

SPIM

CONSEIL DE L'ECOLE DOCTORALE
Jeudi 9 mars 2023 à 9h

ORDRE DU JOUR

- I. Retour du rapport de l'HCERES février 2023
- II. Discussion et validation des nouveaux comités de suivi individuel de thèse
- III. Discussion attribution allocation doctorale
- IV. Points d'information

I. Retour rapport HCERES février 2023

Evaluation HCERES du collège doctoral et des écoles doctorales le mardi 22 novembre

Collège doctoral

- Points forts:
 - Formations transversales riches et unanimement appréciées
 - Bon adossement scientifique des formations doctorales aux laboratoires
 - Très bonne articulation entre le collège doctoral et les ED
 - Dispositifs de professionnalisation diversifiés selon une approche par les compétences, explicitée pour les doctorants
 - Internationalisation bien développée, notamment dans le domaine Sciences, Technologies, Santé
- Points faibles:
 - Modalités du comité de suivi individuel variables et non conformes aux textes: choix des membres sans concertation avec le doctorant et non respect du temps de huis clos hors encadrants
 - Dispositifs de recrutement des contrats doctoraux ne garantissant pas toujours l'égalité de traitement des candidats
 - Taux d'encadrement trop élevé dans certaines écoles doctorales

Evaluation HCERES du collège doctoral et des écoles doctorales le mardi 22 novembre

Collège doctoral

- Recommandations:
 - Maintien d'un collège doctoral ou d'une structure équivalente dans la future configuration des études doctorales pour conserver les formations transversales et les dispositifs professionnalisants, et améliorer la cohérence des règlements intérieurs des ED à celui du collège doctoral
 - Mettre la composition et le fonctionnement des CSI en conformité avec l'arrêté du 26 août 2022 afin de garantir aux doctorants un suivi annuel complet de leur cursus doctoral, ainsi qu'une meilleure détection et gestion des situations de conflits, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination ou d'agissement sexiste
 - Garantir l'entière maîtrise du processus de recrutement des contrats doctoraux par les ED et le respect des principes d'ouverture, de transparence, d'équité et d'égalité de traitement des candidats
 - Clarifier les critères du taux d'encadrement en précisant, pour chaque ED, le nombre maximum de doctorants par encadrant et le taux cumulé d'encadrement maximum.

Evaluation HCERES du collège doctoral et des écoles doctorales le mardi 22 novembre

Ecole doctorale SPIM

- Points forts:
 - Ancrage de l'ED dans son environnement scientifique (UR) et institutionnel (CD)
 - Conditions financières du recrutement des doctorants, conditions de publication pour l'autorisation à soutenir
 - Formations transversales, spécifiques, professionnalisantes, très riches et diversifiées avec des dispositifs de valorisation des compétences
 - Bonne ouverture à l'international et aides financières fléchées principalement vers la mobilité des doctorants
 - Prise en compte des situations particulières dont doctorat hors site et difficultés pécuniaires
- Points faibles:
 - Taux d'encadrement cumulé trop élevé
 - Ambiguïté sur les modalités de constitution des CSI par rapport à l'esprit et à la lettre de l'arrêté de 2016
 - Ambiguïté entre la convention individuelle de formation et le plan individuel de formation
 - Faible identité et visibilité de l'ED

Evaluation HCERES du collège doctoral et des écoles doctorales le mardi 22 novembre

Ecole doctorale SPIM

- Recommandations:

- Formaliser dans le RI les **modalités des conventions de formation**, les **modes de fonctionnement du CSI** en précisant que l'encadrement du doctorant ne peut en faire partie, ainsi que la **règle d'encadrement** visant à limiter le nombre maximum de doctorants encadrés ainsi que le **taux maximum d'encadrement cumulé**.
- Affirmer son **identité** en tant qu'école doctorale ainsi que son indépendance de fonctionnement vis-à-vis des unités de recherche et augmenter sa visibilité en organisant tous les ans par exemple : une « **Journée Recrutement ED SPIM** », pour l'audition de tous les candidats sur CD, et une « **Journée Scientifique ED SPIM** », pour la présentation des travaux de recherche des doctorants.

Evaluation HCERES du collège doctoral et des écoles doctorales le mardi 22 novembre

Ecole doctorale SPIM

- Réponses aux recommandations:
 - Formaliser dans le RI les modalités des conventions de formation, les **modes de fonctionnement du CSI** en précisant que l'encadrement du doctorant ne peut en faire partie, ainsi que la **règle d'encadrement** visant à limiter le nombre maximum de doctorants encadrés ainsi que le taux maximum d'encadrement cumulé.
 - De nouvelles **règles de fonctionnement des CSI** vont être établies et inscrites dans le règlement intérieur de l'ED SPIM après validation par le conseil de l'ED. Un groupe de travail a d'ores et déjà été créé pour établir les nouvelles modalités en termes de composition et de déroulement du CSI. **Les résultats du GT devraient être proposés au printemps prochain au conseil de l'ED pour une mise en application pour l'ensemble des doctorants de l'ED SPIM dès mai 2023.**
 - Une réflexion sur les **règles d'encadrement des doctorants** sera menée courant 2023 afin de limiter autant que faire se peut le nombre maximum de doctorants encadrés par chercheur ou enseignant-chercheur. Un groupe de travail sera probablement constitué afin de mener à bien cette réflexion et les résultats seront proposés et validés au conseil de l'ED puis retranscrits dans le règlement intérieur.

