

ÉVALUATION DU MUSÉUM NATIONAL D'HISTOIRE NATURELLE

—
SYNTHÈSE GÉNÉRALE



PRÉSENTATION DE L'ÉVALUATION

Cette synthèse générale de l'évaluation du Muséum national d'Histoire naturelle présente les conclusions des évaluations des formations, de la recherche et du pilotage de l'établissement. En regroupant ces analyses, ce document fournit une vision claire et détaillée des performances académiques et scientifiques et du déploiement de sa stratégie.

L'évaluation est destinée à orienter les décisions de l'établissement et des autorités de tutelle et par-là, à améliorer la qualité de l'enseignement et de la recherche au sein des établissements évalués.

PRÉSENTATION DU MUSÉUM NATIONAL D'HISTOIRE NATURELLE



© MNHN - Marianne Giraud



© MNHN



© MNHN - Jean-Christophe Domenech



© MNHN - Jean-Christophe Domenech

Le Muséum national d'Histoire naturelle (MNHN) a été fondé en 1793, prenant la suite du Jardin royal des plantes médicinales créé en 1626. Le MNHN est membre de l'Alliance Sorbonne Université qui s'articule autour du projet d'établissement de Sorbonne Université et porte l'initiative d'excellence SUPER (« Sorbonne Université pour l'Enseignement et la Recherche »). L'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), constitué sous la forme d'un grand établissement, est placé sous la tutelle conjointe des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'environnement, et n'est pas passé aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Sa mission statutaire couvre la conservation de collections (naturalistes, documentaires, archivistiques et artistiques), la recherche, la diffusion auprès des publics, l'expertise et la formation, du master au doctorat.

Répartition des effectifs étudiants

Sur une totalité de 420 étudiants (durant la période évaluée) :

- 264 étudiants en master ;
- 156 doctorants ;
- Habilitation à diriger des recherches (HDR) : 7 ;
- 57,6 % d'étudiantes ;
- 14 % d'étudiants de nationalité étrangère.

Ressources humaines de l'établissement

- 2 030 personnels, dont 1 749 Biatss (766 titulaires et 983 contractuels) ;
- 281 enseignants et enseignants-chercheurs (76 PRMU, 137 MCMU, 4 MCF, 3 enseignants du second degré et 61 enseignants contractuels).

Budget

115,4 M€, dont 32,3 M€ de masse salariale pesant sur le budget de l'établissement (la masse salariale totale, incluant les personnels financés par l'État, s'élevant à 104,6 M€) ; 57,6 M€ de fonctionnement et 25,5 M€ d'investissement.

Immobilier

182 000 m² de SHON. Si son siège est à Paris, le MNHN est implanté sur treize sites, répartis sur tout le territoire : le Jardin des Plantes, le Musée de l'Homme, le Parc Zoologique de Paris, l'Arboretum de Versailles-Chèvreloup, le Campus Muséum Brunoy en Essonne, les deux stations marines de Dinard et Concarneau, la Réserve Zoologique de la Haute-Touche, l'abri Pataud, le site préhistorique des Eyzies de Tayac en Dordogne, l'Harmas de Jean-Henri Fabre dans le Vaucluse, le jardin botanique du Val Rahmeh à Menton, le jardin alpin « la Jaysinia » à Samoëns en Haute-Savoie, et le parcours paléontologique pédestre de Sansan dans le Gers.

Recherche

- 16 unités mixtes de recherche - UMR (PALOC ; CESCO ; EA ; HNHP ; AASPE ; CAK ; BOREA ; MECADEV ; PHYMA ; STRING ; MCAM ; CR2P ; IMPMC ; ISYEB ; LOCEAN ; CRC) en co-tutelle avec le CNRS (15), Sorbonne Université (6), l'IRD (4), l'Université des Antilles (2), l'Inserm (1), l'Université Paris-Cité (1), l'Université de Perpignan Via Domitia (1), l'Université de Caen Normandie (1), l'École pratique des hautes études-PSL (1), l'École des hautes études en sciences sociales (1), l'École nationale vétérinaire d'Alfort (1), le ministère de la Culture (1).
- 5 unités de recherche associée - UAR (CRC ; 2AD ; IPANEMA ; BBEES ; PatriNat) en co-tutelle avec le CNRS (5), le ministère de la Culture (2), Sorbonne Université (1), l'IRD (1), l'OFB (1).
- 1 unité de service - US (Mosaic), en co-tutelle avec Sorbonne Université.
- 1 observatoire des sciences de l'Univers - OSU (Ecce Terra), en co-tutelle avec le CNRS, Sorbonne Université, l'IRD, l'INRAÉ et l'ENS Ulm.
- 17 plateformes analytiques (PtME ; CeMIM ; AST-RX ; Imagerie 2D/3D ; Analyse du Mouvement ; Iconographie ; PtSMB ; PtRMN ; Cytométrie en flux ; Plateau FTIR ; SSM ; P2GM ; SAD & PCIA ; TACGENE ; SSMIM ; Géochronologie ; NanoSIMS).
- 2 stations marines (Concarneau et Dinard).

