

## ÉCOLE DOCTORALE N° 558

Histoire, mémoire, patrimoine, langage (HMPL)

Normandie Université  
Université de Caen Normandie  
Université de Rouen Normandie  
Université Le Havre Normandie

---

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2020-2021**  
VAGUE B

Rapport publié le 12/05/2021



Pour le Hcéres<sup>1</sup> :

Thierry Coulhon, Président

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

Sandro Landi, 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. Sandro Landi, Université Bordeaux Montaigne

**Expert(e)s :** Mme Karima Bakhti, CHU Montpellier - Université Montpellier  
M. Philip Milburn, Université Rennes 2  
M. Claude Perez , Aix-Marseille Université  
M. Olivier Sevin, Sorbonne Université

**Conseiller scientifique représentant du Hcéres :**

M. Valéry Laurand

## ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2020-2021 SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN NOVEMBRE 2020 ET D'ENTRETIENS EN VISIOCONFÉRENCE 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 558, *Histoire, Mémoire, Patrimoine, Langage* (ED HMPL), est l'une des 8 ED thématiques appartenant au Collège des écoles doctorales (CED) normandes. L'ED HPML est plurisite et rattachée à trois établissements : Université de Caen Normandie, Université Le Havre Normandie, Université de Rouen Normandie. Le périmètre thématique de l'ED HMPL correspond aux Sciences de l'homme. Elle compte actuellement 140 titulaires d'une Habilitation à diriger des recherches (HDR) et quelque 350 doctorants. Depuis 2017, l'ED HPML voit beaucoup de ses missions transférées au CED, qui est l'une des structures internes de la ComUE Normandie Université. L'ED HMPL dispose d'une somme annuelle d'environ 30 000 euros et de 8-9 contrats doctoraux.

### Synthèse de l'évaluation

#### Appréciation par critère

##### Fonctionnement et adossement scientifique de l'école

L'ED HMPL, réunit 13 Unités de recherche (UR), dont 2 Unités mixtes de recherche (UMR). L'UMR IDEES 6266 (Identité et Différenciation de l'Espace, de l'Environnement et des Sociétés) est aussi rattachée à l'école doctorale *Homme, Sociétés, Risques, Territoire* (ED HSRT, n° 556). L'ED HMPL accueille les historiens de cette UMR consacrée à la modélisation et l'analyse spatiale, le transport et les environnements portuaires. Si l'ensemble disciplinaire de l'ED HMPL est construit autour des « humanités », son périmètre scientifique est très proche de celui de l'ED HSRT. La proximité entre ces deux ED donne lieu à quelques collaborations, surtout lors des réunions de rentrée et de présentation du doctorat aux étudiants de master. Cette proximité pourrait permettre également d'envisager une collaboration plus étroite sur le plan scientifique, notamment en ce qui concerne l'organisation de formations et de journées d'études interdisciplinaires.

La gouvernance de l'ED HMPL est assurée par une direction accompagnée d'un conseil. La composition de la direction est l'expression du caractère plurisite de l'ED : elle se compose d'une directrice (Caen) et de deux directeurs adjoints (Le Havre et Rouen). Depuis la rentrée 2019, un troisième directeur adjoint se consacre entièrement à la mise en œuvre et à la valorisation du doctorat *Radian* (« recherches et création artistiques »), financé par la Région Normandie. Le rapport ne fait pas mention d'un « bureau », toutefois les réunions entre les membres de la direction sont régulières. Le conseil est conforme à l'arrêté de 2016 : il est composé de 26 membres : 4 membres de l'équipe de direction, 11 représentants des unités de recherche, 2 représentants BIATSS, 5 représentants des doctorants et 4 personnalités extérieures. Parmi ces dernières, aucune n'est issue du monde socio-économique. La gouvernance est collégiale. Le conseil se réunit 4 fois par an, vote le budget prévisionnel, organise les jurys pour l'attribution des contrats doctoraux, définit la politique de l'ED en matière de formation et de manifestations scientifiques. Le règlement intérieur a été adopté en octobre 2017 et modifié lors du conseil du 7 octobre 2019 .

