Évaluation des écoles doctorales

ÉCOLE DOCTORALE N° 587
Diversités, santé et développement en Amazonie

Université de Guyane

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2020-2021
VAGUE B

Rapport publié le 28/04/2021

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

Pour le Hcéres[1] :

Thierry Coulhon, Président

Au nom du comité d'experts[2] :

Florent Calvayrac, Président

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

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

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

Membres du comité d'experts

Président :	M. Florent Calvayrac, Le Mans Université
Expert(e)s :	Mme Marion Cordonnier, Université de Regensburg, Allemagne Mme Catherine Fournet-Guérin, Sorbonne Université M. Patrick Vernet, Université Clermont Auvergne

Conseiller scientifique représentant du Hcéres :

M. Gilles Jacoud

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2020-2021
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN NOVEMBRE 2020
ET D'UNE VISITE DE L'ED EN JANVIER 2021

En raison du contexte sanitaire (Covid-19), la visite s'est déroulée en distanciel en respectant le processus de l'évaluation initialement prévu.

Présentation de l'école doctorale

L'école doctorale (ED) n° 587 *Diversités, santé et développement en Amazonie* est une ED créée en 2015 après la scission de l'ancienne Université des Antilles et de la Guyane. Elle est la seule au sein de l'Université de Guyane et interagit avec l'ensemble des structures de recherche du site. Elle accueille en moyenne 67 doctorants par an, dans des disciplines variées allant des sciences humaines à l'agronomie en passant par l'épidémiologie. La répartition est de 45 % en sciences de la vie et de l'environnement (SVE), 29 % en sciences humaines et sociales (SHS) et 26 % en sciences et techniques (ST). La direction a changé au milieu du contrat précédent, de même que la gestionnaire.

Synthèse de l'évaluation

Appréciation par critère

Fonctionnement et adossement scientifique de l'école

Le positionnement de l'ED est axé autour du thème fédérateur de l'Amazonie. Ce thème se divise en six directions de recherche en accord avec les objectifs thématiques de la politique de recherche et de formation du site (projet de site Recherche, innovation et enseignement supérieur des territoires amazoniens -RIESTA). Les unités mixtes de recherche (UMR) rattachées à l'ED siègent à son conseil et contribuent aux formations dispensées aux doctorants. En outre, 80 % des étudiants préparant leur thèse dans les laboratoires relevant des organismes de recherche (AgroParisTech, Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement -CIRAD, Centre national de la recherche scientifique -CNRS, Institut de recherche pour le développement -IRD et Institut Pasteur) sont inscrits à l'Université de Guyane. Le fonctionnement de l'ED est précisé dans un règlement intérieur, en conformité avec l'arrêté du 25 mai 2016.

La gouvernance de l'ED est assurée par une équipe de direction et un conseil. Le conseil de l'ED est constitué de 15 membres élus ou désignés : 6 représentants des laboratoires de recherche de l'Université de Guyane, 1 représentant de l'Institut Pasteur, 2 représentants du personnel de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS), 3 doctorants et 3 personnalités extérieures. Le conseil de l'ED respecte la parité entre hommes et femmes. Il se réunit au moins trois fois par an et aurait dû pouvoir s'appuyer sur trois commissions : formation (évaluation et évolution de l'offre de formation, demandes d'équivalence), réinscription (demandes de réinscription et dérogation au-delà de la troisième année) et suivi (insertion professionnelle). Leur mise en place a toutefois été retardée, sans que le dossier d'autoévaluation n'explique pourquoi, et elles n'ont donc que peu ou pas fonctionné, mais le projet prévoit d'y remédier.

L'organisation administrative a été modifiée par l'arrivée d'un nouveau directeur de l'ED au cours du contrat et par la titularisation de la gestionnaire en 2020. Cela se poursuivra par la mise à disposition par l'université de locaux spécifiques permettant l'accueil des doctorants et les activités administratives. Tout au long du contrat, l'ED a bénéficié d'un financement régulier (avec une hausse conséquente en 2020), principalement utilisé pour les aides aux soutenance de thèses, et peu pour les aides spécifiques aux doctorants. Le projet immédiat prévoit d'affecter une large part à la formation.