Evaluation HCERES du collège doctoral et des écoles doctorales le mardi 22 novembre

Ecole doctorale SPIM

- Réponses aux recommandations:
 - Formaliser dans le RI les modalités des conventions de formation, les **modes de fonctionnement du CSI**, ainsi que la **règle d'encadrement** visant à limiter le nombre maximum de doctorants encadrés ainsi que le taux maximum d'encadrement cumulé.
 - La direction de l'école doctorale veillera à la **mise à jour annuelle des conventions individuelles de formation** des doctorants lors des inscriptions et réinscriptions. Une sensibilisation de tous les acteurs (doctorants, encadrants et ED) sera menée en ce sens en début d'année en distinguant bien plan individuel de formation et convention individuelle de formation. Nous formaliserons la mise à jour de la convention individuelle de formation dans notre règlement intérieur.
 - Affirmer son **identité** en tant qu'école doctorale ainsi que son indépendance de fonctionnement vis-à-vis des unités de recherche et augmenter sa visibilité en organisant tous les ans par exemple : une « **Journée Recrutement ED SPIM** », pour l'audition de tous les candidats sur CD, et une « **Journée Scientifique ED SPIM** », pour la présentation des travaux de recherche des doctorants.
 - Nous envisagerons la **création d'un groupe de travail dédié à l'amélioration de l'indépendance** de fonctionnement vis-à-vis des UR ainsi qu'au renforcement de l'identité de l'ED. Des modifications pourront ainsi être envisagées concernant notamment le mode de recrutement des doctorants sur les supports gérés par l'ED (MESRI, région). Le GT devra également proposer des améliorations concernant l'identité de l'ED en coordonnant, par exemple, des animations scientifiques.

Evaluation HCERES du collège doctoral et des écoles doctorales le mardi 22 novembre

Ecole doctorale SPIM

- Réponses aux recommandations:
 - Formaliser dans le RI les modalités des conventions de formation, les **modes de fonctionnement du CSI**, ainsi que la **règle d'encadrement** visant à limiter le nombre maximum de doctorants encadrés ainsi que le taux maximum d'encadrement cumulé.
 - La direction de l'école doctorale veillera à la **mise à jour annuelle des conventions individuelles de formation** des doctorants lors des inscriptions et réinscriptions. Une sensibilisation de tous les acteurs (doctorants, encadrants et ED) sera menée en ce sens en début d'année en distinguant bien plan individuel de formation et convention individuelle de formation. Nous formaliserons la mise à jour de la convention individuelle de formation dans notre règlement intérieur.
 - Affirmer son **identité** en tant qu'école doctorale ainsi que son indépendance de fonctionnement vis-à-vis des unités de recherche et augmenter sa visibilité en organisant tous les ans par exemple : une « **Journée Recrutement ED SPIM** », pour l'audition de tous les candidats sur CD, et une « **Journée Scientifique ED SPIM** », pour la présentation des travaux de recherche des doctorants.
 - Nous envisagerons la **création d'un groupe de travail dédié à l'amélioration de l'indépendance** de fonctionnement vis-à-vis des UR ainsi qu'au renforcement de l'identité de l'ED. Des modifications pourront ainsi être envisagées concernant notamment le mode de recrutement des doctorants sur les supports gérés par l'ED (MESRI, région). Le GT devra également proposer des améliorations concernant l'identité de l'ED en coordonnant, par exemple, des animations scientifiques.

II. Discussion et validation de la nouvelle procédure pour les comités individuels de suivi de thèse

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032587086/2022-12-31>

Titre II, article 13 :

« Il se réunit obligatoirement avant l'inscription en 2^{ème} année et ensuite avant chaque nouvelle inscription jusqu'à la fin du doctorat »

« Les entretiens sont organisés sous la forme de trois étapes distinctes : présentation de l'avancement des travaux et discussions, entretien avec le doctorant sans la direction de thèse, entretien avec la direction de thèse sans le doctorant.

Au cours de l'entretien avec le doctorant, le comité évalue les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche. Lors de ce même entretien, il est particulièrement vigilant à repérer toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste ».