Les moyens matériels et financiers alloués par le CED à l'ED HMPL sont en décalage avec ses besoins réels. La part du budget réservée aux soutenances de thèses est importante (28 %), ainsi que celle consacrée aux dépenses de l'administration (16,8 %). En proportion, la somme mise annuellement à disposition des doctorants pour les soutenir dans leur mobilité reste modeste (37,5 %). En 2018, la ligne de dépense relative aux formations doctorales et à la valorisation du doctorat n'a pas atteint le 1 % du budget.

Les besoins en moyens matériels et humains sont importants et urgents. Les doctorants des trois sites font état de l'absence d'espaces communs spécifiquement consacrés à l'étude et à la sociabilité. Cette situation est comparativement plus lourde que celle que l'on remarque dans d'autres ED du CED qui peuvent pallier ce problème grâce à une proportion plus importante d'UMR mieux dotées en locaux. Dans les trois sites, l'administration de l'ED HMPL est logée dans une « maison du doctorat » qui ne semble pas prévoir l'accueil des doctorants dans des locaux adaptés. Tout en réalisant un travail indispensable, les trois gestionnaires de l'ED ne parviennent pas à satisfaire les tâches qui leur sont confiées, de l'aveu même de la direction et des doctorants,

notamment en ce qui concerne la communication avec ces derniers. Des efforts significatifs ont été toutefois accomplis dans ce domaine avec, notamment, la réalisation d'un site de l'ED HMPL riche en informations notamment à caractère administratif.

L'ED HPML recrute ses doctorants principalement à l'échelle régionale (environ la moitié des doctorants primo-entrants titulaires d'un diplôme de master). Les quelques signes de changement de tendance, attribués à « l'attractivité des équipes de recherche » méritent d'être confortés par une action spécifique de l'ED. La procédure de recrutement des doctorants non contractuels de l'ED HMPL repose pour l'essentiel sur les UR et les directeurs de thèse. Même si l'ED affirme la nécessité de s'assurer, lors du recrutement, « de la qualité et de la motivation des candidats au doctorat », il n'est pas fait mention du rôle effectif que l'ED (sa direction, son conseil) joue dans cette procédure. L'absence de critères d'éligibilité clairement affichés (note minimale requise au master, seuil de financement, projet de thèse) est perçue par les doctorants comme une manifestation de l'opacité de ce dispositif et de la faiblesse de l'ED vis-à-vis des UR.

L'ED HMPL consacre une attention particulière au recrutement des doctorants contractuels. Pour ce qui est, notamment, des contrats doctoraux d'établissement, une procédure commune a été établie à Caen et à Rouen. Un jury composé des directeurs d'UR, examine les dossiers de candidature, les classe et procède à l'audition des candidats sélectionnés. Ce dispositif n'est cependant pas encore uniforme. La décision de l'Université Le Havre de conserver une procédure de sélection des contrats doctoraux spécifique paraît aller à l'encontre de l'effort de transparence et d'uniformisation des pratiques mises en œuvre par la direction de l'ED.

La majorité des doctorants inscrits à l'ED HMPL ne bénéficient pas d'un financement direct pour réaliser leur thèse. Il s'agit d'une situation, somme toute, connue et commune, au niveau national, aux ED en SHS. En moyenne, seuls 30 % des doctorants de l'ED HMPL se voient financés. L'ED bénéficie de deux sources principales de financement : les contrats doctoraux d'établissement, dont le nombre (8-9 par an), établi par le CED, est visiblement insuffisant ; les contrats doctoraux liés à des projets financés par la Région Normandie (4-5 par an). Bien que ces derniers soient susceptibles d'être cofinancés par les établissements porteurs du projet (en augmentant ainsi le nombre global des contrats disponibles), cette option a été rarement adoptée. Le petit nombre de conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE), 3 sur la période, témoigne du rapport encore embryonnaire que l'ED et ses UR entretiennent avec les entreprises et les collectivités territoriales. Très prometteur, en revanche, le programme *Radian* (Recherches en Art, Design, Innovation, Architecture en Normandie), prévoit 3 bourses doctorales de 10 000 euros par an financées par la Région Normandie. Les thèses inscrites dans ce programme donnent lieu à des expériences originales et innovantes, à mi-chemin entre la création artistique et la réflexion théorique. L'ED accorde une attention particulière à ce dispositif de financement et, depuis 2019, un directeur-adjoint y consacre sa mission.