L'ED a une messagerie électronique et un site Web hébergeant un espace personnel pour chaque doctorant. Le site rend accessibles des informations essentielles. Les directeurs de thèse et de laboratoires y recourent, notamment pour les demandes de réinscription des doctorants. Un espace est aussi attribué aux membres du conseil de l'ED. Le directeur et la gestionnaire administrative suivent les demandes d'inscription et réinscription sur ce même site. L'ED reconnaît que l'absence de maintenance du site Internet a fortement pénalisé son fonctionnement par le passé et prévoit la mise en place d'un espace « de doléances ». On regrette le peu de rencontres formelles entre ED et doctorants ou leurs représentants : une en deux ans, en partie à cause de l'absence de doctorants au conseil (seulement un sur trois) due à la lenteur des élections.

La grande majorité des doctorants dispose d'une source financière pour préparer la thèse, avec des disparités selon les domaines scientifiques (moins de contrats doctoraux ou bourses et jusqu'à 80 % de salariés pour les SHS). Sur le précédent contrat, 3 à 15 % des doctorants n'avaient pas de financement. Cependant, depuis deux ans, le conseil n'autorise plus l'inscription d'un doctorant en première année s'il n'est pas financé. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche attribue annuellement deux contrats doctoraux à l'ED. Un troisième contrat fait l'objet d'un financement conjoint du Centre national d'études spatiales (CNES) et de la Collectivité territoriale de Guyane (CTG). La répartition de ces contrats entre les domaines se fait de façon démocratique au sein du conseil de l'ED. La diversité des sources de financement s'accentue au fil des ans, avec 14 financements émanant de 8 sources différentes en 2020 (contre 5 financements issus de 5 sources en 2017 par exemple). Les financements par convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) sont actuellement compliqués car le tissu économique local comprend surtout des très petites entreprises et très petites industries, qui sont dans l'incapacité de préfinancer le salaire du doctorant. Il n'y a de ce fait eu que quatre CIFRE en six ans. L'ED projette de promouvoir de nouvelles sources de financement provenant de l'État, par une demande d'augmentation du nombre de thèses financées auprès du ministère, du secteur privé et des collectivités.

La procédure de recrutement des doctorants est sommairement décrite dans le dossier remis au Hcéres mais les modalités de choix des sujets ne sont pas détaillées ; il a été précisé lors des entretiens que ce choix résulte de discussions démocratiques au sein du conseil. Les consignes éventuellement données pour le dépôt des sujets de thèse ne sont pas connues et les critères de choix ne sont pas explicités.
Aucun dispositif d'accueil en début de thèse n'est décrit dans le dossier, même si de fait des réunions de rentrée existent. La charte du doctorat est en revanche assez fournie. Votée en 2017, elle décrit les engagements du doctorant, du directeur de thèse, du directeur de l'équipe d'accueil et du directeur de l'ED. Elle n'a pas été complétée par la convention de formation, mais ce document a été identifié comme prioritaire par la commission formation. En 2019, l'Université de Guyane a entrepris la mise en place d'un schéma directeur du handicap et a accueilli un premier doctorant relevant de cette procédure. Le dispositif de césure est prévu, avec une procédure adéquate pour éviter des prolongations déguisées de la durée des thèses.

Trois journées d'animation, les « Doctoriales® » de l'Université de Guyane, ont été récemment mises en place pour permettre aux doctorants de présenter leurs travaux. Les formations sont aussi très fortement articulées autour des compétences des unités de recherche, et cet investissement devrait être encore renforcé dans le contrat suivant. De nouveaux partenariats seront initiés dans le cadre du projet proposé, notamment à travers la création d'une association de docteurs favorisant la mise en place de séminaires et rencontres avec les professionnels. La création d'une « cellule carrières et emplois » devrait en outre permettre des expériences d'immersion au sein des entreprises et institutions locales, des associations et des technopôles.

