

ÉCOLE DOCTORALE

Sciences économiques et sciences de gestion
de Bretagne (EDGE Bretagne)

Université de Rennes 1
École des hautes études en santé publique
(EHESP)
Institut national d'enseignement supérieur pour
l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
(Institut Agro - Agrocampus Ouest)
Université de Bretagne Occidentale (UBO)
Université Bretagne Sud (UBS)
Université Rennes 2

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2020-2021
VAGUE B

Rapport publié le 22/09/2021



Pour le Hcéres¹ :

Thierry Coulhon, Président

Au nom du comité d'experts² :

Nadine Massard, 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 Nadine Massard, Université Grenoble Alpes

Expert(e)s : M. Serge Dauchy, Université de Lille
M. Jean-François Lemoine, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
Mme Elodie Saillant-Maraghni, Université de Caen Normandie
Mme Laura Varaine, École de formation des avocats Centre Sud Montpellier

Conseillère scientifique représentante du Hcéres :

Mme Patricia Partyka

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2020-2021 SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN DECEMBRE 2020 ET D'ENTRETIENS EN VISIOCONFERENCE EN FÉVRIER 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 *Sciences économiques et de gestion* (EDGE) est née en 2016 de la fusion de plusieurs écoles doctorales régionales de Bretagne et des Pays de la Loire dans le cadre de la création de la ComUE Université Bretagne-Loire (UBL). L'EDGE était alors co-accréditée par six universités et trois écoles et s'appuyait sur des ressources communes mises à disposition par l'École des docteurs et par les six pôles doctoraux de site (Angers, Brest, Le Mans, Lorient/Vannes, Nantes, Rennes). C'était une des 11 écoles doctorales de l'UBL avec un périmètre bi-disciplinaire clair, centré sur les disciplines de l'économie et de la gestion. Il a été mis fin à l'expérience de l'UBL le 31 décembre 2019 mais l'EDGE a poursuivi son fonctionnement intégré jusqu'à la nouvelle phase d'accréditation. Elle a accueilli en 2019/2020 206 doctorants et 162 titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR).

Avec la dissolution de l'Université Bretagne-Loire fin 2019, les moyens et missions de l'École des docteurs ont été revus à la baisse, mais la mise en service de l'outil informatique de suivi des doctorants AMETHIS3 reste une des missions centrales, avec le catalogue de formation transversale et l'Observatoire de suivi d'insertion des docteurs. Deux collèges doctoraux (un pour chaque région Bretagne et Pays de Loire) prendront le relai de cette École des docteurs dans le prochain contrat.

Le projet proposé s'adapte à la séparation des EDGE de Bretagne et des Pays de Loire résultant des évolutions institutionnelles qui se sont imposées aux responsables et usagers de l'EDGE. La nouvelle EDGE Bretagne s'appuie sur quatre unités de recherche (trois unités mixtes de recherche -UMR : Centre de recherche en économie et management - CREM, Université de Rennes 1/CNRS ; Structures et marchés agricoles, ressources et territoires - Laboratoire d'études et de recherches en économie -SMART-LERECO, INRAE /Agrocampus Ouest ; Centre de recherche en économie et statistique (CREST) et trois équipes d'accueil (EA) : Laboratoire de recherche en sciences de gestion et économie (LEGO, UBO/UBS) ; Management des organisations de santé (MOS), École des hautes études en santé publique (EHESP, cette EA étant en restructuration) ; Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche en Innovations Sociétales (LiRIS). Portée par l'Université Rennes 1, l'EDGE Bretagne est co-accréditée en délivrance partagée avec l'Université de Bretagne Occidentale, l'Université Rennes 2, l'Université Bretagne Sud, l'Institut Agro - Agrocampus Ouest ; en délivrance conjointe avec l'EHESP et associée à l'École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information (ENSAI). Elle conserve donc une caractéristique multi-sites importante même si réduite par la séparation avec la partie Pays de la Loire.