La politique scientifique et internationale de l'ED HMPL reste en grande partie à développer. L'ED a établi des relations avec un certain nombre d'institutions scientifiques présentes dans la Région Normandie, notamment avec l'IMEC (Institut des Mémoires de l'édition contemporaine à l'Abbaye d'Ardennes), mais toujours par le biais de ses UR. En effet, l'ED HMPL ne déploie pas une politique scientifique autonome par rapport aux UR ; elle ne semble pas non plus s'assigner comme mission de faciliter pour les doctorants les échanges et les transferts de connaissances entre les différents savoirs disciplinaires qui entrent dans son périmètre.

Pour ce qui est de la dimension internationale, l'ED inscrit tous les ans un certain nombre de doctorants étrangers (notamment extra-européens), toutefois, leur pourcentage (environ 27 %) reste inférieur à la moyenne relevée dans les autres ED du CED. Le nombre de thèse en cotutelles est également faible (17 en tout dans la période 2015-2020). A ce propos, le rapport d'autoévaluation fait état de difficultés liées « aux durées de séjour dans les deux universités partenaires » et « aux incompatibilités entre les modalités de rédaction de la thèse et/ou de soutenance ». De leur côté, les doctorants soulignent surtout les défaillances de l'administration de l'ED en matière de double diplomation avec les universités partenaires. Malgré les 17 cotutelles en cours, l'ED HMPL ne semble pas avoir tissé ces dernières années de liens avec d'autres ED ou formations doctorales étrangères ; de l'autre, les ressources humaines et financières dont elle dispose ne permettent pas d'envisager une politique internationale à la hauteur de ses ambitions.

Le CED a un large éventail de fonctions qui limitent de fait celles de l'ED : l'harmonisation des politiques doctorales, l'accompagnement des doctorants, les formations professionnalisantes, l'animation d'événements (dont la cérémonie de remise du diplôme de doctorat et *Ma thèse en 180 secondes*-MT180s), la mise en relation des doctorants et des docteurs avec le monde socio-économique, la mise en œuvre d'une stratégie doctorale internationale, la coordination des enquêtes sur le devenir professionnel des docteurs. En outre, c'est toujours le CED qui détermine l'enveloppe budgétaire et le nombre de contrats doctoraux qui revient à chaque ED.

## Encadrement et formation des doctorants

Avec ses 142 enseignants-chercheurs titulaires d'une HDR, l'ED HMPL dispose d'un taux encadrement (2,4) tout à fait satisfaisant. Le nombre maximal de thèses encadrées par une direction de thèse a été fixé à huit. Dans le souci d'améliorer la pratique de l'encadrement, l'ED prévoit de mettre en place une formation spécifique à ce sujet. L'accueil des doctorants s'opère avant tout dans les UR ; toutefois l'ED et le CED organisent tous les ans une réunion de rentrée sur chacun des trois sites. En conformité avec l'arrêté de 2016, l'ED a mis en place des comités de suivi individuels (CSI) dont le choix des membres revient aux doctorants (hors direction de thèse). Avec la collaboration des doctorants élus au conseil, l'ED a élaboré un formulaire qui permet d'encadrer le travail des comités autour de 3 items (avancement de la thèse ; conditions de travail et d'encadrement ; participations à des formations, à des manifestations scientifiques). Globalement, le fonctionnement des comités est bien perçu par les doctorants ainsi que l'action de la direction de l'ED dans la médiation et dans la gestion de conflits.

