

ÉCOLE DOCTORALE N° 402
Sciences de la Vie et de la Santé

ÉTABLISSEMENTS

Université Paris-Est

Université Paris-Est Créteil Val de Marne - UPEC

Université Paris-Est Marne-La-Vallée - UPEM

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2018-2019
VAGUE E



Pour le Hcéres¹ :

Michel Cosnard, Président

Au nom du comité d'experts² :

Nathalie Theret, Présidente

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

Présidente : Mme Nathalie THERET, Université de Rennes 1

Experts : M. Matthias GALLÉ, Naver Labs Europe, Grenoble
Mme Françoise PALADIAN, Université Clermont-Auvergne
M. Jean-Michel ROQUEJOFFRE, Université Toulouse 3 - Paul Sabatier - UPS
M. Thierry TOUPANCE, Université de Bordeaux

Conseiller scientifique représentant du Hcéres :

M. Joseph JEANFILS

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2018-2019
SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN SEPTEMBRE 2018
ET D'UNE VISITE DE L'ED EN FÉVRIER 2019

PRÉSENTATION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

L'école doctorale *Sciences de la Vie et de la Santé* (ED SVS n°402) est une des six écoles doctorales de la ComUE Université Paris-Est (UPE) qui réunit sept établissements membres : l'Université Paris-Est-Marne-La-Vallée (UPEM), l'Université Paris-Est Créteil (UPEC), l'Institut Français des sciences et Technologies des Transports, des Aménagements et des Réseaux (IFSTTAR), l'École Nationale des Ponts et Chaussées (ENPC), le Centre national de la Recherche Scientifique (CNRS), l'École Supérieure d'Ingénieurs en Électrotechnique et Électronique (ESIEE Paris) et l'École Nationale Vétérinaire d'Alfort (ENVA). Quinze établissements sont associés à la ComUE UPE : l'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris (APHP), le Centre Hospitalier Intercommunal de Créteil (CHIC), l'École des Ingénieurs de la Ville de Paris (EIVP), le Centre Scientifique et Technique du Bâtiment (CSTB), l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Paris-Malaquais (ENSA-Paris Malaquais), l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Paris-Belleville (ENSA-Paris Belleville), l'École Spéciale des Travaux Publics du bâtiment et de l'industrie (ESTP), l'École d'Architecture de la Ville et des Territoires à Marne-la-Vallée (EAVT), l'Institut technologique Forêt Cellulose Bois-construction Ameublement (FCBA), l'Établissement Français du Sang (EFS), l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN), Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM), le Laboratoire de Recherche sur les Monuments Historiques (LRMH) et Santé Publique France (SPS).

L'ED SVS est membre du Département des Études Doctorales de la ComUE UPE. C'est la seule ED de l'Est francilien en sciences de la vie et de la santé.

L'ED SVS est actuellement adossée à 17 laboratoires d'accueil dont l'Institut Mondor de Recherche Biomédicale (IMRB, U955 Inserm-UPEC), une Équipe de Recherche Labellisée (ERL) CNRS-UPEC, une Unité Mixte de recherche (UMR) portée par l'ENVA, l'UPEC et l'Anses, 5 équipes d'accueil (EA) de l'Unité Fédérative de recherche (UFR) de médecine de l'UPEC et 6 groupes de recherche clinique (GRC) non labellisés mais reconnus par UPE. À l'exception de l'équipe de l'UMR 956 située à Maisons-Alfort, tous les laboratoires sont rassemblés sur Créteil avec plus de 80 % des effectifs dans le périmètre de l'hôpital Henri-Mondor.

SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION

APPRÉCIATION PAR CRITÈRE

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

L'adossement scientifique de l'ED SVS repose majoritairement sur les laboratoires de recherche de l'hôpital Henri-Mondor avec 17 équipes labellisées Inserm de l'IRMB (69 % des effectifs d'encadrement), quatre équipes d'accueil (EA)-UPEC et 7 GRC (groupe de recherche clinique) qui sont des entités de recherche reconnues par le Centre hospitalier universitaire (CHU) Mondor et l'UPE mais qui n'ont pas été évaluées par l'Hcéres. La politique scientifique conjointe de l'hôpital, de l'Université et de l'ED a visé au cours de ces dernières années à identifier et regrouper des hospitalo-universitaires non rattachés à des unités de recherche labellisées. La création de GRC a pour objectif de restructurer les activités de recherche à l'hôpital et de pouvoir proposer de nouveaux laboratoires de recherche à la prochaine contractualisation. En 2018, l'école doctorale SVS regroupe 162 titulaires de l'habilitation à diriger la recherche (HDR) pour 117 doctorants.