La ligne politique scientifique de l'ED est encore en réflexion. Le dossier remis au Hcéres indique que des orientations sur la politique scientifique à mener ont émergé mais ne précise pas lesquelles. La formalisation de cette politique reste à effectuer.

Les aspects internationaux sont peu développés. Six thèses ont été menées en cotutelle pendant la durée du contrat. Le projet souligne une volonté d'ouverture avec une augmentation de ce type de thèse, mais se heurte à des difficultés, comme la méconnaissance de la réglementation des pays étrangers, l'incompatibilité des systèmes doctoraux ou la non maîtrise des langues étrangères. L'ED souhaite collaborer avec les services des Relations internationales, former son personnel en langues anglaise et portugaise, échanger sur l'expérience d'autres ED et créer un fonds consacré à la traduction des conventions dans la perspective d'un collège doctoral Nord-Amazonien associant Nord-Brésil, Guyana et Surinam.

Encadrement et formation des doctorants

Les taux d'encadrement sont globalement bons, à l'exception de quelques sur-encadrements : 3 encadrants titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) ont plus de 10 encadrements, dont un encadrant 24 thèses. La majorité des encadrants non HDR ont moins de 4 thèses encadrées (sauf un cas à 7 encadrements). L'effectif HDR est peu élevé mais a par contre doublé au cours des cinq ans.

Bien que la mise en place du dispositif de suivi de thèse ait été une priorité, elle l'a été de façon disparate. Le comité de suivi de thèse (CST) est conforme à l'article 13 de l'arrêté du 25 mai 2016. Il se réunit au moins une fois par an, pour donner un avis sur l'avancement et la qualité du travail du doctorant. Son avis motivé est obligatoire pour toutes les demandes de réinscription en thèse. Le conseil s'appuie sur ce CST pour vérifier comment se déroule la thèse et éclairer les demandes d'inscription dérogatoire. La procédure du CST est bien appréciée des usagers. Les procédures de médiation sont connues par les doctorants grâce à l'investissement de la gestionnaire.

Les objectifs de formation tiennent compte des éléments référencés dans l'arrêté du 25 mai 2016 : ils visent une acquisition de compétences disciplinaires, transversales et professionnalisantes. Pendant la thèse, un doctorant doit totaliser un volume horaire d'environ 120 heures de formation validées par 60 crédits. Les crédits alloués à

chaque formation sont encore à harmoniser. Pour faciliter l'accès aux formations pour les doctorants salariés, le calendrier a été réaménagé pour placer les formations entre mi-novembre et fin avril, de préférence le mercredi entre 17 heures et 20 heures, mais les créneaux sont contestés par quelques doctorants. L'ED affirme étudier la possibilité d'établir une formation à distance pour les doctorants salariés ou éloignés. Le statut de salarié, d'enseignant par exemple, ne donne pas lieu à allègement du volume des formations à suivre, ce que regrettent les doctorants. On peut déplorer l'absence de formation linguistique pourtant fondamentale dans un environnement tel que celui de l'Université de Guyane, ainsi que de formation pédagogique pour les doctorants vacataires. Une meilleure intégration avec les dispositifs liés au master *Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation* (*MEEF*) serait peut-être souhaitable. Le temps de validation des formations semble être long et est perfectible.

Depuis la création de l'ED, les doctorants participent au concours national « Ma Thèse en 180 secondes ». Les formations de l'ED en communication, maîtrise de soi et vulgarisation scientifique les aident à concourir. Ils participent également à « Expérimentarium », formation organisée avec le rectorat de Guyane et l'association de vulgarisation scientifique « Canopée des sciences » en Guyane. Entre 12 et 15 formations sont assurées au total chaque année.

Des conférences sont proposées sur le doctorat, ses évolutions et celle liées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), sans grand succès. La formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique n'a pas été mise en place. Ce n'est pas chose aisée pour l'ED, qui compte sur un professeur de droit nouvellement arrivé pour assurer cette formation à l'avenir.

