



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de l'école doctorale n° 60



Territoires, Temps, Société et développement

Université Paul-Valéry Montpellier 3
Université Montpellier 1 - UM1

Vague E - 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

*Pour l'AERES, en vertu du décret du 3
novembre 2006²,*

- Didier Houssin, président
- Jean-Marc Geib, directeur de la section
des formations et diplômes

Au nom du comité d'experts,

- Bernard N'kaoua

² Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).



Membres du comité d'experts

Président :

M. Bernard N'KAOUA, Université de Bordeaux

Experts :

M. Yann CALBERAC, Université de Reims Champagne-Ardennes

Mme Dominique MACAIRE, Université de Lorraine

M. Jean-Yves MONCHAMBERT, Université Paris-Sorbonne

Délégué scientifique de l'AERES :

M. Michel PETIT



Date de l'évaluation : 2013-2014

Présentation de l'école doctorale

L'école doctorale *Territoires, temps, société et développement* (ED 60) est rattachée à l'Université Paul-Valéry Montpellier 3, et coaccréditée avec l'Université Montpellier 1. L'école Montpellier Sup'Agro et l'Ecole nationale d'architecture de Montpellier (ENSAM) sont également associées à cette ED.

L'ED 60 est l'une des deux écoles doctorales en sciences humaines et sociales (SHS) de l'Université Paul Valéry-Montpellier 3. Le périmètre thématique pluridisciplinaire est centré sur les SHS et les sciences du vivant et de l'environnement (SVE) et se distingue de l'ED 58 (*Langues, Littératures, Cultures et Civilisations*) qui regroupe plutôt les humanités.

L'ED 60 s'est dotée d'un conseil qui se réunit une fois par mois. Elle est adossée à dix unités de recherche (UR) dont six unités mixtes de recherche (UMR) et quatre équipes d'accueil (EA). Elle regroupe 292 doctorants inscrits en 2012-2013 et 69 encadrants titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR).

L'Université met à disposition de l'ED un service d'appui administratif composé de cinq agents (quatre titulaires et un agent contractuel). Elle met également à disposition des locaux situés dans le centre ville sur le site Saint-Charles, dédiés au service administratif, à la soutenance des thèses ainsi qu'à la formation des doctorants.

La visite du comité intervient au moment où le paysage universitaire du Languedoc-Roussillon connaît d'importantes évolutions. En particulier, le Pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) Sud de France est appelé à laisser place à la Communauté d'universités et d'établissements (ComUE) Languedoc-Roussillon.

Le dossier constitue une demande de renouvellement sans modification majeure.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation par critère :

Fonctionnement et adossement scientifique

La direction met en œuvre un projet clairement défini et s'appuie sur un conseil conforme à l'arrêté du 7 août 2006 pour prendre ses décisions.

L'ED est adossée à dix unités de recherche (six UMR et quatre EA) dans un périmètre très vaste regroupant les domaines des SHS et des SVE. Il faut cependant noter que la place de l'égyptologie au sein de cette ED pourrait être discutée : s'appuyant en très grande partie sur des textes, cette UR ne pourrait-elle pas trouver sa place dans l'ED 58 ? Les interactions et les articulations entre les unités de recherche et les prérogatives de l'école doctorale ont été clairement explicitées par la direction et les membres du conseil de l'ED lors de la visite. L'investissement des UR dans le fonctionnement de l'ED est effectif à travers notamment des séminaires transversaux organisés par les unités de recherche (« séminaires UR ») qui complètent les séminaires transversaux organisés par l'ED (« séminaires ED »). Un colloque annuel est également organisé par les doctorants qui ont souligné, durant la visite, l'importance et l'intérêt de cette activité dans leur parcours de formation à la vie scientifique.

L'établissement a mutualisé les moyens mis à la disposition des ED 58 et 60 en ce qui concerne notamment les personnels de soutien administratif (cinq personnes) et les locaux. Il ressort de la visite que l'installation sur le site Saint-Charles a largement favorisé les synergies et les interactions entre les UR présentes sur ce site ainsi qu'entre ces UR et l'école doctorale. Les doctorants rencontrés lors de la visite ont indiqué que le site Web de l'ED est accessible et contient les informations utiles au déroulement de leur parcours doctoral, ainsi que des informations sur les possibilités et les aides post-doctorales.

Les procédures (inscriptions, réinscriptions, charte des thèses, soutenance, etc.) sont également mutualisées avec l'ED 58 au sein d'un collège doctoral Sud de France qui regroupe les ED de Montpellier et de Perpignan (ce collège est amené à devenir le collège doctoral du Languedoc-Roussillon). Cependant, et malgré l'importance nettement reconnue de cette structure, les missions et la pérennisation du collège (constitué d'une directrice et d'un personnel administratif à temps partiel (10 heures par semaine)) ainsi que l'articulation entre les ED et le collège doctoral n'ont pas été clairement perçues lors de la visite.