Principaux domaines de spécialisation de la production scientifique

Le Muséum couvre l'ensemble des disciplines de l'histoire naturelle, dont l'objet est l'étude de l'interaction, sur Terre et dans l'univers, des domaines biologique (LS [Life Sciences]), géologique (PE [Physical Sciences and Engineering]) et culturel (SH [Social Sciences and Humanities]). La majorité des publications de ses chercheurs (55,3 %) porte sur les LS, contre 37,2 % sur les PE et 7,5 % sur les SH. L'établissement est particulièrement spécialisé dans trois domaines ou sous-domaines :

- Biologie environnementale, écologie et évolution qui représente 32,2 % des publications ;
- Sciences de la terre qui représentent 25,7 % des publications ;
- L'étude du passé humain qui représente 2,8 % des publications.

Forces principales

- **Le Muséum national d'Histoire naturelle a consolidé son positionnement et son identité au cours de la période évaluée en donnant davantage corps à la notion de muséum unique, dans laquelle il se reconnaît et par laquelle il s'affirme.** À travers ce positionnement, l'établissement a cherché à faire dialoguer et converger avec succès l'ensemble de ses missions (la conservation de la troisième collection mondiale de spécimens naturalistes, la production de nouvelles connaissances, la diffusion auprès des publics, l'expertise, l'enseignement et la formation). Ce dialogue a pris la forme d'un projet scientifique et culturel ambitieux, formalisé à l'occasion de la labellisation « Musée de France » que le Muséum a obtenue en 2022. Il a notamment permis plusieurs avancées stratégiques notables pour l'établissement : la création d'une marque forte, facteur d'une meilleure reconnaissance et d'une plus grande notoriété auprès des publics ; une action reconnue dans le champ de la diplomatie d'influence sur les grandes questions environnementales qui touchent notre planète ; un plus grand partage des ressources entre les différents sites, musées, jardins et zoos que gère l'établissement, à l'origine d'un renforcement du sentiment d'appartenance des personnels et d'une amélioration de l'efficacité globale dans la conduite des missions. Cette labellisation et le positionnement choisi ouvrent de nouvelles perspectives à cet établissement prestigieux, dont la renommée se fonde sur une histoire longue de plusieurs siècles.
- **L'établissement s'est tout particulièrement distingué par l'excellence de son activité de recherche, portée par des UMR collaboratives reconnues et par une structuration efficiente de certaines fonctions d'appui au cours de la période évaluée.** Cette excellence s'est traduite par la qualité des productions, qui se signalent par des spécificités remarquables, très rares, voire uniques, à l'échelle européenne ou mondiale, en particulier dans le champ de l'exploration des processus adaptatifs du vivant, abordés par de nombreux travaux ayant recours à des modèles animaux d'une grande diversité et d'une grande originalité. Elle résulte en premier lieu des objectifs stratégiques clairs poursuivis par la politique de la recherche (interdisciplinarité des démarches scientifiques, développement privilégié de la recherche aux interfaces entre différents domaines scientifiques, valorisation des collections naturalistes). Mais elle procède également du développement d'outils mutualisés pour la recherche (plateaux techniques, dont la gestion a été optimisée), conjugué à la création, en 2017, d'une direction générale déléguée aux collections (DGD-C), dont l'action est un succès.
- **Le Muséum a su faire valoir ses compétences et jouer un rôle essentiel dans le déploiement d'activités visibles et reconnues, situées en aval de la recherche : sensibilisation du public, expertise, appui aux politiques publiques.** Les expositions, malgré la crise sanitaire des années 2020-2021, ont rassemblé un public nombreux et ont permis de diffuser des contenus scientifiques d'une grande qualité, grâce à l'existence d'un Commissariat scientifique qui travaille au plus près des acquis de la recherche en science naturelle. Depuis la formation de l'UAR (Unité d'Appui à la Recherche) Patrinat, le Muséum a également développé de manière très visible ses activités d'expertise, grâce à la mise en place de cellules d'expertise et de recherche (CER), à l'interface de certains de ses laboratoires. Ce dispositif original permet des interactions nombreuses entre production scientifique et aide à la décision, les objets d'expertise nourrissant en retour les publications scientifiques de l'établissement et dégageant des ressources propres.
- **Le MNHN a corrigé certains de ses retards les plus importants, s'agissant de la mise en oeuvre de fonctions de soutien essentielles.** Dans une démarche volontariste, l'établissement s'est notamment plié à l'exercice de certification de ses comptes, validés en 2023 sans aucune réserve. Ainsi que le confirme un rapport d'audit de l'Inspection générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche (Igérs) en date de 2021, le Muséum remplit désormais les conditions pour accéder aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Les problèmes les plus criants affectant le système d'information (SI) ont également été corrigés, grâce au déploiement des moyens techniques, financiers et humains nécessaires à la modernisation et à l'industrialisation de ce système. La priorité accordée au SI de la recherche reflète particulièrement l'engagement de l'établissement à progresser dans ce domaine crucial.