Les champs disciplinaires de l'ED SVS recouvrent les différents aspects de la physiologie, de la physiopathologie animale et humaine mais l'ED a souhaité regrouper des mentions et spécialités en trois grands domaines : mention Biologie cellulaire et Moléculaire (55 % des doctorants), mention Pathologie et Recherche Clinique (36 % des doctorants) et mention Neurosciences (9 % des doctorants). En raison de la disparité de taille des structures, l'ED a instauré la notion d'équipes d'accueil doctorales (EAD) regroupant un nombre minimum de 4 HDR ayant encadré une thèse au cours des 3 dernières années : cette organisation est liée à l'attribution des contrats doctoraux alloués par les établissements. Chaque année, chaque EAD propose un candidat au concours.

La gouvernance de l'ED est actuellement assurée par un directeur, nommé en 2015. Le conseil a été renouvelé en novembre 2014, sa composition est disponible sur le site de l'ED. Il est constitué des 5 membres du comité de pilotage (directeur, co-directrice, responsable de la vie étudiante, responsable des formations doctorales et assistante de gestion administrative) et de 23 membres avec 4 représentants de doctorants, 3 chercheurs, 9 enseignants-chercheurs, un représentant du corps des Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs (ITA), 6 membres extérieurs dont un élu, deux représentants du secteur industriel, deux experts en valorisation et un représentant d'association de malades. Le conseil se réunit 1 à 3 fois par an, chaque séance étant ouverte par un moment de parole donné aux doctorants. En réponse aux remarques du précédent comité d'évaluation Hcéres, un comité de pilotage (bureau) a été créé. Il assure la gestion au quotidien avec une réunion chaque mois pour analyser et interclasser toutes les réponses aux appels d'offre (allocations hors concours, bourses de mobilité, support aux professeurs invités, sélection pour le prix de thèse UPE). Le bureau organise aussi les jurys pour l'attribution des contrats doctoraux.

Le pôle de gestion est très satisfaisant, avec un équivalent temps plein pour la gestion administrative d'une centaine de doctorants et la mise à disposition du logiciel *Accès doctorat unique & mutualisé* (ADUM) qui permet notamment de gérer la scolarité et l'inscription aux formations. Le budget de 26 000 euros attribué par l'UPE est réparti à 60 % pour la participation à des événements scientifiques, 29 % pour des aspects relevant des formations et 11 % pour des opérations « diverses ». Le comité Hcéres ne dispose pas d'information sur l'évolution de ce budget, ni sur la répartition précise au sein des différents postes.

En termes de communication, l'information est diffusée via le site web (non disponible en langue anglaise), la plateforme ADUM pour les formations transverses, les réunions d'informations (journées des nouveaux entrants et journées scientifiques destinées uniquement aux premières années) et le mailing. Sur le site web, sont disponibles le règlement intérieur (RI), la Charte de déontologie, la Charte du doctorat et les comptes rendus du conseil de l'ED, mais le dernier date du 15 juin 2017. Les échanges avec les doctorants montrent que ceux-ci trouvent l'information dont ils ont besoin mais certains souhaiteraient être mieux informés de l'actualité des formations (cours, séminaires, etc.)

Concernant le recrutement des doctorants et bien que le RI décrit précisément les conditions d'inscription en thèse (validation du sujet de thèse, aptitude du candidat à faire de la recherche, financement, et qualité de l'encadrement), aucune information sur les modalités de l'expertise et la validation des dossiers n'est fournie, ce qui rend impossible d'apprécier de manière circonstanciée la qualité du processus de sélection. A la lecture du rapport envoyé à l'Hcéres et de la présentation orale, il existe trois modes de recrutement : 1) concours pour les contrats doctoraux d'établissement avec un appel à projets d'avril à mai et des auditions en juillet (environ 3 à 6 financements par an et 10 à 20 doctorants auditionnés) ; la désignation des jurys se fait par les membres du bureau selon une procédure non détaillée ; 2) au fil de l'eau, le recrutement étant fait par les équipes avec un dépôt de dossier en ligne des candidats via ADUM et validation par le bureau de l'ED et 3) sur sélection de dossiers par le bureau de l'ED pour les contrats doctoraux Région Ile de France, Fondation Recherche Médicale (FRM) et autres contrats fléchés sur appel d'offre. Pour le concours, chaque EAD peut proposer un projet de thèse avec un candidat, il n'y a pas de dispositif mémoire sur les demandes des EAD. Les échanges avec les doctorants ont montré que ceux-ci ont pleinement conscience que le recrutement évalue non seulement le candidat mais tout autant le sujet de thèse, l'équipe d'encadrement et la faisabilité du projet. Les modalités d'audition et les critères de sélection des candidats sont envoyés à tous les encadrants.