L'ED mène une politique active d'ouverture à l'international : les aides à la mobilité ont largement progressé depuis 2010 (de 9 en 2010 à 28 en 2012) ; de la même façon, le nombre de cotutelles a largement progressé et s'élevait à 41 en 2012.

Enfin, même si le projet et les priorités pour les années à venir sont clairement explicités et sont cohérents au regard du bilan réalisé, on peut cependant regretter que la direction de l'ED n'ait pas appuyé ses réflexions sur une procédure d'autoévaluation impliquant les usagers.

Globalement, le fonctionnement et l'adossement scientifique sont très satisfaisants.

Encadrement et formation

L'ED compte 292 doctorants inscrits en 2012-2013 pour un potentiel d'encadrement de 69 enseignants-chercheurs titulaires d'une HDR. Le nombre moyen de doctorants par HDR est de 4,2 ce qui est tout à fait raisonnable pour les disciplines constitutives de l'ED. Le nombre maximum de doctorants constatés pour un HDR est de 9 et le nombre de thèses soutenues dans l'année, 43 en 2012-2013, est relativement stable pour les trois dernières années. Enfin la durée moyenne des thèses est de 4 ans 5 mois en 2012-2013, en diminution puisqu'elle était de 5 ans 7 mois en 2010-2011. Les améliorations constatées sur ces indicateurs (même si les données en matière de durée des thèses figurant dans le dossier pour les trois dernières années ne sont pas totalement compatibles avec l'évolution des effectifs et du nombre d'abandons) ont plusieurs origines. Elles résultent notamment d'une politique d'établissement dans la mesure où, sous l'impulsion du conseil scientifique, l'ED est passée d'un nombre non limité de thèses encadrées avant 2010 à un maximum toléré de 8 thèses en 2012 contre 10 thèses en 2011, avec un seuil porté à 10 doctorants par HDR dans le cas de cotutelles. Ces améliorations résultent également d'une politique volontariste de suivi des doctorants mise en place par la direction de l'ED. Ce suivi est réalisé par *i)* un comité annuel de suivi de thèse dès la 1^{ère} année donnant lieu à un compte rendu adressé à la direction, *ii)* un comité de thèse pour examiner les situations dérogatoires (en particulier pour la 5^{ème} année) ou à la demande d'un doctorant en difficulté, et *iii)* une enquête de satisfaction obligatoire lors de la 2^{ème} année (réalisée auprès des doctorants lors de l'inscription). Ces dispositifs ont porté leurs fruits, au regard notamment de la diminution du nombre d'abandons constaté en 2012-2013 (6 doctorants contre 34 en 2011-2012). On note, tout de même, qu'il existe quelques cas résiduels et en cours de résorption d'inscrits en 9^{ème} année (1,7 % des doctorants en 2012-2013, soit 4 doctorants).

Le taux de financement spécifique des thèses est insuffisant (20 %). Les doctorants salariés représentent 30 % des effectifs et 50 % des doctorants ne disposent d'aucun financement spécifique. Dans les thèses financées, on note une augmentation du financement de thèses pour étrangers (de 2,8 % de l'ensemble des financements en 2010 à 7,2 % en 2012) ainsi que des contrats CIFRE (de 1,7 % en 2010 à 2,7 % en 2012). La direction est consciente de cette difficulté (80 % de thèses non financées) et a indiqué, lors de la visite, mener une politique active de recherche de financements, notamment en direction des entreprises (contrats CIFRE). C'est dans cet objectif par exemple, que chaque année l'ED 60 organise avec l'ED 58 une journée CIFRE en collaboration avec l'association nationale de la recherche et de la technologie (ANRT). Il convient de noter par ailleurs que le contexte n'est pas très favorable dans la mesure où la Région Languedoc-Roussillon connaît une forte crise économique.

L'ED 60 mène également une politique active de formation. Le doctorant construit son parcours de formation tout au long des trois années de thèse (en accord avec son directeur de thèse) et doit valider 100 crédits horaires pour être autorisé à soutenir sa thèse (des dispenses ou des équivalences sont accordées dans des cas spécifiques). Les formations proposées sont variées. Outre la journée d'accueil des doctorants et les séminaires (organisés par les UR ou par l'ED), les formations s'articulent autour de trois axes : la pratique de la recherche ; la méthodologie ; l'aide à l'insertion professionnelle. Ces formations donnent lieu à une évaluation par les doctorants mais, selon eux, ces évaluations interviennent trop tardivement, en fin d'année. Les doctorants souhaiteraient également que des cours par niveaux (notamment pour les cours de langue) soient mis en place. La direction a indiqué que l'ED allait prochainement s'inscrire dans le dispositif ADUM (Accès Doctorat Unique et Mutualisé), qui permet d'avoir accès à un éventail plus large de formations, et qui permet également une évaluation immédiate à l'issue des formations suivies.