Synthèse de l'évaluation

Appréciation par critère

Fonctionnement et adossement scientifique de l'école

Le fonctionnement et l'adossement scientifique de l'ED EDGE s'appuient sur une construction rodée au cours des dernières années et une gouvernance dynamique appuyée sur un conseil de l'ED conforme et équilibré entre laboratoires/disciplines/sites. Le périmètre pluridisciplinaire resserré sur les disciplines économie et gestion assure une cohérence scientifique forte, facilitant la mise en place de règles communes de fonctionnement inscrites dans le règlement intérieur et l'adaptation de l'offre de formation disciplinaire. La communication est efficace, notamment à travers le livret d'accueil à l'entrée, le site internet de l'ED et la newsletter hebdomadaire très appréciée des doctorants. Ces outils de communication permettent en effet à tous les doctorants de l'ED d'être informés des procédures, des offres de formations et des actualités quelle que soit leur localisation.

Afin de gérer la complexité créée par le périmètre multi-établissements et multi-sites de l'EDGE et de rapprocher l'ED des lieux de vie des doctorants, la gouvernance de l'ED avait choisi une forme de fonctionnement très décentralisée autour des pôles doctoraux de site en nommant des directeurs adjoints qui doubleraient les attributions du directeur sur chacun des six sites et articulaient leur activité avec les pôles doctoraux de site

(garant de la politique doctorale des établissements présents sur le site). Si on peut en comprendre les attendus, un tel éclatement de la gouvernance comporte cependant un certain nombre d'inconvénients. Il est, dans ce contexte, difficile de susciter chez les doctorants un sentiment d'appartenance à l'ED. Ceux-ci identifient difficilement les interlocuteurs pertinents pour leur cursus doctoral hors unité de recherche. L'articulation entre ED, École des docteurs et pôles doctoraux de site est d'ailleurs peu documentée dans le rapport d'autoévaluation. Cet éparpillement est ressenti par les doctorants de l'ED qui peinent à voir dans l'ED un lieu leur permettant la constitution d'un réseau social élargi, porteur pour leur doctorat lui-même et leur poursuite de carrière.

Au-delà de l'aspect organisationnel, ce point interroge aussi la capacité de l'ED à mener une politique scientifique propre. Ainsi en est-il pour la politique de recrutement sur contrats doctoraux. Malgré la mise en place de recommandations et de procédures communes (notamment une plateforme commune pour le dépôt des sujets), l'absence d'un jury unique de recrutement pour tous les contrats doctoraux n'assure pas la transparence et l'égalité de traitement des doctorants de l'ED, qui sont recrutés par des commissions ad hoc sur chaque site/établissement. L'ED ne précise pas sa politique concernant les autres financements dédiés (convention industrielle de formation par la recherche-CIFRE, bourses de gouvernements étrangers ou bourses régionales). En revanche, pour les recrutements des doctorants ne disposant pas de financements dédiés, la mise en place de la commission des thèses crée une procédure collégiale transversale pour le contrôle du niveau scientifique et des conditions de financement.

L'ED a pu attribuer entre 15 et 22 contrats doctoraux selon les années et 9 contrats CIFRE ont été signés sur la période du contrat. Le dossier n'indique pas les autres types de financement ayant pu bénéficier aux doctorants. Avec un quart des primo-doctorants salariés, il reste encore environ 10 à 15 % de doctorants inscrits sans financement chaque année. En l'absence de sources de contrats doctoraux de type PIA (Programme d'investissements d'avenir) dont ceux des EUR (École universitaire de recherche), la recherche de financement pour les thèses constitue un enjeu fort pour cette ED dont le nombre de titulaires de l'HDR tend à augmenter. L'insertion de l'école doctorale dans des réseaux nationaux et internationaux comme le Réseau doctoral de santé publique ou le Réseau EDLE (*European Doctorate in Law and Economics*) ou l'appui sur la politique des chaires sont susceptibles d'améliorer l'attractivité pour des thèses financées sur certaines thématiques ciblées.