La politique de formation mise en œuvre par l'ED HMPL mérite d'être consolidée. L'ED s'appuie sur le CED en matière de formations transversales et professionnalisantes et sur les UR en ce qui concerne les formations disciplinaires. Mais elle gagnerait à développer davantage une série d'initiatives propres aussi bien dans le domaine professionnel que scientifique. Les doctorants ont par ailleurs, à différentes reprises, clairement exprimé un sentiment d'insatisfaction à l'égard des formations proposées par le CED, qu'ils jugent comme trop orientées vers les sciences dures ou le marketing. La nécessité de développer une offre de formation « professionnelle » plus conforme aux spécificités des SHS incombe à l'ED qui, par ailleurs, est consciente de ce défi. De la même manière, l'ED travaille dans le but de construire une offre de formation proprement scientifique. L'organisation des deux journées d'étude consacrées à « sources et archives » (prévues au printemps 2020 mais organisées en visio en novembre 2020 en raison de la crise sanitaire) a vu la participation active des doctorants des trois sites et elle a été perçue de façon très positive par ces derniers. C'est le signe que lorsque l'ED essaye de définir une politique de formation propre, elle répond aux attentes de ses doctorants. Cette politique demande davantage de ressources et une meilleure articulation avec la stratégie de formation mise en œuvre par le CED.

Le volume de formations exigé est de 60 h, uniquement pour les doctorants contractuels. Cette disposition entraîne une difficulté parce qu'elle ne paraît pas en accord avec l'arrêté de 2016 qui ne permet pas de distinguer, en ce qui concerne le droit à la formation, deux catégories de doctorants. Il est certes important que l'ED prenne en compte le statut de ses doctorants (dont la majorité, étant composée de salariés, ne peut suivre les formations en présentiel). Il faudrait également qu'elle puisse, en accord avec le CED, envisager la mise en place de formations à distance. De même, il serait important d'établir un barème permettant à tous les doctorants de valoriser et de valider comme heures de formations des activités scientifiques (rédaction d'un article, participation à un colloque, mission à l'étranger) et professionnalisantes. Dans ce même registre, l'absence de tout dispositif d'autoévaluation des compétences ou des connaissances acquises (le « portfolio » rendu obligatoire par l'arrêté de 2016), est une lacune qui pèse sur le devenir des docteurs et qui demande une solution rapide.

Au cours des dernières années, la direction de l'ED HMPL a beaucoup œuvré pour réduire la durée des thèses qui est actuellement dans la moyenne des ED SHS (environ 60 mois). Un travail important a aussi été effectué pour limiter les thèses de longue durée (au-delà des six ans). Si l'inscription en septième année de thèse paraît parfois justifiée par la nature du travail de recherche et le statut du doctorant, il conviendrait de conditionner cette décision à une soutenance certaine dans les 12 mois (et pas à partir de la huitième année). La direction de l'ED s'inquiète également du nombre encore élevé d'abandons (environ 15 par an) qui restent en partie liés au statut précaire d'une partie de ses doctorants. Le problème est commun aux ED SHS, mais l'ED HMPL pourrait sans doute être plus efficace dans ce domaine si elle pouvait exercer un regard, au moment de l'inscription, sur le parcours du doctorant, sur ses ressources, sur son projet de thèse et sur sa faisabilité.

## Suivi du parcours professionnel des docteurs

Compte tenu du profil de ses doctorants, l'ED HMPL accorde une attention particulière au devenir de ses docteurs dans le monde universitaire en les encourageant à soumettre au Conseil national des universités (CNU) un dossier de qualification aux fonctions de maître de conférences. Toutefois, il n'apparaît pas clairement comment et par qui (ED ou CED) la poursuite de carrière des docteurs dans le monde non académique est préparée. Il est certain en revanche que la raréfaction drastique des débouchés dans le monde universitaire, devrait encourager l'ED à valoriser davantage les compétences de ses docteurs auprès de potentiels employeurs privés et publics extérieurs au monde académique. A ce sujet, aucune mention n'est faite de l'Arrêté du 22 février 2019 définissant les compétences des diplômés du doctorat et inscrivant le doctorat au Répertoire national des compétences professionnelles-RNCP. L'ED HMPL essaie d'informer ses doctorants d'éventuelles opportunités de financement postdoctoral. Mais ce qui serait nécessaire est plutôt une activité de veille et d'information qui dépasse largement ses moyens et qui pourrait être l'une des missions du CED. L'ED

ne développe pas non plus des animations permettant à ses docteurs de construire un sentiment d'appartenance.