Faiblesses appelant une vigilance particulière

- **L'état du patrimoine immobilier et son adaptation aux activités du Muséum sont un point très problématique, ainsi qu'une source de dysfonctionnements et de risques importants.** Avec 53 % de son patrimoine marqué par la vétusté et 15 % seulement en bon état, l'établissement doit faire face à une situation dégradée, qui affecte particulièrement les sites du Jardin des Plantes et de l'îlot Buffon-Poliveau, le Muséum ne respectant pas certaines normes environnementales, ce qui constitue un facteur de risque avéré. Les besoins financiers d'entretien et de remise en état des locaux sont élevés et pèsent sur le budget du MNHN. Malgré les efforts de réorganisation de la fonction immobilière avec la création d'une direction du patrimoine en 2019, la faiblesse des moyens humains alloués à cette direction contrarie le suivi des opérations de construction et de maintenance.
- **Le cadre de gouvernance, l'organisation interne et certaines modalités du pilotage opérationnel ne répondent pas aux standards d'un grand établissement scientifique.** Le Muséum indique dans son autoévaluation ne pas avoir mis en place une politique globale de la qualité. En outre, il ressort de l'évaluation que sur des questions politiques essentielles, telles que le déménagement des collections, la politique de formation ou l'impact environnemental de l'établissement, l'association des parties prenantes internes reste insuffisante, ce qui conduit à un manque d'appropriation des orientations stratégiques et des décisions. D'un point de vue organisationnel, l'absence de définition claire de la subsidiarité entre les départements scientifiques et les directions générales déléguées entrave parfois les interactions internes et complique la coordination des activités.
- **Une politique de la formation qui demeure sans stratégie, étant seulement fondée sur les héritages que l'établissement tient de son histoire.** Alors que cette faiblesse était déjà pointée lors de la précédente évaluation, le Muséum n'a pas vraiment progressé sur ce plan. Bien qu'il porte une mention de master très spécifique, intitulée « biodiversité, écologie, évolution », il n'a pas fait l'effort d'un pilotage coordonné des parcours de formation, ni développé une stratégie cohérente de professionnalisation, ce qui se traduit par l'absence de formation par apprentissage et par un faible développement de la formation continue. Malgré sa réputation et la présence de deux Erasmus Mundus en parcours de master, le Muséum ne parvient pas non plus à attirer un nombre significatif d'étudiants internationaux, ce qui est en décalage avec ses ambitions en matière de rayonnement international.
- **La stratégie partenariale du Muséum n'est pas très affirmée pour un établissement au positionnement si spécifique et comptant parmi les plus grandes institutions mondiales pour ses collections naturalistes.** Si l'appartenance à l'Alliance Sorbonne Université lui permet de dégager certains moyens, il n'apparaît pas qu'elle soit porteuse d'une dynamique scientifique et institutionnelle forte. De la même manière, sur le plan international, l'affichage d'une inscription dans le « G13 », qui fédère les principales institutions mondiales d'histoire naturelle, n'est pas à l'origine de projets collaboratifs qui soient encore suffisamment structurants.
- **L'autonomie de l'établissement demeure toute relative, ce qui ne permet pas de dégager d'importantes marges de manœuvre.** N'étant pas passé aux responsabilités et compétences élargies, le Muséum ne dispose pas d'importants leviers en ressources humaines, en dehors de l'emploi contractuel sur ressources propres. En outre, la sensibilité de l'activité muséale à la conjoncture économique, ainsi que l'a confirmé la crise sanitaire de 2020, rend l'établissement dépendant de la subvention publique, notamment celle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR), s'agissant en particulier du financement de l'investissement.

