouvelée lors du précédent contrat. En janvier 2018, UPMC a fusionné avec l'Université Paris Sorbonne pour la création d'un nouvel établissement *Sorbonne Université* (SU). Les deux établissements co-accrédités de l'ED 227 sont donc à présent le MNHN et SU.

L'ED s'appuie sur 84 équipes de recherche réparties dans 26 unités (20 UMR-Unités mixtes de recherche, 3 UPR - Unités propres de recherche, 2 USR - Unités de service et de recherche, 1 UMI - Unité mixte internationale). Le champ thématique de l'ED est large puisqu'il concerne à la fois les sciences de la nature (systématique, paléontologie, évolution, préhistoire, archéologie, géologie, chimie et cosmochimie, écologie, biologie de la conservation) et les sciences de l'homme (sociologie, anthropologie, ethnologie, histoire des sciences). La recherche s'y développe non seulement dans le cadre des objectifs scientifiques des unités mais aussi en lien avec les missions spécifiques du MNHN (conservation, patrimoine, diffusion).

L'ED compte actuellement 244 doctorants. Le nombre de chercheurs et d'enseignants-chercheurs des unités de recherche est de 620 dont 307 sont titulaires de l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR). L'inscription des doctorants au MNHN ou à SU est conditionnée par la tutelle de leur directeur de thèse principal. Les doctorants MNHN (65 %) dépendent de la Direction de l'Enseignement et de la Formation (DIREF) du MNHN, tandis que les doctorants SU (35 %) utilisent les services de l'Institut de Formation Doctorale (IFD) de SU. Certaines des ressources des deux établissements bénéficient néanmoins à tous les doctorants de l'ED (par exemple les formations, les animations).

### SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION

#### APPRÉCIATION PAR CRITÈRE

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

L'équipe de direction de l'ED est constituée d'une directrice (MNHN) et de deux directeurs adjoints, chacun dans l'un des deux établissements co-accrédités, ce qui assure une très bonne cohésion à la gouvernance. Le conseil de l'ED est dans l'ensemble conforme à l'arrêté du 25 mai 2016 et comprend 26 membres titulaires (une légère modification sera cependant nécessaire pour ce qui concerne le nombre de membres extérieurs et des représentants des établissements). Parmi eux, on compte 15 représentants des unités et des établissements dont l'équipe de direction, cinq doctorants, six membres extérieurs dont quatre issus du monde académique et deux du monde socio-économique, pour une parité 11 hommes/15 femmes. La coordinatrice de l'ED et la conseillère doctorale du MNHN sont membres invités permanents. Le rôle du conseil a été renforcé depuis le dernier contrat puisqu'il se réunit au moins quatre fois par an et ses membres participent au jury du concours d'attribution des contrats doctoraux. Un règlement intérieur, en cours d'examen au niveau des établissements, a été rédigé, mais n'a pas encore été officiellement publié.

L'ED bénéficie d'un excellent soutien administratif : une coordinatrice a été recrutée en 2016 au MNHN, et l'ED s'appuie sur deux gestionnaires de scolarité, l'un pour chaque établissement co-accrédité. Le gestionnaire de SU est présent à mi-temps, mais son poste n'est pas encore stabilisé. L'un des membres de l'équipe de direction assure une permanence hebdomadaire.

Le budget de l'ED est constitué de dotations fixes des deux établissements (30 %) et d'un complément attribué par le MNHN en réponse aux demandes de l'ED en cours d'année (70 %). Les dotations fixes sont relativement faibles : 4,5 k€ (MNHN) et 2,5 k€ (SU), correspondant à un taux moyen d'environ 30 € par doctorant/an. Avant 2017, une enveloppe supplémentaire de 15 à 20 k€ était traditionnellement utilisée par le

MNHN pour les jurys de soutenance mais ces frais sont, depuis 2017, logiquement pris en charge par les unités de recherche. Cette somme est à présent réaffectée à l'organisation d'animations (par exemple les journées d'Intégration et de Préparation Opérationnelle du Projet Professionnel-IPOPP, 12 k€) et de financement de bourses de mobilité (programme TRANSHUMANCE, 2 à 5 k€). L'ED bénéficie donc d'un soutien financier important de la part du MNHN. La seule difficulté pour l'ED est qu'elle apparaît comme une sous-composante de l'entité *Enseignement supérieur* du MNHN plutôt qu'une structure autonome disposant librement de sa dotation complète dès le début de chaque exercice financier. Cette absence de lisibilité pénalise la gestion de l'ED et, à terme, la mise-en-place d'une stratégie autonome dans son développement et ses initiatives.