Les retours des doctorants sur leur formation, directement ou par l'intermédiaire de leurs élus au conseil, permettent à la direction de l'ED de connaître les améliorations souhaitées, mais les demandes ne sont que partiellement prises en considération. Une « cellule d'écoute » conduite par les élus doctorants sera également proposée à l'intention des doctorants en difficulté dès la rentrée 2021. Le dossier remis au Hcéres ne développe pas le processus de constitution du portfolio du doctorant.

Bien qu'un petit nombre d'animations internes soient proposées aux doctorants, de gros efforts sont mis en place pour promouvoir un encadrement de qualité et favoriser un suivi et une formation des doctorants optimaux.

La durée des thèses est peu maîtrisée (50 mois en moyenne) et aucune action n'a été encore proposée pour la limiter. Sept abandons sont signalés pour l''année universitaire 2018-2019 mais le dossier n'en précise pas les raisons.

Suivi du parcours professionnel des docteurs

Les premières « Doctoriales® », organisées en 2017, ont permis aux doctorants de présenter leurs travaux de thèse dans trois sessions : SHS, ST et médecine. L'épidémie de Covid a obligé à annuler la session de 2020 qui devait être tournée vers le monde socio-économique.

La direction de l'ED affirme vouloir accentuer ses efforts pour permettre aux docteurs de garder un rôle actif dans les initiatives promues par l'ED (journal, rencontres) et dans les unités de recherche. Elle projette la création et l'aide au financement d'une association de docteurs pour relier les doctorants actuels et leurs prédécesseurs. Elle envisage aussi de créer une « cellule carrières et emplois » pour faciliter l'insertion, qu'elle soit purement académique ou tournée vers le monde socio-économique.

Une bourse est possible pour aider les doctorants à publier dans des revues payantes et communiquer dans des congrès mais les doctorants en semblent peu informés. L'ED indique avoir lancé une démarche pour l'obtention de six bourses d'un montant de 3 000 euros/an notamment pour favoriser la mobilité des doctorants.

L'équipe de direction organise des enquêtes pour analyser le taux d'insertion des docteurs trois ans après l'obtention de leur diplôme. Les réponses à l'enquête d'insertion professionnelle sont très faibles (entre trois et six répondants par année de soutenance du doctorat). L'ED met en place une demande auprès des directeurs de thèse et des diplômés, mais les retours sont faibles (même si le taux de réponse des directeurs s'élève à 85 %, les réponses fournies ne sont que partielles). L'ED précise que les non-répondants seraient des doctorants salariés déjà insérés dans la vie active mais le niveau d'insertion n'est pas connu.

Autoévaluation et projet

Il n'existe pas de procédure d'autoévaluation interne quantitative, et peu d'indicateurs ont été proposés pour suivre l'évolution de cette ED dans le futur. Cependant, les points faibles semblent avoir été correctement identifiés, et l'ED semble avoir mis en place des moyens extrêmement importants et efficaces, en particulier ces deux dernières années, pour remédier aux lacunes rapidement.

Le projet de l'ED est ambitieux. Dans le cadre du fonctionnement, plusieurs aspects sont dépendants de l'établissement (locaux d'accueil, recrutement administratif, financements de thèse), de l'ED (développement des cotutelles et codirections, financements de thèse), de partenaires du site (Laboratoire d'excellence -LabEx, tissu économique).

Pour la partie encadrement, le recentrage des formations par domaine et leur répartition parmi les acteurs renforcera les liens entre l'ED et le site. L'ED prévoit de mieux prendre en compte le retour des usagers, qu'ils soient formateurs ou doctorants, sur les formations dispensées, mais elle devra garder un rôle de pilotage et de promotion de ces actions. Enfin l'ED limitera de façon plus stricte les encadrements à cinq par HDR, et soutiendra les non-HDR par des formations à l'encadrement doctoral.