Recommandations principales

- **Faire de la question des collections du Muséum un point d'attention stratégique majeur.** À partir d'une analyse comparative internationale sur les conditions de gestion optimale des collections naturalistes destinées à la recherche, mettre en oeuvre un plan de préservation et de mise en valeur qui leur soit destiné, incluant un projet immobilier garantissant leur mise en sécurité et leur pleine exploitation par la communauté scientifique. Dans ce cadre, réviser également le règlement des collections, jugé



perfectible par les personnels, s'agissant en premier lieu de la répartition des rôles entre personnels techniques et scientifiques, et placer la numérisation, notamment des types, dans les priorités absolues de l'établissement. Intégrer enfin à ce plan un volet RH visant à garantir la relève des compétences en taxonomie, point crucial sur lequel le Muséum a une grande responsabilité, y compris au niveau international.

- **Revoir les modalités de gouvernance de l'établissement afin de favoriser une plus grande fluidité dans la prise de décision et une meilleure appropriation des orientations stratégiques et des actions menées.** Dans cette optique, il est essentiel de clarifier les liens entre directions générales déléguées et départements scientifiques, ainsi que les responsabilités précises de chaque entité interne. Une meilleure collaboration entre les directions générales déléguées, les directions scientifiques et la présidence devra également être recherchée et une communication interne plus élaborée gagnera à être déployée à l'attention de l'ensemble des personnels, afin de garantir leur pleine contribution aux missions de l'établissement. Dans le même ordre d'idée, l'implication de ces derniers dans les choix immobiliers devra être privilégiée pour garantir l'acceptabilité de la stratégie immobilière à mettre en oeuvre et son adaptation aux enjeux que le Muséum doit affronter. Enfin, une plus grande association des étudiants à la gouvernance est à envisager, à travers un dialogue direct entre leur représentant au conseil d'administration (CA) et la présidence et par le biais de leur participation au comité social d'administration (CSA) élargi.
- **Déployer enfin une politique globale de la qualité, afin de tenir compte des recommandations déjà formulées par le Hcéres en 2018 et par l'Igésr en 2022.** Dans cette perspective, un service d'appui à la stratégie, à l'évaluation et au pilotage, incluant le suivi du projet d'établissement, du contrat pluriannuel ainsi que d'autres documents stratégiques (plan de sobriété énergétique, schéma pluriannuel de stratégie immobilière, schéma directeur du numérique, etc.) devra être envisagé, ce qui suppose de dégager certains moyens humains et financiers. La mise en oeuvre de « projets de services » au sein des directions générales déléguées (DGD) apparaît également comme un levier important pour le plein

déploiement d'une démarche d'amélioration continue, de même que l'évaluation interne des pratiques pédagogiques et de leur transformation, afin de mieux appréhender leur impact sur la réussite des étudiants.

- **Affecter des moyens spécifiques à la politique de médiation scientifique afin d'en assurer le développement efficient et d'en déterminer l'impact.** Grâce à des indicateurs socio-démographiques fins distinguant les publics touchés par le Muséum (visiteurs, abonnés des réseaux sociaux, personnes impliquées dans les actions de science participative, etc.), évaluer par la mise en oeuvre d'enquêtes adaptées la performance des actions de transmission des savoirs et de sensibilisation environnementale conduites par le Muséum. Une telle analyse quantitative et qualitative permettra de mieux ajuster les buts de ces actions et de mesurer le degré de réalisation d'un des objectifs stratégiques-clés de l'établissement, « émerveiller pour instruire et agir ».
- **Mettre en oeuvre une stratégie financière et une politique des ressources humaines ayant une dimension pluriannuelle effective.** En matière de RH, une cartographie des emplois, un examen de l'évolution prévisionnelle des effectifs (départs prévisibles), ainsi qu'une identification des nouveaux besoins des métiers exercés, devront être entrepris en tant que première pierre d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) et comme levier d'un dialogue social renouvelé avec les représentants du personnel. Sur le plan financier, la mise en place d'outils de pilotage pluriannuel paraît également souhaitable, afin d'objectiver les choix budgétaires de l'établissement et d'engager, en confiance avec la tutelle, des discussions étroites, qui permettront de définir une trajectoire financière partagée, condition nécessaire à la définition des programmations immobilières futures et à l'évaluation de la faisabilité d'un passage aux RCE, en l'absence de garanties financières de l'État.