Tous les candidats recrutés doivent avoir un financement couvrant la durée de la thèse et correspondant au minimum à la moitié du montant d'un contrat doctoral. Il n'a pas été fait mention de conditions particulières pour les financements des doctorants étrangers. L'origine des financements n'est pas clairement documentée dans le dossier : 21 à 25 % des doctorants ont un financement dédié à la thèse, les autres seraient des salariés, essentiellement des professionnels de santé. Pour les professionnels de santé, l'ED exige une attestation de l'hôpital mentionnant que le doctorant s'implique au moins pour 30 % de son temps dans ses travaux de thèse. Pour les cotutelles (22 mentionnées depuis 2014), il n'est pas précisé de dispositions particulières sur le financement pendant les temps de séjours en France. Depuis 2009, il y a eu 4 Conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) et 7 « financements par une entreprise » dont les modalités ne sont pas explicitées.

En termes d'animation, la journée d'accueil de l'ED s'inscrit dans la journée organisée par le DED pour tous les nouveaux inscrits en doctorat. A cette occasion, la journée s'achève par une réunion avec le directeur de l'ED et l'équipe de pilotage qui font une présentation du fonctionnement de l'ED et des modalités de suivi et de soutenance de thèse. L'attention est notamment portée sur les difficultés possibles et sur les dispositions de médiation. Lors des échanges, les doctorants ont témoigné de l'information qui leur est faite quant à l'importance de définition de leur projet professionnel et de la nécessité de mettre en adéquation leur choix de formations avec celui-ci. L'ED organise aussi une Journée scientifique des nouveaux entrants avec

présentation de leur projet de thèse en 8 min sur un document pré-formaté. L'échange avec les doctorants a montré que cette journée est très appréciée par les scientifiques qui représentaient 90 % des doctorants composant le panel interrogé. Il n'a pas été discuté de la participation des doctorants salariés qui représentent 75 % des effectifs. Les médecins présents ont témoigné de la complexité de leur agenda et de la nécessité de jongler au quotidien avec leurs collègues pour aménager leur service vis-à-vis des contraintes du travail de thèse.

• Encadrement et formation des doctorants

Depuis le changement de direction, l'ED 402 a mis en place un suivi de l'encadrement efficace. L'ED veille à la qualité de celui-ci en limitant à 3 le nombre de doctorants encadrés par un directeur de thèse titulaire de l'habilitation à diriger la recherche (HDR). Pour renforcer cet encadrement, l'ED exige la nomination d'un co-directeur ou co-encadrant de thèse, ce dispositif facilitant notamment la soutenance de l'HDR de jeunes chercheurs. Actuellement 162 HDR et 77 non HDR participent à l'encadrement doctoral. Le comité de suivi individuel (CSI) comporte au moins 1 membre extérieur à l'Unité d'accueil et se réunit à l'issue de la première année et conditionne la réinscription en seconde année. Le second CSI a lieu avant l'inscription en troisième année et porte une attention particulière sur le projet professionnel. Au cours du CSI, le doctorant fait une présentation de 20 minutes suivie de 20 minutes de questions et d'un entretien particulier avec le membre extérieur. Un compte rendu rédigé par le comité et deux documents (projet et suivi de thèse) rédigés par le doctorant sont contresignés par les membres du comité, le directeur et le doctorant et retournés à l'ED. Si les doctorants apprécient beaucoup ces CSI, il n'en reste pas moins que les problèmes de conflits d'intérêts ont été soulevés concernant la désignation des membres du CSI. La difficulté d'expression des doctorants professionnels de santé qui se destinent à un recrutement dans le service où ils effectuent leur doctorat a fait l'objet d'un débat.

L'ED n'autorise aucune inscription en 5^{ème} année et aucune inscription en 4^{ème} année ne se fait sans un entretien avec le directeur de l'ED. Les conditions de soutenance nécessitent un article en premier auteur dans une revue à comité de lecture et le suivi d'un minimum de 120 heures de formation pour les doctorants ayant une mission d'enseignement et de 90 h pour les autres. Les doctorants en mission d'enseignement doivent consacrer 60 h de formation à la pédagogie inclus normalement dans leur 120 h de formations obligatoires, ce point est peu compris par les doctorants car beaucoup d'entre eux ont l'impression que ces heures viennent en supplément des 90 h obligatoires. Sur les 136 thèses soutenues depuis 2013, la durée moyenne est de 43 mois en dépit d'une majorité de doctorants salariés consacrant au maximum 30 % de leur temps à leur thèse. L'enquête menée par l'ED montre qu'il existe une grande disparité, les médecins ayant des durées de thèse entre 2 et plus de 4 ans. Le dispositif des six années prévues pour les salariés par l'arrêté de 2016 n'a pas été retenu par l'ED. Le taux d'abandon n'est pas négligeable et varie de 1 à 3 doctorants par an (3 à 9 %) ; cependant l'origine de ces abandons n'a pas fait l'objet d'une analyse par l'équipe de direction.