La partie « suivi » sera accentuée par le développement d'un sentiment d'appartenance à l'ED avec deux projets : association de docteurs et « cellule carrières et emplois ». Rien n'est mis en avant pour améliorer l'exploitation des données et sa prise en compte dans le fonctionnement de l'ED.

Appréciation globale

Le projet est cohérent et construit en adéquation avec les points faibles identifiés par l'ED. Celle-ci vise à réaffirmer son identité thématique amazonienne et se positionner dans son environnement sud-américain en développant ses interactions avec ses voisins directs, le Brésil et le Surinam. Le projet inclut de nombreuses propositions d'actions à différents niveaux, y compris concernant certains aspects déjà fonctionnels au sein de l'ED dans un réel souci d'amélioration des pratiques et de la qualité de la formation proposée par l'école. Toutes ces propositions ne pourront probablement pas être finalisées dès le prochain contrat, mais la plupart pourraient être initiées et certaines ont déjà été partiellement mises en œuvre. Il s'agit donc d'un projet ambitieux, mais qui semble pertinent et réfléchi avec des objectifs à court et long termes. Il repose sur des leviers clairement identifiés mais dont la réussite va dépendre d'un travail collaboratif de toutes les forces : établissement, laboratoires, structures et doctorants.

Points forts

- Une inscription de l'ED autour de thématiques pluridisciplinaires bien valorisées, de partenariats scientifiques riches et ambitieux dans l'environnement régional et scientifique amazonien.
- Un dynamisme et une force de proposition importante pour le suivi des doctorants pendant la thèse par le comité de suivi.
- Une forte attractivité pour les doctorants avec plus de 50 % de recrutement hors site.
- Une équipe de direction bien impliquée et qui a réussi à monter un dossier bilan-projet cohérent dans un contexte difficile, avec une équipe stabilisée après des turbulences fortes de 2015 à 2018.
- Un fonctionnement démocratique et collégial pour les décisions importantes concernant l'ED comme pour l'autoévaluation et le projet qui veut remédier aux problèmes identifiés.

Points faibles

- Un fonctionnement interne au quotidien de l'ED pas suffisamment explicité et communiqué aux usagers.
- Des commissions de l'ED (formation, réinscription et suivi) au fonctionnement et à la définition perfectibles.
- Des formations tenant insuffisamment compte des besoins des doctorants et dont la valorisation est peu claire.
- Une communication interne et externe et un partage de documents encore trop peu développés.
- Un suivi quasi inexistant des productions des docteurs pendant ou après la thèse et de leur insertion professionnelle.
- Peu de financements de thèses disponibles.

Recommandations

À l'attention de l'école doctorale

Il est indispensable pour l'ED de mettre en place un suivi plus performant des docteurs, et de se doter d'indicateurs quantitatifs pour mesurer l'encadrement et le devenir des doctorants. La proposition d'une politique scientifique future manque également dans le projet de l'ED. Le maintien du dynamisme actuel et la mise en œuvre ou l'initiation des propositions formulées dans le projet devrait pallier la plupart des faiblesses identifiées par l'ED et sera certainement bénéfique dès le prochain contrat. Aussi semble-t-il important de mettre en place dès à présent des indicateurs annualisés qui permettront d'en mesurer les effets lors de la prochaine évaluation.

L'ED dispose d'atouts importants (environnement, pluridisciplinarité). Pour le contrat à venir, il serait important de veiller :