La communication interne et externe de l'ED est dynamique et a bénéficié du recrutement au MNHN de la coordinatrice. Les informations quotidiennes à destination des doctorants (colloques, appels d'offres, échéances, etc.) sont transmises par une liste de diffusion classique. Parallèlement, l'ED dispose d'un site internet très complet sur le site du MNHN dédié à l'enseignement supérieur. On y trouve la description de toutes les procédures de l'admission à la soutenance ainsi que les informations relatives à la vie étudiante et aux formations. Le site est cependant moins adapté aux doctorants SU puisque leurs démarches administratives dépendent de l'Institut de Formation Doctorale (IFD) dont les informations ne sont pas directement disponibles sur le site de l'ED.

Le recrutement des doctorants se fait par deux voies :

- l'attribution des contrats d'établissement fait l'objet d'un concours annuel unique pour les deux établissements (12 allocations MNHN et 6 allocations SU en 2017). Les équipes envoient des sujets au *prorata* du nombre d'HDR et les sujets sont validés par le conseil de l'ED qui vérifie les taux d'encadrement et la faisabilité des projets doctoraux. Les équipes sélectionnent ensuite un candidat par sujet. Ces candidats sont auditionnés sur une période de trois jours fin juin-début juillet par deux jurys tournants parallèles. Un directeur principal ayant bénéficié d'un contrat ne peut pas proposer un sujet l'année suivante. La note attribuée à chaque candidat inclut un bonus éventuel découlant des résultats du M2 (deuxième année de master) qui permet de valoriser les très bons dossiers, en particulier les dossiers extérieurs, en limitant les effets parfois imprévisibles de la prestation orale du candidat le jour de l'audition. Le concours est très bien perçu par les doctorants, à la fois ceux issus du master du MNHN ou d'autres masters parisiens que par les extérieurs, ce qui souligne la capacité de l'équipe de direction à proposer une procédure claire et équitable.

- les autres financements d'allocations obtenus par les équipes font l'objet d'une admission sur dossier. La demande d'autorisation d'inscription est examinée par la direction de l'ED qui vérifie là aussi les règles d'encadrement, ainsi que la qualité du dossier scientifique (équipe, UR) et financier (salaire, fonctionnement).

L'ED 227 impose le financement de toutes les thèses pendant 3 ans quelle que soit la discipline scientifique (Sciences de la nature, Sciences de l'homme). Le seuil de financement suit la réglementation légale relative aux contrats doctoraux (1431€ mensuel). Compte tenu de la diversité thématique des équipes d'accueil, les financements présentent des origines variées, même si une large proportion des contrats doctoraux correspond à ceux ouverts au concours (40 %). Les autres organismes financeurs sont les EPST (Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique) et leurs programmes de recherche (18 %), les collectivités territoriales (8 %), les programmes européens et étrangers (18 %), les fondations, associations et autres sources (16 %). Parmi ces financements, la proportion des contrats CIFRE (Conventions industrielles de formation par la recherche) est assez faible (6 %), une conséquence probable du périmètre thématique de l'ED dont les débouchés vers l'industrie sont relativement limités. L'ED encourage néanmoins la recherche de financements en attribuant de façon fléchée des compléments aux demi-financements obtenus.

Une journée d'accueil des nouveaux doctorants est organisée chaque année et joue le rôle d'une première étape d'intégration. L'accueil des doctorants étrangers est plus spécifiquement pris en charge par les équipes de recherche, bien qu'un emploi-étudiant ait été créé à SU pour les aider dans leurs démarches. Ils bénéficient aussi de cours de Français Langue Etrangère (FLE) gratuits. L'ED accueille une petite proportion de doctorants salariés (six en 2017) qui effectuent leur doctorat en temps partagé. Les doctorants de l'ED signent la charte du doctorat de leur établissement. On peut regretter l'absence de charte unique mais l'ED dépend ici des documents en vigueur dans chacune des deux tutelles, MNHN et SU.