Concernant le budget, la clé de répartition des moyens alloués aux ED dans l'exercice précédent associait une partie fixe de 1 450 euros pour le fonctionnement de l'ED et une partie variable de 100 euros par doctorant en année 1, 2 et 3. Une telle clé de répartition appelle plusieurs remarques : le montant fixe est très faible et n'assure aucunement la base fixe nécessaire pour qu'une ED puisse remplir ses fonctions essentielles de gouvernance et de coordination (notamment dans le cadre d'une ED multi-sites). Le calcul de la répartition sur les seuls doctorants des années 1, 2 et 3 nie de plus l'existence de doctorants salariés qui effectuent leur thèse à temps partiel et doivent pouvoir bénéficier de l'accompagnement de l'ED pendant six ans selon l'arrêté de 2016. Enfin, cette clé ne portant que sur les inscrits n'est pas favorable aux ED qui ont une politique de recrutement qualitative visant à n'accueillir que des doctorants financés et/ou dont les probabilités de soutenance dans les délais légaux sont très fortes. Dans ce contexte peu favorable, l'EDGE a bénéficié d'un budget de 18 350 euros en 2019 qui a été consacré à hauteur de 61 % à l'offre de formation (incluant aussi les frais d'inscription liés aux Doctoriales et les aides aux doctorants pour assister aux formations), et 20 % au *workshop* doctoral annuel. Ce budget ne permet pas en revanche la mise en place d'autres politiques systématiques d'accompagnement ou d'incitation à la mobilité sortante. L'ED disposait par ailleurs d'une bonne dotation en ressources humaines et compétences de gestion avec un temps plein associé à la direction de l'ED ainsi que plusieurs temps partiels de gestionnaires sur chacun des sites.

Du fait d'un certain « repli » sur les unités de recherche, l'EDGE ne montre pas de politique partenariale propre avec les milieux non-académiques. Ceux-ci ne sont pas représentés dans le conseil de l'ED. L'ED ne fait pas non plus état de relations particulières avec les doctorants salariés ou en contrat CIFRE qui pourraient être des sources d'une plus grande implication de représentants des milieux socio-économiques potentiellement employeurs de docteurs dans l'ED. Ces doctorants ne semblent d'ailleurs pas bénéficier d'un accueil ni d'un accompagnement spécifique.

L'ouverture internationale de l'ED se mesure au nombre de doctorants étrangers, plus de la moitié des doctorants de l'ED selon l'autoévaluation, ainsi qu'à l'usage de l'anglais dans les formations (40 % des formations sont en anglais) et la communication au sein de l'ED. Il ne semble pas y avoir cependant de partenariats privilégiés de l'ED avec des pays ou universités étrangers ni une véritable politique d'incitation aux cotutelles (une à deux par an seulement). Le réseau EDLE qui devrait démarrer prochainement pourrait constituer une avancée vers une plus forte structuration d'un partenariat international.

Encadrement et formation des doctorants

Le nombre de doctorants par HDR est faible et tend à baisser au cours du temps avec une légère montée du nombre de HDR (de 156 à 162 lors des 3 dernières années) associée à une réduction du nombre de primo-entrants (de 59 à 40 sur les mêmes années). Cette situation est aussi à mettre au regard d'une grande inégalité dans les taux d'encadrement par HDR en début de contrat. Le nombre maximal de doctorants constaté par HDR est de 11 en 2017/2018. La politique affichée de restriction du nombre maximal de doctorants par HDR à cinq semble cependant avoir porté ses fruits car ce nombre maximal a été fortement réduit ces dernières années pour atteindre huit concernant une seule personne parmi les HDR impliqués dans le projet. Le nombre d'HDR n'encadrant pas de thèses reste important (47). Ce souci d'amélioration de la qualité de l'encadrement se mesure aussi à la politique de l'ED qui encourage les co-directions ainsi que le co-encadrement en préparation à la soutenance de l'habilitation à diriger des recherches (HDR). Des formations spécifiques à l'encadrement sont également proposées sur certains sites en lien avec les unités de recherche. Il serait pertinent que l'ED étende cette offre à l'ensemble des membres des unités de recherche rattachées à l'ED.

La qualité de la politique d'encadrement et du suivi par les comités de suivi individuel (CSI) doit être soulignée. On pourra simplement regretter le maintien de quelques différences de traitement selon les sites et les unités de recherche permis par un règlement intérieur non contraignant concernant les réunions des CSI dès la première année et la présence de membres extérieurs au laboratoire d'accueil dans le CSI. Renforcer les exigences communes sur ces points permettrait une meilleure harmonisation du rôle des CSI pour l'ensemble des doctorants de l'ED. L'obligation de présenter au moins une fois durant la thèse l'avancement de son travail lors du *workshop* doctoral EDGE est aussi un élément important de l'accompagnement des doctorants et de l'animation transversale au sein de l'ED, particulièrement apprécié par les doctorants.