En termes de formation, il n'existe pas de plan de formation établi par le doctorant actuellement, celui-ci devant être rédigé et mis à disposition par le DED. L'ED a fait un travail de recensement de toutes les formations spécifiques pouvant être proposées. Celles-ci regroupent aujourd'hui une grande diversité de choix soit sous la forme de cours dispensés par des instituts (Institut Curie, Collège de France) et par des professeurs invités, soit sous forme de formations techniques comme la formation à l'expérimentation animale et les formations à l'analyse statistique financées par l'ED, ou bien des formations méthodologiques sur les plateaux techniques. L'offre de formations transversales est celle proposée par le DED et couvre les formations de langue, de pédagogie, de management etc. L'ED participe à l'élaboration de ce catalogue au niveau du conseil du DED. Les participations et les présentations à des congrès nationaux et internationaux sont aussi validées comme formation. A l'issue de la thèse, le logiciel ADUM permet d'élaborer un carnet de compétences à partir des formations suivies, le dispositif ayant vocation à être affiné pour des nouvelles versions à destination des secteurs académique et privé. Dans ce cadre, l'ED a sollicité des binômes doctorant/encadrant pour participer à cette réflexion.

La discussion avec le panel de doctorants et jeunes docteurs a fait ressortir l'inadéquation de certaines formations dans le catalogue du DED, le nombre de places limitées sur des formations intéressantes, la nécessité d'imposer des pourcentages entre formations transversales et spécialités, l'intérêt d'avoir des formations par des non universitaires et une compréhension floue des formations pédagogiques associées à la mission d'enseignement du doctorant. Les doctorants semblent d'autre part ignorer l'obligation de formation à l'éthique et l'intégrité scientifique qui relève du catalogue du département des écoles doctorales mais pour laquelle l'information devrait être donnée par la direction de l'ED.

• Suivi du parcours professionnel des docteurs

Les tentatives de mise en place d'un suivi des anciens doctorants via la liste d'emails et la recherche sur internet et les réseaux sociaux n'ont pas donné de résultats significatifs en dépit des petits effectifs et du très grand nombre de docteurs professionnels de santé. D'autre part, les résultats de l'enquête *AdocTalent* mandatée par le DED pour toutes les ED ne sont pas mentionnés dans le dossier.

Les échanges avec la direction montrent que pour les doctorants professionnels de santé, il n'y a aucun problème d'insertion puisqu'en général, ils poursuivent une carrière à l'hôpital. L'amélioration de l'insertion des docteurs scientifiques passera par la nomination d'un chargé de mission pour la mise en place du portfolio de compétences afin de valoriser le doctorat. En ce sens les doctorants scientifiques présents lors de la visite ont demandé à avoir des formations relatives à l'« après-thèse » abordant les différentes perspectives de carrière, que ce soit dans le secteur académique ou le secteur privé, et faisant intervenir des jeunes docteurs pour un retour d'expérience.

Les outils de valorisation des docteurs sont ceux du DED avec la cérémonie du prix de thèse (parmi une sélection dans chaque ED) et le concours *Ma thèse en 180 secondes*.

AUTOÉVALUATION ET PROJET

L'analyse *Forces Faiblesses Opportunités Menaces* (FFOM) met en avant la qualité de l'adossement scientifique redéfinie en termes de mentions et spécialités et d'identification des groupes de recherche, la dynamique de l'équipe de direction et la transparence des modalités du recrutement. L'ED identifie bien ses faiblesses notamment sur le suivi des doctorants et la mise en place d'une politique internationale, mais considère le retour à la diplomation dans les établissements comme une réelle opportunité pour lever ces verrous.

L'ED souligne que les enquêtes de satisfaction menée par le DED ont montré un taux de satisfaction très élevé mais il n'a pas été fait d'analyse plus précise des résultats.

Le projet propose la reconduction à l'identique avec un changement de direction et une modification du périmètre scientifique concernant les groupes de recherche cliniques dont seulement une partie va demander une labellisation. La nouvelle direction souhaite mettre en place de nouvelles actions notamment sur le suivi et l'insertion professionnels des doctorants (réseaux anciens, sollicitation pour les formations transverses).