L'ED n'a pas développé de politique scientifique à proprement parler, s'appuyant sur les équipes de recherche pour le montage des projets doctoraux. Ces équipes participent à la vie de l'ED en intervenant dans des modules de formations couvrant le large spectre de disciplines de l'ED mais il n'y a pas encore eu de politique commune de suivi du parcours professionnel des docteurs et de valorisation du doctorat. C'est d'ailleurs un des projets de l'ED de pouvoir mobiliser les UMR sur ces aspects de la préparation de l'après-thèse.

L'attractivité nationale et internationale de l'ED est de qualité puisque 37 % des doctorants recrutés sont issus de masters extérieurs au MNHN ou à SU. Les doctorants étrangers représentent 30 % de l'effectif. Le taux de cotutelles est important puisqu'il varie de 30 à 40 chaque année. Parmi ces cotutelles, la moitié correspondent à des contrats européens du doctorat *International Doctorate in Quaternary and Prehistory* (IDQP) dont le MNHN est partenaire avec l'*Università di Ferrara* (UNIFE, Italie), l'*Universitat Rovira i Virgili* (URV, Espagne) et l'*Universidade de Tras-os-Montes e Alto Douro* (UTAD, Portugal), avec le support de l'*Instituto Politecnico de Tomar* (IPT, Portugal). Parallèlement à ces liens forts, l'ED a lancé en 2017 un programme performant de bourses de mobilité intitulé *TRANSHUMANCE* pour des séjours d'un à trois mois dans des laboratoires étrangers afin de développer certaines compétences spécifiques (aide analytique, formation à de nouveaux outils, co-rédaction d'article), et à plus long terme mettre en place des liens pour le recrutement post-doctoral. Ces bourses sont de 800 à 1000 € pour les séjours Europe et hors Europe. Un complément est parfois demandé aux unités de recherche pour assurer la faisabilité de ces projets de mobilité.

## • Encadrement et formation des doctorants

Les données fournies par l'ED montrent que le potentiel d'encadrement a augmenté depuis 2014 puisque le nombre d'HDR est passé de 240 à 307 en lien avec le rattachement de nouvelles équipes. Le nombre moyen de doctorants par HDR est stable (0,5). Bien que le nombre maximum de doctorants par HDR ait pu atteindre 4,5 depuis 2015, cela ne concerne qu'une très faible proportion de directeurs de thèse. Dans la très grande majorité des cas, le nombre maximum de doctorants par HDR de 2,5 est respecté. La direction incite d'ailleurs les encadrants à suivre une formation proposée par l'IFD (SU), même si cette incitation n'est pas vraiment accompagnée de mesures concrètes. Il n'y a pas non plus de dispositif prévu pour encourager le passage de l'HDR en dépit du taux assez faible de l'ensemble des unités de recherche (307 HDR pour 620 chercheurs et enseignants-chercheurs, c'est-à-dire seulement 50 %).

Le dispositif de suivi pendant la thèse est présenté aux doctorants pendant la journée d'accueil et se poursuit par la mise en place du comité de suivi dont la procédure est maintenant bien établie. Ce comité se réunit en fin d'année et conditionne la réinscription du doctorant. Son déroulement prévoit une séance plénière, une partie sans la direction de thèse, et une partie sans le doctorant.

Au-delà du comité de suivi statutaire prévu par les textes, l'ED a mis en place un dispositif original de « RED » (Représentants de l'ED) et de « DRED » (Doctorants représentants de l'ED) qui accompagnent les doctorants dans les unités de recherche. Les RED sont au nombre de 1 à 2 par UMR et gèrent de 1 à 10 doctorants chacun. Ils se portent volontaires pour cette tâche. Chaque RED est donc un interlocuteur décentralisé des doctorants et des encadrants. Il participe aux réunions des comités de suivi et en rédige les procès-verbaux. Il peut assister le doctorant dans le choix de ses formations, suivre l'évolution de son projet professionnel, et le cas échéant, jouer un rôle de « lanceur d'alerte ». Les DRED sont, eux, choisis parmi les doctorants les plus expérimentés et peuvent intervenir comme conseillers ou médiateurs. La mise en place des RED et des DRED est récente et l'efficacité du dispositif devra être évaluée à plus long terme. Elle témoigne néanmoins d'une vraie prise en compte de la part de l'ED du perfectionnement du suivi des doctorants. En cas de conflit, les doctorants peuvent se tourner vers leur RED et leur DRED, mais aussi vers la conseillère doctorale en poste au MNHN, et bien entendu vers l'équipe de direction. Les procédures à mettre en œuvre sont précisées aux doctorants lors de la réunion d'accueil.