L'offre de formation est riche et variée et l'implication de l'ED dans la formation disciplinaire est forte.

Le règlement intérieur de l'EDGE a institué une obligation de 30 heures de formation disciplinaire minimum sur le total de 100 heures sur les 3 premières années, à choisir dans le catalogue de formations disciplinaires de l'EDGE. Les doctorants qui intègrent le réseau doctoral de santé publique (neuf inscrits) suivent un programme intensif de formations spécifiques. Le catalogue de formations de l'EDGE comprend des cours (en présentiel et visioconférence) et des ateliers (en présentiel) pour un total de 122 heures. La répartition entre les disciplines est parfaitement équilibrée. L'ED assure la prise en charge financière des déplacements des doctorants entre les sites pour tous les ateliers qui nécessitent d'être en présentiel. Les doctorants ont une bonne appréciation des formations proposées par l'EDGE.

Par ailleurs, un catalogue riche de formations transversales, à la poursuite de carrière ou à l'éthique et à l'intégrité scientifique est proposé par le collège doctoral. On ne connaît pas les formations les plus suivies par les doctorants de l'EDGE ni leur évaluation de ces dernières. L'EDGE pourrait améliorer l'autoévaluation sur ce point. Une grille d'équivalence activités-heures de formation a été définie afin de s'adapter aux différents profils des doctorants et de reconnaître les formations hors catalogue. Cette grille permet de valoriser différentes activités scientifiques (communication, publication, etc.) ou professionnalisantes (*Doctoriales*, enseignement, etc.) qui alimentent le compte formation des doctorants. On pourra regretter ici que cette grille d'équivalence ne permette pas aux profils CIFRE et salariés de rentrer dans le même cadre d'accompagnement que les autres doctorants. En effet, la disposition de créer une dispense de 30 heures de formation pour ces doctorants plutôt que de valider au titre de la formation leurs propres expériences professionnelles interroge. Dans le cadre du développement d'un parcours individualisé de formation et d'une approche compétences des formations, proposés par le collège doctoral, tout comme de la mise en place d'un portfolio pour les doctorants (encore inexistant à ce jour), une telle approche aurait du sens.

Le nombre de thèses soutenues varie selon les années mais reste à un niveau autour de 50 par an. La durée moyenne des thèses soutenues est en baisse régulière (de 54 mois en 2016/2017 à 51,3 en 2019/2020). Par le contrôle des recrutements, la formation des encadrants, l'information et la formation des doctorants ainsi que les CSI, l'ED montre un fort souci pour la maîtrise de la durée des thèses avec un objectif d'une durée moyenne de quatre ans communément admise dans les disciplines économie et gestion. Cette politique semble fonctionner mais cet accent sur la moyenne de durée des thèses cache certains éléments d'analyse qu'il serait nécessaire de mieux pointer. Il en est ainsi par exemple du nombre d'abandons qui reste constant en nombre mais représente 18 % des primo-inscrits en 2018/2019. De même la différence entre la durée des thèses des doctorants sous contrat doctoral et celle des doctorants salariés devrait être analysée. Les problèmes posés par la prolongation de durée réglementaire (trois ans pour les uns, six ans pour les autres) sont de nature différente. L'ED ne semble pas avoir une appréciation spécifique des problématiques des salariés. De même, s'il y a un problème spécifique lié à des durées de thèses à temps plein supérieures à trois ans, il serait important que l'ED rende transparente la prise en compte de cette problématique en explicitant les règles suivies pour les autorisations de prolongations en quatrième année ou plus, du point de vue scientifique comme du

financement. La position de l'ED dans ce domaine n'est pas claire et il n'est pas possible de savoir si l'ED a une politique propre ou si elle dépend entièrement des politiques d'établissements dans ce domaine.

Bien que l'ED n'ait pas été vraiment confrontée à ce genre de problématiques, la décentralisation des politiques et procédures au niveau des sites/établissements conduit aussi à limiter la capacité des doctorants à repérer l'ED comme un lieu de médiation indépendant en cas de difficultés relationnelles avec la direction de thèse et/ou l'unité de recherche.