APPRÉCIATION GLOBALE

L'équipe de direction de l'ED a su tirer parti de la précédente évaluation et de la mise en place du Département des Études Doctorales pour restructurer le fonctionnement de l'ED SVS. Ceci a permis d'améliorer l'organisation de l'ED avec un bureau décisionnel et réactif, la communication et les procédures administratives (logiciel ADUM, site web), la mise à jour du règlement intérieur et de l'offre de formations. Cependant, le rapport qui a été fourni au comité d'évaluation était peu documenté avec des incohérences dans les chiffres et l'absence d'information sur les moyens mis à disposition comme le budget, sur les modalités de fonctionnement de l'ED et sur le suivi des doctorants (fichier non rempli).

Forte de cette restructuration, l'ED doit maintenant améliorer le suivi de ses doctorants en agissant sur les aspects de formation pour inciter et connaître les besoins, sur la nomination de membres du CSI sans lien d'intérêt, sur la gestion des conflits et sur l'insertion professionnelle par des actions de valorisation.

• Points forts

- La disponibilité et l'investissement fort de l'équipe de direction.
- Une gouvernance très bien structurée autour du bureau.
- La transparence des critères de sélection des candidats.
- Une offre de formation consolidée.
- La mise en place des CSI avec des modalités précises et bien appréciées des doctorants.

- **Points faibles**

- La non-conformité avec l'arrêté de 2016 pour la formation du conseil et la composition des CSI.
- Une absence de politique internationale.
- L'absence de convention de formation.
- Le déficit d'information sur l'après thèse.

RECOMMANDATIONS

A L'ATTENTION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

Il conviendrait que l'ED termine de se mettre en conformité avec l'arrêté 2016. Une réflexion devrait être menée sur les actions à mettre en place pour maintenir une dynamique au sein de l'école doctorale ne séparant pas les doctorants scientifiques des doctorants professionnels de santé

A L'ATTENTION DE L'ÉTABLISSEMENT

Il serait nécessaire de mettre en place le plan de formation. Le déploiement des sites web en anglais avec la traduction intégrale de tous les supports d'information (RI, Charte, etc.) serait nécessaire et augmenterait encore l'attractivité de l'ED.

L'implication des doctorants dans la discussion de l'offre de formations transversales pour l'adapter et l'actualiser en fonction de leurs besoins serait également utile.

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



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

hceres.fr

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

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



OBSERVATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

**OBSERVATIONS SUR LES RAPPORTS D'ÉVALUATION
DES ECOLES DOCTORALES D'UNIVERSITE PARIS-EST**

PREAMBULE

Université Paris-Est dans son ensemble, notamment les directions du Département des études doctorales et de chaque École doctorale, remercie chaleureusement les comités d'évaluation et le HCéres pour le travail considérable qui a été réalisé, la bienveillance dont ont fait preuve les experts lors des discussions, le caractère constructif des échanges, ainsi que la finesse des analyses. Dans leur globalité, les conclusions des rapports reflètent fidèlement le travail accompli lors du dernier quinquennat, les avancées réalisées et ce qu'il reste à entreprendre.

Ce document présente dans sa première partie les observations générales relatives à la politique doctorale du site de Paris-Est, qui font écho à des analyses des comités transversales aux différents rapports. La seconde partie détaille les observations supplémentaires ajoutées spécifiquement par chaque direction d'école doctorale.

OBSERVATIONS GENERALES

Celles-ci sont de deux ordres. Les premières portent sur la Communauté d'Université et d'Établissements (ComUE) Université Paris-Est (UPE). Les secondes concernent son Département des Etudes Doctorales (DED).

1) Observations sur la Comue UPE

Les deux comités Hceres ont présenté les changements institutionnels à venir dans la période 2020-2024 comme constitutifs d'un risque, spécialement en raison du retour de l'inscription des doctorants et de la diplomation du doctorat dans les établissements. Des questions ont été posées sur le devenir de la Comue et du DED.

Ces changements ont été anticipés de longue date. Comme indiqué dans l'un des rapports (celui de l'ED CS), les établissements du site Paris-Est se sont entendus dès l'été 2018 sur des axes stratégiques clairs,

rappelant l'importance des acquis de l'expérience sur le doctorat et la nécessité de conserver une structure transverse, tel le DED. Ces axes stratégiques précisent également les missions du DED pour les années à venir, soit, notamment, définir et mettre en œuvre le socle commun de formation doctorale, ainsi que coordonner et réaliser de grands projets transverses portant sur le doctorat. Depuis le début du mois de janvier, et selon un calendrier communiqué aux comités de visite lors de leurs venues sur le site de Paris-Est, deux groupes de travail réunissant l'ensemble de la communauté instruisent les conséquences académiques et administratives du retour de l'inscription et de la diplomation dans les établissements, qu'il s'agisse de la ComUE ou des ED. Leurs conclusions seront présentées au conseil des membres au printemps, puis au conseil d'administration en juillet. Parallèlement et de manière coordonnée, un groupe de travail instruit les questions relatives aux futurs statuts de la ComUE, qui seront également présentés au conseil d'administration en juillet.