La politique de formation de l'ED est bien cadrée, chaque doctorant devant suivre au moins quatre modules représentant 72 heures de formation, dont trois modules techniques et/ou professionnels. Parmi ces trois modules, un module d'insertion professionnelle est obligatoire. Ce volume horaire minimum est plutôt inférieur à la moyenne nationale, mais l'ED a mis en place une règle astucieuse : les formations de plus de 18 heures ne comptent que pour un seul module, ce qui conduit donc à augmenter *de facto* les volumes horaires et à diversifier le portfolio du doctorant. L'ED est également très active dans le soutien des missions doctorales (enseignement, diffusion), souvent en lien avec les actions du MNHN. Les doctorants qui effectuent des missions doivent suivre au minimum dix jours de formation (six jours de formation à la pédagogie ou à l'enseignement et quatre jours de modules d'insertion professionnelle).

L'ED s'appuie en grande partie sur l'IFD (SU) pour l'offre de formation, notamment pour les modules techniques et professionnalisants. Elle bénéficie également des outils développés pour les autres écoles doctorales de Sorbonne Université dans un contexte parisien exceptionnel en termes d'offres. L'ED propose aussi des modules d'ouverture scientifique en lien avec les compétences des unités de recherche. Certaines formations obligatoires payantes sont financées par l'ED (par exemple l'expérimentation animale). Il n'existe pas encore de module consacré à l'éthique scientifique mais l'ED aborde cette question lors de la journée d'accueil et prévoit de mettre en place un module de formation stable. L'ED porte également en partenariat

avec plusieurs établissements un projet commun pour l'organisation d'un cycle de conférences sur ces sujets éthiques.

Les règles de validation des modules n'ont pas toujours été les mêmes pour les deux établissements et l'ED a procédé à une harmonisation des procédures. Malgré les efforts de l'ED, on constate qu'une partie des doctorants considère la formation doctorale comme une contrainte. Pour remédier à cela, la direction de l'ED a pris quelques mesures concrètes intéressantes dont il faudra mesurer les effets à plus long terme : sensibilisation des directeurs de thèse à la formation doctorale, visibilité et diffusion de l'offre de formation, sensibilisation des représentants de l'école doctorale (RED) aux choix des modules de leurs doctorants, meilleure participation des acteurs du monde socio-économique dans les formations.

Les animations proposées par l'ED sont nombreuses et dynamiques. Elle organise depuis deux ans les journées IPOPP, une initiative très intéressante « d'Intégration et de Préparation Opérationnelle du Projet Professionnel », organisée en collaboration avec le BDEM (Bureau des Etudiants du Muséum). Les thématiques sont abordées sous la forme d'une séance plénière et d'ateliers consacrés à l'élaboration du projet professionnel, les techniques de communication, l'introduction à la vie post-doctorale, les processus de recrutement et les outils de recherche d'emploi. L'ED, la direction de l'enseignement du MNHN et SU organisent aussi des animations autour de l'entrepreneuriat étudiant et notamment le programme PEPITE (Pôle Etudiant pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat). L'ED soutient aussi l'organisation du Congrès International des Jeunes Chercheurs en Sciences Naturelles (*Young Natural History scientists Meeting YNHSM*). Enfin, elle s'appuie sur l'offre de l'IFD côté SU pour des événements comme les *Doctoriales* ou *Ma thèse en 180 secondes*.

Concernant la mise en place du portfolio prévu par l'arrêté de 2016, l'ED travaille avec la Direction des Systèmes d'Information (MNHN) et l'IFD (SU) pour l'élaboration d'une plate-forme permettant aux doctorants de créer et d'éditer leur carnet de compétences. Ce service est en cours de développement et devrait être opérationnel courant 2018.

En ce qui concerne les critères de soutenance et la durée des thèses, l'ED a été confrontée aux différences traditionnelles entre sciences de la nature et sciences humaines et sociales. Les mêmes critères sont maintenant appliqués par tous (validation des quatre modules de formation, un article accepté en premier auteur) et la durée des thèses est maîtrisée et stabilisée de façon très satisfaisante (39-40 mois).

## • Suivi du parcours professionnel des docteurs

La préparation à la poursuite de carrière est abordée à plusieurs occasions pendant la thèse, et sous plusieurs formats : comités de suivi, discussion avec les représentants de l'ED (RED), modules de formation, animations (par exemple Journées IPOPP, programme PEPITE). Les doctorants ont aussi à leur disposition la plate-forme RESEAUPRO issue d'un partenariat entre le MNHN et l'UNPIDEF (Université numérique d'Île de France), et peuvent solliciter le Département Formation Carrières de l'IFD (Sorbonne Université).