Suivi du parcours professionnel des docteurs

L'EDGE apparaît soucieuse d'apporter les compétences nécessaires aux futurs docteurs pour préparer leur poursuite de carrière professionnelle et les pousse à préparer leur projet professionnel tout au long de leur parcours doctoral (notamment en les aidant à diffuser/valoriser leur travaux). Les doctorants de l'EDGE bénéficient à cet effet des formations et activités proposées par les pôles doctoraux de site et par l'école des docteurs dont notamment le parcours de formation à l'entrepreneuriat et les Doctoriales (financement de la participation de trois à cinq doctorants de l'EDGE par an). L'ED soutient aussi des actions menées par des associations de doctorants pour informer et apporter des témoignages sur la poursuite de carrière des docteurs. Notons que, par ses spécialisations en économie agricole (Agrocampus Ouest) et en économie et management de la santé (EHESP) notamment, l'EDGE bénéficie d'un positionnement privilégié sur certains secteurs professionnels ciblés.

L'EDGE peut s'appuyer sur de bons résultats d'insertion issus des enquêtes à un an et à trois ans menées par l'Observatoire de suivi d'insertion des docteurs, intégré au collège doctoral. Ainsi 90 % des diplômés de 2014 ayant répondu à l'enquête était en emploi 3 ans après l'obtention de leur doctorat, en majorité en contrat à durée indéterminée et dans l'enseignement supérieur et la recherche. Du fait de sa jeunesse, l'ED indique cependant manquer de recul pour pouvoir apprécier pleinement les possibilités et résultats d'insertion de ses docteurs. Un premier objectif pour améliorer la capacité d'analyse serait de travailler avec les unités de recherche et les directeurs de thèse pour le suivi post-doctorat des ex-doctorants ainsi que sur l'engagement des docteurs à répondre aux enquêtes afin d'améliorer le taux de réponse qui reste un peu trop bas (61 %).

De façon générale l'EDGE semble rester plus investie dans l'aide à l'insertion académique des doctorants et se préoccuper moins directement des poursuites de carrières et de la valorisation du doctorat auprès des milieux non-académiques. Comme déjà remarqué précédemment, l'ED n'a pas développé de partenariats spécifiques avec les potentiels employeurs de docteurs hors milieux académiques ; elle pourrait en ce sens mieux valoriser les partenaires « naturels » que sont les employeurs des doctorants salariés, en CIFRE ou non, ou le développement des associations de doctorants en réseaux alumni. L'ED pourrait aussi inviter ces partenaires non-académiques à siéger au conseil de l'ED comme membres extérieurs ou mettre en place un conseil de perfectionnement.

Autoévaluation et projet

L'ED propose une analyse claire et objective de ses points forts et points faibles. Elle ne décrit cependant pas la procédure d'autoévaluation mise en place et cette analyse ne semble pas résulter d'une approche collective large de l'autoévaluation. Il n'a notamment pas été mené d'enquête de satisfaction auprès des usagers. En préparation du prochain contrat, le comité regrette aussi un dossier peu explicite sur les enjeux liés au nouveau contexte institutionnel tant en termes d'« opportunités » que de potentielles « menaces » pour le développement de l'activité de l'EDGE. Les entretiens réalisés avec le comité ont cependant permis d'apporter des compléments très utiles sur ces enjeux et notamment sur les craintes liées aux conséquences possibles de la perte de volume et du désengagement des établissements des Pays de Loire sur cette ED. L'EDGE entend s'appuyer sur le maintien de fortes relations de coopération avec l'EDGE Pays de la Loire afin de conserver tous les avantages d'économie d'échelle et de synergies scientifiques consolidés durant le contrat précédent.

La nouvelle EDGE Bretagne entend conserver en grande partie les procédures et modalités de gouvernance (avec directeur-adjoint et pôles doctoraux de site) mises en place dans le cadre du contrat précédent au sein de l'EDGE Bretagne Pays de Loire.

Les dispositions actuelles en matière d'encadrement, de suivi et de communication seront reconduites ainsi que les manifestations (en particulier le *workshop* annuel).