Dans leurs rapports, les comités ont par ailleurs insisté, à juste titre, sur les relations du Département des Etudes Doctorales avec les ED. Cependant, ils ont parfois omis de citer le Conseil de la Formation Doctorale (CFD) ou l'ont confondu avec le DED, en attribuant à ce dernier certaines de ses missions et attributions. Les missions respectives du CFD, qui est une instance du regroupement fédéré par la ComUE, et du DED, qui est une structure administrative de l'établissement UPE, sont décrites et précisées dans le rapport d'autoévaluation du DED.

Les deux comités ont en outre insisté sur l'importance de constituer au sein d'UPE un service des relations internationales, ainsi qu'un service de gestion et médiation des conflits. S'agissant des relations internationales, UPE tient à rappeler que les établissements ont entendu ne pas déléguer cette compétence à la ComUE. Et si la question s'était posée de mettre en place un appui international au DED et aux ED, elle devient caduque en raison du retour à la diplomation dans les établissements : sauf à ce que les établissements, revenant sur leur position, délèguent des compétences en la matière à la ComUE à compter de 2020, il reviendra aux ED de se tourner vers les services dédiés dans les établissements concernés. S'agissant du règlement des conflits concernant le doctorat, UPE a jusqu'à maintenant géré ces dossiers au cas par cas, en mobilisant la direction du DED, le service juridique d'UPE, voire dans certains cas la présidence d'UPE. L'approfondissement et la formalisation d'une politique sur ce sujet restent à mener, en cohérence avec la perspective du retour de l'inscription et de la diplomation dans les établissements.

Tous les rapports mentionnent la nécessité de revoir les sites web du DED et des ED, avec des traductions en anglais. Il est en effet indispensable de se doter des moyens correspondant à l'ambition du site de Paris-Est et d'améliorer l'attractivité du doctorat à l'international. Un important travail de refonte et de

traduction des sites a été mené par le service communication d'UPE au cours de l'automne-hiver 2018-2019, en collaboration étroite avec le DED et les ED. Les nouveaux sites devraient être opérationnels avant la fin du premier semestre 2019.

Le rapport de l'ED OMI insiste sur la nécessité d'impliquer davantage les directions des ED dans les décisions concernant le doctorat. Le DED tient à rappeler que tous les travaux et projets sur le doctorat sont menés en collaboration étroite entre le DED et les ED, dans une recherche permanente du consensus. Dès lors que ce principe n'est pas contesté, l'enjeu de cette recommandation relève des modalités de sa mise en œuvre sur certaines questions (par exemple, l'évolution du socle de formation) que le DED va s'attacher à améliorer. La même recommandation a d'ailleurs été déjà formulée par les groupes de travail internes qui sont consacrés à l'évolution du doctorat.

Enfin, le rapport de l'ED VTT souligne qu'UPE devrait davantage reconnaître l'investissement des directions des ED et du DED, notamment au moyen des décharges proposées. Ce sujet a fait l'objet d'un échange au sein du Conseil des membres il y a un an environ : la pertinence de la question a été reconnue (voir notamment le rapport d'autoévaluation) et une évolution du dispositif sera présentée à l'occasion de la discussion sur le modèle économique de la ComUE pour la prochaine période quinquennale, prévue dans les prochaines semaines. Rappelons que, depuis deux ans et sans augmenter le total des contributions des établissements, les moyens affectés à la formation doctorale ont été accrus de 23% (V. rapport d'autoévaluation de la coordination territoriale, p. 40 – accessible sur le site d'UPE).

2) Observations sur le DED

Le comité SHS a mis l'accent sur la politique UPE dite de la « porte ouverte », qui, depuis 2016, n'est plus conforme aux textes en vigueur. Il faut préciser que les cas sont très rares, et que l'objectif poursuivi était d'avoir une attitude ouverte vis-à-vis de quelques doctorants qui, pour des raisons diverses, tardent à voir aboutir leur projet de thèse. UPE est bien entendu sensible à l'argument du comité qui indique qu'étant non réinscrits, ces doctorants n'ont plus accès aux moyens qui supposent une inscription préalable (données, bibliothèques, etc.), et sont donc pénalisés pour poursuivre leurs travaux de recherche. Il y a lieu d'indiquer que dans le cadre d'une réunion récente (au début du mois d'avril 2019), le DED et les ED sont arrivés à un consensus permettant une meilleure gestion de ces dossiers dans le respect des textes en vigueur.