En 2012, l'ED 60 a participé au financement de la formation « Nouveau chapitre de la thèse » (NCT) de deux doctorants. Enfin, le Bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) propose un accompagnement individualisé (Portefeuille de compétences), sous la forme d'un guide d'autoévaluation des compétences professionnelles à compléter par le doctorant (guide de l'ABG-Intelli'agence).



Suivi et Insertion

Si les données sur l'insertion des docteurs paraissent satisfaisantes, l'ED n'a pas mis en place de dispositif permettant de recueillir des informations détaillées concernant, par exemple, les secteurs d'emploi concernés ou les types d'emploi.

Néanmoins, un questionnaire de suivi d'insertion (trois ans après la soutenance de la thèse) a fait l'objet d'un taux de réponse satisfaisant (de 60 à 76 %). La majorité des doctorants ayant répondu à l'enquête est insérée dans le secteur privé ou dans le secteur public, autre que l'enseignement supérieur : selon les années, de 15 à 25 % dans l'enseignement supérieur, de 10 à 30 % dans le secteur public, et de 20 à 40 % dans le secteur privé. Il faut noter que le BAIP a mis en place, en lien avec l'ED, un dispositif original de suivi d'insertion durant l'année qui suit l'obtention du doctorat, sous forme d'ateliers d'aide à l'insertion professionnelle visant à valoriser les compétences transversales acquises. Malgré ces résultats, on compte encore 20 % des docteurs sans emploi, ce qui est trop élevé.

Une réflexion devrait être menée par la direction de l'ED pour optimiser le recueil des données d'insertion de ses docteurs afin de prendre en compte ces informations dans son mode de fonctionnement global et dans sa politique scientifique, qu'il s'agisse par exemple des formations proposées ou des choix de thématiques de recherche. La direction reconnaît ne pas encore avoir engagé cette démarche.

● Appréciation globale :

L'ED 60 bénéficie d'une gouvernance active et volontaire. La répartition des rôles entre ED et UR est parfaitement explicitée par le conseil de l'école et cette position collective participe clairement au bon fonctionnement de l'ED. Durant ces dernières années, un effort important a été accompli en matière d'encadrement et de formation des doctorants, qui se traduit par une diminution notable du nombre de doctorants par HDR, de la durée moyenne de thèse, ainsi que du taux d'abandon en cours de thèse. L'ED mène également une politique active d'ouverture à l'international qui a conduit à une augmentation importante des aides à la mobilité et du nombre de cotutelles.

En revanche, il conviendrait à l'avenir de chercher à augmenter le taux de thèses financées. Et, même si une politique d'aide à l'insertion professionnelle des doctorants et des docteurs a été mise en place, il conviendrait d'analyser plus clairement les données d'insertion, afin d'améliorer encore le fonctionnement et la politique de l'ED en matière d'accès à l'emploi.

● Points forts :

- La gouvernance volontaire et la répartition claire des rôles entre ED et Unités de Recherche.
- La politique engagée en matière d'encadrement et de formation.
- La politique active d'ouverture à l'international.

● Points faibles :

- Le faible taux de thèses financées.
- L'absence de dispositif de suivi des docteurs spécifique à l'école.
- Le manque d'analyse de l'impact du suivi d'insertion des docteurs sur la politique de l'ED.

Recommandations pour l'établissement

Si, au cours du contrat qui se termine, la direction de l'ED *Territoires, temps, société et développement* a axé sa politique sur la gouvernance, la formation et l'encadrement des doctorants, ainsi que l'ouverture à l'international, elle devrait, pour le prochain contrat, mettre désormais ses priorités sur la problématique du financement des thèses, ainsi que sur la politique de suivi et d'insertion des docteurs.

Le nombre de thèses financées étant encore trop faible, bien que la direction soit consciente de cette difficulté, un effort devrait encore être fait lors de la prochaine contractualisation pour optimiser l'accès à des financements de thèse autres que les contrats doctoraux (bourses de gouvernements étrangers – déjà en augmentation ces dernières années – contrats CIFRE, etc.), même si la situation n'est pas très favorable dans le contexte socio-économique de la Région Languedoc-Roussillon.



L'ED 60 gagnerait également à optimiser son dispositif de suivi des docteurs afin d'avoir une meilleure lisibilité sur les données de leur insertion dans les secteurs privé (en fonction notamment du secteur d'activité concerné, du type d'entreprises, des fonctions exercées, etc.) ou public. L'ED devrait s'attacher à mieux prendre en compte les incidences et l'impact sur la politique générale de l'ED en matière, par exemple, de formation, d'axes scientifiques à renforcer ou à promouvoir.



Observations de l'établissement

L'établissement n'a pas fourni d'observations.