- à une mise en place rapide des commissions et de l'élection des représentants doctorants ;
- à un respect strict du ratio d'encadrement, éventuellement par une limitation lors des dépôts de sujets de thèse et en introduisant des critères de priorisation des sujets ;
- à un meilleur contrôle des durées de thèse (salariés ou non), en accompagnant les doctorants de façon étroite, tout en introduisant des critères de soutenance (nombre de publications, etc.) ;
- à diversifier les sources de financements de thèse pour limiter le pourcentage de doctorants non-salariés, ou bien des salariés avec une autre activité (promotion des thèses CIFRE par des aides de l'Université ou d'autres organismes) ;
- à améliorer le suivi des diplômés : l'association proposée est une solution à promouvoir ;
- à mettre en place des actions de communication en direction des doctorants en s'appuyant sur le site Web de l'ED mais aussi sur l'association en cours de création, voire d'autres média ;
- au processus de recrutement des doctorants et de priorisation de sujets, à clarifier ;
- à tenir compte des besoins des doctorants en termes de formation ;
- à mettre en place une formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique ;
- à planifier des réunions annuelles fédératrices avec le directeur de l'ED ;
- à allouer une partie du budget supplémentaire à l'aide à la mobilité, notamment internationale, et à l'activité scientifique des doctorants, en complément des laboratoires ;
- à éviter les disparités entre les disciplines dans la mise en place de la politique d'encadrement et de sélection.

À l'attention de l'établissement

- Il serait souhaitable que l'Université de Guyane s'implique beaucoup plus dans la vie de l'ED en lui fournissant de quoi fonctionner de manière satisfaisante en termes de locaux, de personnel, de site internet, de logiciels de gestion de l'école doctorale et de budget.
- La création d'un collège doctoral, éventuellement sous la forme du collège doctoral international envisagé, serait bienvenue pour la politique scientifique de l'université et donc de l'ED.
- La politique scientifique, amorcée mais présentée par l'ED comme étant encore à construire par l'ED, devrait être formalisée.
- Il conviendrait d'améliorer l'offre de formation et le soutien à la mobilité internationale des doctorants.
- L'Université de Guyane pourrait enfin mettre en place, en interaction avec l'ED, un suivi coordonné du devenir des docteurs et des initiatives ambitieuses pour mesurer et favoriser l'intégration des jeunes docteurs dans le monde professionnel.

Observations de l'établissement

Université de Guyane

Cayenne, le 6 avril 2021

PRESIDENCE
Réf. : Président/AP/JCR N° 041/04/21
Dossier suivi par M. Jean-Charles ROBINSON
Jean-charles.robinson@univ-guyane.fr

Campus de Troubiran - BP 20792
97337 CAYENNE

Le Président

À

HCERES

Objet : Observations relatives à l'évaluation de l'École Doctorale 587 « diversités, santé et développement en Amazonie »

Madame, Monsieur,

Après avoir pris connaissance du rapport d'évaluation-Ecole doctorale 587, nous n'avons pas d'observations contradictoires concernant l'évaluation effectuée.
L'Université de Guyane, à travers son École Doctorale, est en accord avec les observations relatives à l'évaluation par le HCERES.

Ce Document nous servira de base de travail en s'appuyant notamment sur les recommandations faites pour notre composante comme pour l'Université.
A ce titre, depuis votre évaluation, des actions ont été déjà entreprises et d'autres menées partiellement ou à terme :

1. Les représentants des doctorants ont été élus au conseil de l'École doctorale (ED).

2. Les trois commissions (formation, réinscription et suivi de l'insertion professionnelle) ont été mises en place avec leurs responsables élus, permettant ainsi, de déployer de façon effective, la cellule de direction dans sa nouvelle configuration.

3. Dans le cadre des formations, après les deux années de blocage, les cours de langues (portugais et anglais) ont pu se tenir, de même que la formation relative à l'intégrité scientifique, et ce, malgré la pénurie d'enseignants dans ces domaines (en Licence, Master) en interne ou en externe de l'université.

4. L'association des doctorants « Layons de la recherche » a été créée et une première réunion de travail s'est tenue avec le président de l'association afin de définir les modalités de travail avec l'ED et particulièrement avec l'équipe de direction.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations respectueuses.

Le Président de l'Université de Guyane

Antoine PRIMEROSE

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

Évaluation des coordinations territoriales
Évaluation des établissements
Évaluation de la recherche
Évaluation des écoles doctorales
Évaluation des formations
Évaluation à l'étranger

évaluation et qualité
Hcéres

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

hceres.fr @Hceres_ Hcéres