ÉVALUATION DE LA RECHERCHE

Le MNHN, établissement implanté sur treize sites, est doté de missions diversifiées. Celles concernant l'articulation de ses recherches aux collections naturalistes sont particulières. Ces missions sont explicitement transposées dans la politique stratégique de la recherche du MNHN. Il en résulte une variété d'attentes qui sont efficacement satisfaites par les unités de recherche (interdisciplinarité des recherches, valorisation des collections naturalistes par la recherche, expertise, médiation à destination de tous publics). Les contributions de l'Alliance Sorbonne Université et du CNRS sont précieuses pour le dispositif du Muséum. De façon homogène, les recherches du MNHN ont un rayonnement international. La qualité des travaux de l'établissement permettrait d'accroître la visibilité de sa recherche en mobilisant des atouts identifiés (par exemple : collections exemplaires, modèles d'animaux rares, etc.) et en développant les collaborations internationales financièrement soutenues par les programmes de l'Union européenne.

Profil de l'établissement

- **EPSCP constitué en tant que grand établissement.**
 - Les missions du MNHN sont diversifiées : recherche, expertise, vie des collections (valorisation, enrichissement, conservation), formation, médiation scientifique et action éducative pour tous publics.
 - L'objectif est de faire dialoguer les activités associées à ces cinq missions.
 - Par ses 13 implantations, le Muséum est un établissement de dimension nationale en charge d'un patrimoine immobilier conséquent.
 - La mission particulière d'étude, de conservation et d'enrichissement des collections est transposée dans le cadre des activités statutaires des enseignants-chercheurs du MNHN.
- **12 partenaires institutionnels principaux, dont 3 organismes nationaux de recherche (ONR).**

Un partenariat prépondérant : l'Alliance Sorbonne Université (ASU).

- 16 unités de recherche accueillent 342 agents du MNHN (212 EC et 129 PAR). La contribution moyenne du MNHN à l'effectif des unités dont il est tutelle est de 35 %. 67 % des enseignants-chercheurs sont affectés à des unités de recherche (UR) en SVE, 21 % à des UR en SHS et 12 % à des UR en ST.
- Le CNRS est cotutelle de 94 % (15/16) des UR du MNHN. Le CNRS est employeur de 30 % des effectifs totaux des UR du Muséum. L'IRD (4 UR, 5 % des effectifs) et l'Inserm (1 UR, 1 %) sont partenaires du MNHN.
- Sorbonne Université est partenaire de 6 UR (8 % des effectifs totaux).
- Implication dans 2 labex, dans 3 équipex+ et 1 partenariat institutionnel dans 10 PEPR.

Résultats scientifiques notables

- Le rayonnement international des recherches est largement prépondérant. 14 unités exercent un rayonnement d'échelle internationale et, dans 3 d'entre elles, des secteurs de recherche ont un impact mondial.
- 2 unités exercent un rayonnement d'échelle nationale et, dans chacune d'elles, des thématiques de recherche ont une visibilité internationale.
- Des études pluridisciplinaires de l'Homme préhistorique, l'activité dévolue à la modélisation des océans, incluant la dynamique des glaces de mer et les processus biogéochimiques et l'étude de rythmes biologique traduisant les réponses adaptatives aux variations de l'environnement ont acquis une reconnaissance mondiale.
- L'établissement est doté d'une politique stratégique concernant la recherche. Les objectifs sont explicites et ils sont traités par les UR du MNHN. C'est particulièrement le cas concernant l'interdisciplinarité des démarches scientifiques, les recherches conduites aux interfaces entre domaines, la valorisation des collections naturalistes par la recherche, l'expertise et la médiation scientifique pour tous publics.
- La valorisation des collections patrimoniales du MNHN, efficacement réalisée, prodigue une plus-value en qualité et en originalité des recherches. En sciences de la vie et de l'environnement (SVE), les modèles animaux divers et originaux représentent un atout.