La formation s'appuiera en grande partie sur l'offre créée précédemment. L'ED envisage toutefois de renforcer la formation disciplinaire et méthodologique et de structurer l'offre afin de mieux guider les doctorants dans leur parcours en distinguant les formations obligatoires pour l'acquisition des compétences associées au diplôme de doctorat (à suivre durant les deux premières années de la thèse) et les formations optionnelles plus spécifiques aux différentes disciplines.

L'ED prévoit d'encourager la mobilité de ses étudiants par la création d'un guichet unique pour le montage des dossiers de financement, en lien sans doute avec le collège doctoral qui fait une telle proposition dans son projet.

Le projet de l'EDGE Bretagne mériterait cependant d'être un peu plus développé sur la réponse à apporter à quelques points faibles ou menaces. Par exemple, il pourrait préciser les relations que l'ED entend développer avec les établissements et le collège doctoral permettant de porter sa voix jusqu'aux lieux de définition de la future politique d'attribution des fonctions et des moyens aux ED.

Si elle semble y être favorable, l'ED ne précise pas non plus comment avancer concrètement vers la mise en place d'un concours commun pour le recrutement sur contrats doctoraux. Par ailleurs l'ED affirme sa volonté de n'accueillir à l'avenir que des doctorants financés sans annoncer de plan d'action sur la recherche de financements dédiés ni sur la prise en compte effective des problématiques spécifiques aux doctorants salariés.

Appréciation globale

L'EDGE bénéficie d'un fort adossement scientifique avec des unités de recherche reconnues et un fort potentiel d'HDR. Elle appuie son activité sur une très bonne cohérence disciplinaire, une gouvernance impliquée soucieuse de la formation des doctorants et de la maîtrise de la durée des thèses, des procédures formalisées d'accueil et de suivi mises en place dans les dernières années et une bonne communication. Les perspectives de poursuite de carrière pour la cinquantaine de docteurs qui étaient issus chaque année de l'EDGE Bretagne et Pays de la Loire apparaissent très bonnes. Faire perdurer ces points forts dans le nouveau contexte institutionnel constitue un premier enjeu de l'EDGE Bretagne qui s'appuiera pour cela sur le maintien de fortes relations avec l'EDGE des Pays de la Loire afin de conserver les économies d'échelles et synergies scientifiques existantes.

Un travail important attend l'ED pour la recherche de financements afin de maintenir l'attractivité vers le doctorat dans le cadre de sa politique d'accueil exclusive de doctorants financés. L'insertion de l'EDGE dans les réseaux thématiques nationaux en santé publique et internationaux « *Law and Economics* » est susceptible de contribuer à cet effort. Au-delà, la réussite d'une telle politique ne peut aller sans une attention plus grande portée aux doctorants salariés, aux partenariats socio-économiques et aux débouchés non académiques.

Enfin, la concentration sur les établissements de Bretagne peut constituer une véritable opportunité pour améliorer l'harmonisation du traitement des doctorants sur les différents sites à travers notamment la mise en place d'un concours unique de recrutement et un regard plus important de l'ED elle-même sur la constitution et la pratique des CSI.

Points forts

- Un adossement à des unités de recherches reconnues sur un périmètre thématique cohérent.
- Un important potentiel d'encadrement.
- Une gouvernance impliquée, appuyée sur des règles de fonctionnement harmonisées, claires et une communication efficace.
- Une bonne maîtrise du suivi des doctorants, avec une attention forte portée au contrôle de la durée des thèses.
- Une offre de formation très cohérente et diversifiée tant sur la forme pédagogique que sur le contenu, complétée par un workshop annuel transversal très apprécié.
- Une large ouverture aux doctorants étrangers (plus de 50 % de l'effectif) et à l'usage de l'anglais.

Points faibles

- Un éclatement de la gouvernance lié à des logiques de sites/établissements qui crée des inégalités de traitement des doctorants au sein de l'ED.
- Un mode de répartition des moyens financiers peu favorable et des incertitudes sur les moyens humains dans le cadre du projet, limitant la capacité de l'ED à développer sa propre politique doctorale.
- Une faiblesse des partenariats avec les acteurs socio-économiques et de l'accompagnement vers des débouchés non-académiques.
- Une attention insuffisante portée aux profils spécifiques des doctorants salariés.
- L'absence de portfolio et une démarche compétences qui reste à affirmer plus nettement dans la formation.