Malgré les efforts de l'ED, on constate qu'une partie des doctorants participent aux formations ou animations professionnelles sans forcément en tenir compte pour construire leur projet de carrière. La thèse est souvent considérée comme une fin en soi, sans projection vers un avenir professionnel très clair. Cela se traduit d'ailleurs par l'absence de réseau d'alumni de l'ED ou de réseaux sociaux actifs après la thèse.

L'ED réalise un suivi à court (année N+1 après la soutenance) et moyen terme (année N+3) du devenir des docteurs. Ces enquêtes sont envoyées aux intéressés *via* un logiciel d'enquête statistique (Lime survey). Le taux de réponse est en moyenne de 65 à 70 %. L'ED a également participé à la mutualisation des enquêtes sur le devenir des docteurs en Île-de-France (établissements de l'ex-Sorbonne Universités) mais la réorganisation du paysage universitaire parisien a retardé les projets de l'IFD dans ce domaine. Les résultats des enquêtes sont communiqués lors de la journée d'accueil des nouveaux doctorants et lors de l'assemblée générale. Ils sont ensuite publiés en ligne sur le site de l'ED. Les résultats d'insertion montrent que les docteurs de l'ED sont encore à 38 % en recherche d'emploi une année après la soutenance (N+1). Ce taux est nettement plus élevé que la moyenne régionale (20 %). Cette difficulté dans la recherche d'emploi peut s'expliquer par le taux de recrutement spécifique des disciplines de l'ED. Elle confirme aussi le déficit de préparation du projet professionnel des doctorants. L'ED est tout à fait consciente de cette difficulté et prévoit d'accentuer ses efforts vers l'insertion professionnelle et le suivi de ses docteurs.



## AUTOÉVALUATION ET PROJET

L'ED a participé à l'autoévaluation organisée par le collège doctoral de Sorbonne Université *via* l'IFD. Les résultats de cette autoévaluation ont été transmis lors de la visite du comité Hcéres dans un document qui reprend les différents items du fonctionnement des ED. L'équipe de direction fait preuve d'objectivité dans l'analyse de ses points forts et de ses faiblesses. Les points forts identifiés sont : le large spectre de disciplines des unités de recherche, la forte identité des disciplines communes au MNHN et à SU, la complémentarité des deux établissements co-accrédités permettant une mutualisation des moyens, l'uniformisation des règles de fonctionnement (financement et durée des thèses, taux d'encadrement), les dispositifs de suivi pendant la thèse (comités, RED, DRED), et l'ouverture internationale. Les faiblesses identifiées sont : le manque de visibilité sur la pérennité des budgets, la difficulté à préserver l'équilibre de traitement entre les doctorants inscrits dans les deux établissements, la difficulté des doctorants à trouver un emploi en fin de thèse, et la précarité du poste de gestionnaire côté Sorbonne Université.

Le projet de l'ED est cohérent puisqu'il a pour objectif d'améliorer la communication et les échanges entre les deux établissements, ainsi que de poursuivre les actions de développement des formations et des animations préparant à l'insertion professionnelle. Il manque cependant de nouvelles mesures concrètes portées par l'équipe de direction, qui est par ailleurs confrontée à la difficulté de mobiliser les doctorants. Pour résumer, l'ED a réalisé des efforts très constructifs concernant le déroulement des thèses, mais des actions plus fortes restent à mettre en œuvre autour de la poursuite de carrière après le doctorat. Il est probable que la solution passe aussi par une plus grande prise de conscience de ces aspects-là par les doctorants.

## APPRÉCIATION GLOBALE

L'ED 227, qui était initialement l'ED du MNHN, a dû faire un effort significatif d'uniformisation des pratiques lors de la fusion avec l'ED 392 conduisant à la co-accréditation avec l'Université Pierre et Marie Curie puis avec Sorbonne Université. Elle bénéficie maintenant des structures d'accompagnement des deux établissements (Direction de l'Enseignement et de la formation du MNHN, Institut de Formation Doctorale de SU). L'équipe de direction, très à l'écoute des doctorants, montre une très bonne cohésion organisationnelle en ce qui concerne le suivi pendant la thèse, le développement de l'identité de l'ED, les formations et les animations. Elle fait également preuve d'objectivité pour les points à améliorer, et parmi eux le suivi post-thèse et l'insertion professionnelle. C'est maintenant vers ces objectifs « post-thèse » que l'ED doit renforcer ses initiatives et motiver les doctorantes et les doctorants pour lancer une réflexion commune.