- La caractérisation des déterminants des processus adaptatifs est un sujet partagé par de nombreux travaux. Il transcende les domaines et les disciplines.
- Point de vigilance
 - Le niveau de qualité des recherches et la valeur représentée par les collections justifieraient

un accroissement des partenariats internationaux formalisés et financés dans le cadre d'AAP de l'UE (par exemple : Horizon Europe, ERC, EIC), voire d'AAP internationaux.

Inscription de la recherche dans la société

- Globalement, les activités de médiation scientifique sont remarquables, innovantes et nombreuses. Les productions d'expertises et d'appuis aux politiques

publiques renforcent la visibilité internationale du Muséum. En comparaison, les recherches partenariales sont en retrait.

ÉVALUATION DES FORMATIONS DU 2^E CYCLE

Master Biodiversité, écologie et évolution

• Points forts :

- Une formation pluridisciplinaire fortement adossée à la recherche ;
- Des taux de réussite très satisfaisants, soutenus par un accompagnement efficace ;
- Un taux de poursuite en doctorat significatif ;
- Un fort investissement de l'équipe pédagogique ;
- Le développement de ressources pédagogiques numériques ;
- L'articulation de la formation avec deux masters internationaux.

• Points faibles :

- Une capacité d'accueil qui n'est pas saturée en première année, bien que très inférieure à la demande ;
- Une approche par compétences encore incomplète et un déficit de suivi des activités pédagogiques des intervenants (enseignants-chercheurs et chercheurs).

• Recommandations :

- Engager une réflexion sur le processus de recrutement pour mieux remplir la capacité d'accueil, avec notamment une ouverture plus importante aux publics en formation tout au long de la vie (FTLV).
- Mettre en place un suivi de l'activité pédagogique de chaque intervenant afin de s'assurer de la cohérence d'ensemble et de l'alignement pédagogique par rapport aux objectifs d'apprentissage et poursuivre le déploiement de l'approche par compétences.





ÉVALUATION DES FORMATIONS DU 3^E CYCLE

Formation doctorale relevant du périmètre de l'école doctorale Langues, littératures et sociétés du monde (ED n°265)

- **Points forts :**

- Une formation doctorale pluridisciplinaire cohérente avec son périmètre académique et valorisant l'interdisciplinarité ;
- Un adossement à un environnement scientifique excellent ;
- Une bonne qualité de recrutement des doctorants ;
- Une offre de formations variée apportée par les catalogues du MNHN et du collège doctoral de Sorbonne Université - SU ;
- Un budget conséquent.

- **Points faibles :**

- Une composition des comités de suivi individuel - CSI (avec direction de thèse) non conforme à la législation ;
- Un manque de visibilité du règlement intérieur ;
- Un suivi et une analyse insuffisants de la poursuite de carrière des doctorants ;
- Un faible développement de l'approche par compétences ;
- Un manque de coordination du soutien administratif pour le suivi de doctorants dans un paysage complexe ;
- Un manque de communication de l'ED vers les doctorants non francophones et les doctorants salariés (contrats CIFRE) ;
- L'absence d'une manifestation scientifique annuelle de l'ED organisée par tous et pour tous les doctorants du MNHN et de SU.

- **Recommandations :**

- Garantir la neutralité des CSI vis-à-vis des directions de thèse en favorisant des membres du CSI extérieurs au laboratoire du doctorant (direction et RED). Homogénéiser la durée des CSI pour tous les doctorants de l'ED.
- Permettre une plus large diffusion du règlement intérieur et du guide du parfait directeur de thèse (diffusion aux doctorants lors de la journée d'accueil, téléchargement à partir du site Internet de l'école doctorale - ED).
- Optimiser l'utilisation d'ADUM pour un meilleur suivi de la poursuite de carrière des doctorants.
- Améliorer l'aide aux doctorants pour le choix des modules de formation en coordination avec leur portfolio de compétences.
- Améliorer la cohésion de l'équipe administrative par des réunions régulières, des formations en commun.
- Améliorer la communication vers les doctorants non francophones par la traduction en anglais des documents administratifs et du site Internet de l'ED.
- Prêter une attention particulière à la communication envers les doctorants en contrats CIFRE qui semblent manquer d'informations sur les événements de l'ED.
- Encourager l'organisation par des doctorants de l'ED d'une journée scientifique pour les doctorants, en valorisant des heures de formations doctorales pour les organisateurs.



RETROUVEZ-NOUS EN LIGNE