Comme toutes les autres ED du CED, l'ED HMPL dispose de données concernant le devenir professionnel de ses docteurs à partir des enquêtes menées par les Observatoires de la Vie Étudiante des universités normandes. Cette structure mène une enquête sur les docteurs trois ans après l'obtention du diplôme. La dernière enquête remonte à 2017 et ne concerne donc que les docteurs de la promotion 2014. Sur les 47 diplômés en 2014, seuls 27 ont répondu à l'enquête. Le taux de réponse (57 %) est comparativement plus bas que celui enregistré dans les autres ED du CED qui, par ailleurs, est également faible (59 %). Il s'agit d'une donnée significative, qui devrait pousser l'ED et le CED à s'interroger sur le faible sentiment d'appartenance de ses doctorants et docteurs.

La plupart des docteurs de l'ED HMPL trouve un emploi dans l'enseignement secondaire (36 %) et supérieur (36 %). Cependant, la proportion des dossiers déposés pour une qualification au CNU est en baisse (43 %) par rapport à la promotion antérieure (66 %). C'est un signe clair de la crise qui affecte ce débouché traditionnel pour les docteurs en SHS. La proportion de ceux qui trouvent un emploi dans d'autres secteurs n'est pourtant pas insignifiante (18 %), notamment dans les domaines du conseil, de l'expertise, de la médiation, du journalisme scientifique. La direction de l'ED en est consciente. Elle mène une analyse lucide de ces données mais leur exploitation, notamment en ce qui concerne la politique de recrutement des doctorants, la politique de formation, la valorisation de leurs compétences, les rapports avec le monde socio-professionnel, reste à faire.

## Autoévaluation et projet

Le bilan-projet de l'ED HMPL a fait l'objet d'un processus d'autoévaluation commun aux ED du CED Normandie. Ce processus a été structuré en trois étapes pendant lesquelles les ED ont été amenées à réfléchir, comparativement, à leur fonctionnement, à leurs points faibles et aux pistes d'amélioration. Une partie de ce processus a été confié à l'expertise de collègues extérieurs à la ComUE (Aix-Marseille, Bordeaux, Grenoble Alpes). A la lecture du dossier et, surtout, après avoir écouté les doctorants lors de la visite, il est légitime de douter de l'efficacité de cette autoévaluation centralisée. Le dossier ne fait pas mention d'un processus d'autoévaluation interne à l'ED HMPL qui aurait probablement permis à tous ses acteurs (directeurs de thèse, doctorants, personnel Biatss) de s'exprimer sur son fonctionnement, sur sa perception, sur les améliorations à apporter.

Très synthétique, le projet prend globalement en compte les remarques formulées par le Hcéres lors de sa dernière visite. Consciente de ses points faibles, l'ED HMPL envisage de bâtir une politique scientifique plus ambitieuse, la place qu'aura cette politique par rapport au CED et aux UR n'est pas suffisamment éclaircie. De même, l'ED prévoit de renforcer les formations spécifiques au domaine SHS sans toutefois préciser les moyens mobilisés à cet effet. Concernant le devenir des docteurs, rien ou presque n'est dit. L'ED HMPL ne semble pas tirer parti des données qui la concernent pour mettre en œuvre une politique de valorisation de ses docteurs autonome par rapport au CED.

## Appréciation globale

L'ED HMPL a pleinement intégré le processus d'uniformisation des études doctorales impulsé ces dernières années par le CED Normandie. Elle prend appui sur ses UR pour tenter de définir un périmètre d'action propre aux études doctorales dans le domaine des sciences de l'homme. Animée par une direction qui sait être à l'écoute, l'ED HMPL a su développer un environnement favorable au suivi des doctorants et à la gestion de conflits potentiels. Cependant l'ED est perçue par ses doctorants comme une entité purement administrative. De toute évidence, elle peine à affirmer son identité vis-à-vis de ses UR et du CED. En plus d'une stratégie de communication trop timide, l'ED HMPL n'a réussi à mettre en œuvre ni une politique scientifique ni une politique de formation suffisamment visibles. Sa visibilité et son attractivité au niveau international restent également faibles. Les moyens dont elle dispose sont insuffisants notamment pour satisfaire les besoins des doctorants en matière de locaux et de mobilité. Si, en ce qui concerne les bourses « Radian », l'ED a su faire preuve d'inventivité et de capacité d'initiative, le financement des doctorants reste faible et le dispositif CIFRE presque entièrement à développer. De même, l'ED ne semble pas tirer suffisamment parti des statistiques concernant la crise des débouchés traditionnels de ses docteurs. La valorisation de compétences non académiques de ses diplômés et la structuration de relations avec le monde socio-économique constituent des défis importants qui s'ouvrent à son action.