### • Points forts

- Cohésion de l'équipe de direction et écoute/disponibilité auprès des doctorants.
- Qualité du suivi pendant la thèse et anticipation des difficultés ou des conflits (mise en place des représentants de l'ED « RED » et des doctorants représentants « DRED »).
- Forte identité et animations fédératrices (journée d'accueil, journées IPOPP, YNHSM, etc...).
- Offre de formation très variée (ED, IFD, MNHN, SU, autres ED et formations).
- Ouverture et échanges internationaux, nombreuses cotutelles.
- Soutien de l'ED vis-à-vis des doctorants souhaitant s'impliquer dans l'enseignement et la diffusion de la culture scientifique

### • Points faibles

- Budget peu lisible. Seules les dotations de base sont connues de l'ED en début d'exercice. Le reste du budget n'est confirmé qu'en cours d'année.
- Taux d'insertion professionnelle peu fiable issu d'enquêtes incomplètes sur la poursuite de carrière des docteurs.
- Suivi post-thèse largement perfectible.
- Manque d'anticipation de la part des doctorants dans la préparation de leur projet professionnel.
- Légère non-conformité du conseil (un membre extérieur en trop au détriment des représentants des établissements).



## RECOMMANDATIONS

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

Le comité Hcéres encourage l'ED à :

- pérenniser ses actions de suivi, en particulier le dispositif RED/DRED en veillant à équilibrer la charge de travail des représentants (nombre de doctorants suivis) et à limiter les éventuels conflits d'intérêts entre RED et directeurs de thèse.
- veiller à l'équilibre des prestations fournies aux doctorants par les deux établissements (permanences, disponibilité des gestionnaires, sites web).
- renforcer le dispositif de l'ED concernant l'après-thèse, que ce soit vis-à-vis de la qualité des enquêtes d'insertion, de la préparation du portfolio que du suivi post-doctoral en général.
- améliorer l'implication des doctorants dans la préparation de leur projet professionnel et la constitution de leur réseau de docteurs (alumni).
- Effectuer une légère correction de la composition du conseil de l'ED pour être rigoureusement conforme à l'arrêté du 25 mai 2016 : le pourcentage de représentants extérieurs devrait être de 20 %, c'est-à-dire cinq (et non six) au bénéfice des représentants des établissements qui devraient être 16 (et non 15).

### A L'ATTENTION DE L'ÉTABLISSEMENT :

#### MUSÉUM NATIONAL D'HISTOIRE NATURELLE :

- L'ED 227 bénéficie d'un soutien financier important de la part du MNHN. Néanmoins, elle apparaît structurellement comme une composante de l'entité *Enseignement supérieur* du Muséum plutôt qu'une structure autonome. Cela se traduit par un budget peu lisible. Il serait souhaitable que l'ED puisse disposer de son budget en début d'exercice financier afin d'anticiper l'ensemble des dépenses, développer des actions spécifiques et une stratégie à plus long terme.

#### SORBONNE UNIVERSITÉ

- Il conviendrait de stabiliser et pérenniser le poste de gestionnaire. L'une des conditions du bon fonctionnement de l'ED à court, moyen et long terme repose en partie sur l'équilibre entre les services gestionnaires et les prestations données aux doctorants inscrits dans chaque établissement.
- Il est nécessaire d'accélérer la mise en place des outils numériques de gestion doctorale au niveau du collège doctoral (plates-formes communes d'inscription, de validation des formations, de mise en place du portfolio, de suivis d'insertion). La phase de restructuration actuelle du paysage universitaire parisien ne facilite pas les démarches administratives quotidiennes des doctorants.

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

Évaluation des coordinations territoriales

Évaluation des établissements

Évaluation de la recherche

Évaluation des écoles doctorales

Évaluation des formations

Évaluation à l'étranger



2 rue Albert Einstein  
75013 Paris, France  
T. 33 (0)1 55 55 60 10

[hceres.fr](http://hceres.fr)

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

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



## OBSERVATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

L'établissement n'a pas fourni d'observations.