Deux remarques très pertinentes ont été émises par les comités SHS et STS au sujet des Comités de Suivi Individuel (CSI) mis en place à UPE. Le comité SHS s'est étonné de les voir instaurés uniquement à partir de la cohorte 2017-2018, alors que ce sont sans doute les doctorants qui s'inscrivent en 5ème ou 6ème année de thèse qui en ont le plus besoin : des CSI seront systématiquement mis en place pour les

doctorants commençant leur 6ème année de thèse dès la rentrée 2019. Rappelons, au demeurant, que la création des CSI a été proposée à partir de la cohorte 2017-2018 pour des raisons d'organisation et que les réunions obligatoires en fin de seconde année de thèse sont programmées au cours du printemps 2019. Par ailleurs, si les comités se sont inquiétés de l'hétérogénéité de composition et de fonctionnement de ces CSI sur le site de Paris-Est (notamment pour certaines ED ayant fortement délégué leur organisation aux Unités de Recherche), un premier bilan et un retour d'expérience relatif à cette cohorte seront prochainement faits par le DED et les ED, l'idée étant d'harmoniser les pratiques.

Le comité SHS note qu'il est fait une mauvaise utilisation de la césure sur le site d'UPE, en particulier au regard du décret du 18 mai 2018. Au-delà d'une présentation qui a pu être maladroite, des demandes de césure pour des raisons personnelles impactant et perturbant directement le travail de thèse ou pour des raisons professionnelles, notamment pour les salariés, peuvent être entendues et acceptées. De telles demandes sont traitées au cas par cas.

Les comités SHS et STS ont relevé que deux procédures de l'arrêté de mai 2016 n'étaient toujours pas mises en place à UPE : la Convention Individuelle de Formation (CIF) et le Portfolio. Le DED tient à souligner que c'est d'un commun accord avec les ED qu'il a été décidé de mettre d'abord en œuvre les CSI pour la cohorte 2017-2018, et de déployer ensuite la CIF et le Portfolio. Après de nombreux échanges entre DED et ED, le consensus a été obtenu sur les procédures et sur les documents qui devraient être mis en place et être opérationnels à la rentrée 2019.

Les comités SHS et STS ont indiqué dans leurs rapports l'absence de formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique à UPE. Il y a là sans doute une question de définition de la période de référence, puisqu'une formation de 6 heures (en présentiel) a été mise en place et a été suivie pour la première fois par tous les primo-entrants au cours du premier trimestre 2019. Cette formation pourrait être ouverte à tous les doctorants dès la rentrée 2019.

De leurs échanges avec les doctorants, les comités ont relevé deux points qui sont de véritables pistes d'amélioration du socle de formation transversale. D'une part, les doctorants ont souligné que ces formations transverses n'étaient parfois pas adaptées à leurs besoins. Associer les doctorants, mais aussi les directions des Unités de Recherche, en plus des directions des ED, aux nécessaires évolutions du catalogue des formations transverses est une idée essentielle, qui sera suivie par le DED. D'autre part, il est ressorti des mêmes échanges que les doctorants connaissaient mal leurs devoirs en termes de formation obligatoire. Si de nombreuses informations et messages sont transmis lors des journées de rentrée, le DED doit plus et mieux communiquer en la matière, ainsi que sur ses activités et missions en général.

Le comité STS a souligné l'importance de former et sensibiliser les nouveaux HDR à la mission d'encadrement des doctorants, notamment dans un contexte d'évolution forte au niveau national. Ce sujet est débattu au sein du Réseau National des Collèges Doctoraux, et des retours d'expériences sur d'autres sites ont été présentés. Dans son projet, le DED a prévu d'instaurer une « formation » de ce type pour les nouveaux HDR, en l'ouvrant à tout encadrant qui souhaiterait la suivre (V. rapport d'autoévaluation du DED, p. 48).

Le comité SHS principalement a souligné des problèmes de cohérence et de concordance entre les données affichées dans les rapports des ED et celles présentées dans le rapport du DED. Il est possible que les extractions n'aient pas été effectuées selon les mêmes règles, ou avec les mêmes critères. C'est un important sujet, plus généralement lié à la fiabilité de la base ADUM de données et de gestion du doctorat. Des recrutements ont été effectués au DED, et une nouvelle organisation a été définie, pour suivre et mettre à jour au plus près la base ADUM, en collaboration étroite avec les ED, afin de rendre cette base la plus fiable possible.