### Points forts

- Capacité d'écoute et de médiation de la direction.
- Bon fonctionnement des comités de suivi individuels.

- Bon fonctionnement du dispositif de financement *Radian*.
- Des doctorants prêts à s'engager dans la vie scientifique de l'ED.

### Points faibles

- Faiblesse de la politique scientifique.
- Faiblesse de la politique de formation.
- Faiblesse de la politique internationale.
- Faiblesse des moyens mis à disposition des doctorants.
- Faible pourcentage de doctorants financés.
- Faible sentiment d'appartenance.
- Absence de liens avec le monde socio-économique.

## Recommandations

### À l'attention de l'école doctorale

Le comité Hcéres propose les recommandations suivantes :

- Renforcer l'identité de l'ED grâce à une politique scientifique volontariste et autonome par rapport à celle menée par les UR.
- Définir une politique de formation fondée sur l'interdisciplinarité, le transfert des compétences, la valorisation de compétences extra-académiques.
- Mettre en place des partenariats internationaux.
- Allouer davantage de ressources à la formation doctorale, à la mobilité des doctorants et à leur accueil.
- Développer le dispositif de financement CIFRE.
- Développer le sentiment d'appartenance des doctorants en encourageant des événements communs.
- Encourager le processus d'autoévaluation des compétences des doctorants mettant en place, notamment, un portfolio du doctorant.
- Intégrer davantage les docteurs à la vie de l'ED à travers les formations et la création d'une association alumni.

### À l'attention des établissements

- Allouer un nombre de contrats doctoraux proportionné à la taille de cette ED.
- Encourager les initiatives qui permettent de développer son identité scientifique.



# Observations des établissements

**Innocent MUTABAZI**

Administrateur provisoire de Normandie Université  
tél. +33 (0)2 31 56 69 57  
e-mail [presidence@normandie-univ.fr](mailto:presidence@normandie-univ.fr)

**Caen, le 16 avril 2021**

L'Administrateur provisoire de Normandie Université

à

Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de  
l'enseignement supérieur (Hcéres)  
A l'attention de Mme Lynne Franjié  
Directrice du Département d'Évaluation des Formations

**Affaire suivie par Matthieu LEUILLIER**

Responsable administratif du Collège des Ecoles  
Doctorales  
tél. +33 (0)6.07.48.96.50  
e-mail : [matthieu.leuillier@normandie-univ.fr](mailto:matthieu.leuillier@normandie-univ.fr)

Réf : 2021-045/ML

**OBJET**

**Évaluation de l'École doctorale Histoire, Mémoire, Patrimoine, Langage (ED HMPL, n°558)**

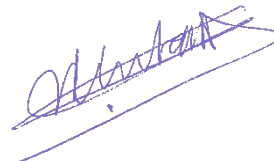
Madame la Directrice,

Au nom de ses membres fondateurs et de ses membres associés ou partenaires, qui sont partie prenante à la formation doctorale sur le territoire normand, la ComUE Normandie Université remercie vivement les membres du comité Hcéres pour la qualité des échanges dans le cadre de l'évaluation de l'École doctoral Histoire, Mémoire, Patrimoine, Langage (ED HMPL, n°558). Nous remercions également le conseiller scientifique du Hcéres pour son accompagnement dans la préparation des visites.

L'ensemble des points forts et des points perfectibles soulignés dans le rapport d'évaluation nous sera très utile pour préparer le projet de l'ED HMPL pour le prochain contrat.

Bien cordialement.

L'Administrateur provisoire de Normandie Université



Innocent MUTABAZI

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)