Recommandations

À l'attention de l'école doctorale

Dans les missions qui lui sont attribuées par l'arrêté de 2016, l'école doctorale doit s'affirmer encore davantage comme le moteur de pratiques et de procédures plus homogènes entre les sites. Le comité Hcéres recommande notamment la mise en place d'un jury unique pour l'attribution des contrats doctoraux accordés par les établissements ainsi que l'inscription dans le règlement intérieur de règles harmonisées pour les CSI telles que l'entretien obligatoire dès la première année d'inscription et la présence obligatoire de membres extérieurs à l'unité de recherche d'accueil et indépendants de la direction de thèse dans le CSI.

Dans le cadre d'un nécessaire développement de sources de financement diversifiées pour les thèses, le comité recommande qu'une plus grande attention soit portée au profil spécifique des doctorants salariés et à l'établissement de partenariats constructifs avec de potentiels financeurs de thèses et employeurs de docteurs hors milieu académique.

L'articulation des ressources de l'ED avec celles du collège doctoral (poursuite de carrière, promotion du doctorat par les prix et concours, formation à l'éthique et intégrité scientifique, ouverture internationale) pourrait être améliorée ou au moins mieux explicitée pour une meilleure appréciation de la capacité des doctorants de l'EDGE à en bénéficier.

Il pourrait aussi être utile pour le pilotage de l'ED de mettre en place une procédure d'autoévaluation plus partagée dans laquelle l'avis des doctorants (par leurs représentants ou plus largement) soit plus visible.

À l'attention des établissements

Le comité recommande aux établissements co-accrédités de doter l'école doctorale des moyens financiers suffisants afin qu'elle puisse accomplir l'ensemble des missions qui lui incombent et développer une politique doctorale propre. Il conviendrait pour cela de prévoir une partie fixe plus conséquente et de tenir compte, pour la part variable, des pratiques de durée des thèses cohérentes dans les disciplines économie-gestion (communément quatre années) ainsi que de la présence de doctorants salariés bénéficiant légalement d'une durée prolongée pour réaliser leur thèse. Le comité recommande aussi aux établissements d'associer plus étroitement l'école aux prises de décisions stratégiques : budgétaires, ressources humaines, logistiques et scientifiques. Le projet comporte encore quelques incertitudes sur la question de la dotation en ressources humaines qu'il serait bon de lever rapidement afin de permettre à l'EDGE Bretagne d'offrir la même qualité d'accompagnement des doctorants que durant le contrat précédent.

Enfin, le comité appelle les tutelles à faire un effort supplémentaire en matière de contrats doctoraux pour l'EDGE afin de soutenir sa politique d'inscription de doctorants financés et de confier leur attribution à un jury unique piloté par l'école doctorale.

Observations des établissements



Université de Bretagne Occidentale



EHESP



UNIVERSITÉ
RENNES 2

l'institut Agro
agriculture · alimentation · environnement



Rennes, le 23.06.2021

PRESIDENCE

David ALIS
Président

Madame Lynne Franjié
Directrice du département d'évaluation
des Formation
Haut conseil de l'évaluation de la
recherche et de l'enseignement supérieur
(HCERES)
20, rue Vivienne
75002 PARIS

Objet : Observations rapport d'évaluation
DEF-PED220021919 -EDGE-0350936C

Madame La Directrice,

Au nom de l'ensemble des établissements demandant la co-accréditation ou l'association et des porteurs de projet, je vous adresse nos remerciements pour la qualité du rapport d'évaluation fourni à l'issue de la visite du comité d'évaluation HCERES concernant l'école doctorale Sciences économiques et sciences de gestion de Bretagne (EDGE Bretagne), qui s'est tenue en distanciel, le 10 février 2021.

A la lecture de ce rapport, nous n'avons pas d'observations particulières à formuler. Nous serons cependant attentifs à ce que les recommandations formulées par le comité de visite soient prises en compte en assurant une bonne concertation entre établissements et l'école doctorale EDGE.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Président de l'Université de Rennes 1

David ALIS



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)