Les comités HCéres ont tous relevé la faiblesse des taux de réponse aux enquêtes sur le suivi des docteurs en général. Le DED a effectivement participé à des enquêtes, avec des outils mis à disposition : le problème rencontré est la difficulté de garder un contact avec ces jeunes docteurs, les relances s'avérant souvent vaines. Le DED tient à souligner aussi que des taux de réponse ont été assez bas car certaines ED (par exemple l'ED MSTIC) ont décidé de ne pas participer aux enquêtes proposées par le DED pour mener directement leurs enquêtes auprès de leurs jeunes docteurs. Une mobilisation et une action synergique du DED et des ED permettront prochainement d'avoir un meilleur retour sur le devenir des docteurs d'Université Paris-Est, grâce au nouvel outil mis en place par le ministère (enquête IPDoc). Le DED note au surplus que même si certains taux de réponse ont été relativement faibles pour certaines enquêtes, ils ne sont pas anormalement plus faibles que pour d'autres ComUE, et que les résultats de ces enquêtes restent intéressants quant aux parcours professionnels des docteurs UPE (comme c'est le cas des enquêtes Adoc Talent sur les cohortes 2012, 2013 et 2014 à 1 an, 3 ans ou 5 ans).

OBSERVATIONS COMPLEMENTAIRES SPECIFIQUES A L'ECOLE DOCTORALE

Ecole Doctorale N°402 « Sciences de la Vie et de la Santé (SVS) »

L'ED SVS souhaite d'abord commenter deux remarques du rapport.

1. « Le taux d'abandon n'est pas négligeable et varie de 1 à 3 doctorants par an (3 à 9 %) ; cependant l'origine de ces abandons n'a pas fait l'objet d'une analyse par l'équipe de direction »

Ce travail n'avait en effet pas été réalisé. C'est maintenant chose faite et la direction de l'ED remercie le comité d'avoir soulevé ce point.

L'analyse exhaustive des 8 abandons entre 2014 et 2019 révèle que pour 3 d'entre eux, il s'agit d'une décision personnelle ne nécessitant pas de remarque particulière. En revanche, on note l'abandon de 3 médecins dont on peut penser qu'ils ont été mal orientés par leur directeur de thèse qui était également souvent leur responsable à l'hôpital. Un abandon est dû à la volonté d'un directeur d'équipe d'accueillir en cotutelle une étudiante financée provenant de Tunisie alors que son niveau scientifique était clairement insuffisant. Enfin, la direction de l'ED a été confrontée à un problème sérieux de fraude scientifique qui a abouti, en accord avec le Président d'Université Paris-Est et la directrice d'équipe, à un refus d'inscription en 4ème année ne permettant pas ainsi l'organisation de la soutenance.

2. « L'enquête menée par l'ED montre qu'il existe une grande disparité, les médecins ayant des durées de thèse entre 2 et plus de 4 ans. Le dispositif des six années prévues pour les salariés par l'arrêté de 2016 n'a pas été retenu par l'ED ».

L'essentiel des étudiants salariés de l'ED SVS sont des médecins ou des dentistes hospitaliers en formation hospitalo-universitaire ou bien de kinésithérapeutes libéraux. Dans la grande majorité, ce sont des étudiants très impliqués, dont la thèse correspond à un investissement personnel très lourd et qui font tout pour mener à bien leurs projets dans un temps le moins long possible. En aucun cas la direction de l'ED SVS n'a été confrontée, pour cette population, à des demandes de 5ème ou de 6ème année. Cependant, si une telle demande était formulée, l'ED pourrait en effet recourir au dispositif prévu par l'arrêté de 2016.

D'autre part, sur les points faibles et recommandations, l'ED apporte les précisions suivantes.

Concernant la mise en conformité du conseil, la direction de l'ED a retenu pendant l'audition que nous devons avoir 4 représentants étudiants et non 3. Une attention particulière sera donc portée sur ce point lors de la formation du prochain conseil qui aura lieu à l'automne prochain.

Quant à l'absence de politique internationale, les causes sont identifiées et ont été présentées lors de la visite. La direction de l'ED pense que la politique internationale sera fortement améliorée par le retour de la diplomation à l'UPEC, qui permettra une fluidité plus grande entre les masters et le doctorat. L'ED SVS mettra en place une convention de formation qui sera une priorité du prochain conseil, de même que nous travaillerons sur une amélioration de l'information pour l'après-thèse.

Enfin, le Professeur Pascale Fanen souhaite, comme elle l'a exposé durant la visite, mettre en place une sensibilisation, voire une réelle formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique spécifique en Sciences de la Vie et de la Santé, non seulement destinées aux étudiants mais également rendues obligatoires aux nouveaux candidats HDR.

Champs-sur-Marne, le 2 mai 2019

Philippe Tchamitchian,

Président d'Université Paris-Est