« Le comité de suivi individuel du doctorant comprend au moins un membre spécialiste de la discipline ou en lien avec le domaine de thèse. Dans la mesure du possible, le comité [...] comprend un membre extérieur à l'établissement. Il comprend également un membre non spécialiste extérieur au domaine de recherche [...] »

- Le CSI avait été introduit en mai 2016, mais ne devait se réunir pour donner son avis sur une réinscription qu'à partir de la 3^{ème} année. Il doit désormais se réunir dès la réinscription en 2^{ème} année et tous les ans.
- Accent mis sur la prévention des conflits, discriminations et harcèlements
- Nouvelles règles de composition des CSI : à intégrer aux règlements intérieurs et **donc à voter en conseil de l'ED**
- Le « nouveau CSI » sera **mis en place dès le mois de mai 2023 pour tous les doctorants.**

Proposition de composition :

« **Membre extérieur** à l'établissement » et « **membre spécialiste** » : spécialiste hors UBFC

« **membre non spécialiste** » : dans UBFC, représentant ED SPIM actuel

Avantage de ce modèle:

- Rôle du CSI: vérification des aspects formations et vigilance sur les aspects conflit, harcèlement
→ il nous paraît important que **l'ED puisse intervenir dans le comité de suivi comme actuellement.**
- Si nous laissons aux encadrants le choix du spécialiste, il paraît plus judicieux de choisir un membre mandaté par l'ED comme non spécialiste (modèle actuel). Cela permet d'avoir en cas d'éventuel problème une **transmission immédiate à la direction** de l'ED. Les membres de l'ED ont aussi une **bonne connaissance du système de formation** à l'ED donc peuvent orienter plus facilement les doctorants.

Limite de ce modèle:

- Cela nécessite une **forte mobilisation des membres de l'ED** (60 environ) pour que ce ne soit pas trop lourd pour chacun.
 - ✓ **Membre spécialiste extérieur** à UBFC. Il ne doit pas avoir d'encadrement de thèse ou post-doctorant avec l'encadrement du doctorant. S'il respecte les conditions (HDR et pas de publication commune avec le doctorant) alors ce membre pourrait être rapporteur dans le jury de thèse.
 - ✓ Nombre de membres mandatés par l'ED dans chaque unité de recherche/ départements **proportionnel au nombre de doctorants de l'ED dans chaque UR/départements.**
 - ✓ Prise en charge d'une cohorte de **5 ou 6 doctorants dans une équipe/département par un membre mandaté par l'ED.** Suivi de cette cohorte à chaque CSI pour chaque réinscription. Il y a entre 90 et 100 primo entrants chaque année.
 - ✓ **Pas de remboursement des déplacements des spécialistes pour les CSI.**
 - ✓ **Remboursement des membres de l'ED** pour les déplacements CSI. Il serait pertinent qu'au moins une fois (la première fois si possible) le membre mandaté par l'ED se déplace pour la CSI en présentiel.

Déroulé mise en place du comité de suivi de thèse:

- Mise en place de la **procédure avant mi mars dans chaque ED** (Discussion/vote en conseil, inscription dans règlement intérieur)
- Mars : rappel aux laboratoires par les EDs, avec la démarche précise propre à chaque ED => lancement de la recherche des membres du CSI par les doctorants/encadrants pour **réunions à l'été** (ou à l'automne pour les inscriptions tardives) **avant les réinscriptions**
- **Validation par la direction de l'ED de toutes les compositions CSI (argumentaires donnés pour le choix du spécialiste externe)**. La direction de thèse et le doctorant doivent proposer conjointement le spécialiste. LA remonté du spécialiste se fait via les directeurs de laboratoires/département/équipe.

Pour toutes les années de réinscription:

- « questionnaire encadrants » à remplir et rendre avant le CSI aux membres du CSI
- « questionnaire doctorants » intégrant un rapport d'avancement à rendre avant le CSI aux membres du CSI
- Modèle de rapport à rédiger par le CSI et à rendre à la direction de l'ED. Ce rapport signé par l'ensemble des acteurs (2 membres du comité de suivi , doctorant, encadrants) sera sur ADUM.

Logistique organisée par l'ED à voir dans le détail

III. Discussion attribution allocations doctorales

Répartition des allocations doctorales établissement au sein de l'ED

Principes fondamentaux:

1/la capacité d'accueil des doctorants dans la structure: elle est en lien direct avec le nombre d'HDR et avec le nombre de doctorants dans la structure.

Allocation directe d'un contrat doctoral établissement à une UR qui a un **nombre d'HDR supérieur à un seuil de 12 HDR.**

2/ le dynamisme de la structure: il est en lien avec l'évolution du nombre d'HDR et avec le nombre de thèses soutenues (contrats cherchés par les personnels)

3/ l'historique sur 4 ans du résidu obtenu après le calcul permettant l'attribution des allocations établissements et sur le nombre d'allocations établissements obtenues

4/ la qualité de l'encadrement: implication de la structure lors des CST, auditions, la durée moyenne de thèse, abandons, formations, conflits

Nombre HDR année 2019-2020-2021-2022 dans ED SPIM

Laboratoire/Département/Equipe	HDR (2019)	HDR(2020)	HDR(2021)	HDR(2022)
FEMTO-ST/OPTIQUE	22	21	22	22
FEMTO-ST/DMA	27	29	26	26
FEMTO-ST/AS2M	15	15	15	15
FEMTO-ST/DISC	26	26	28	29
FEMTO-ST/MN2S	28	27	27	28
FEMTO-ST/TF	15	13	14	14
FEMTO-ST/ENERGIE	21	20	21	21
DRIVE	13	13	15	15
NIT	6	5	5	5
ICB	17	17	17	18
ImVIA	38	35	34	34
LIB	16	14	15	15
CIAD	10	10	12	12
ELLIAD	1	1	1	2

Répartition des allocations établissement + Isite + CAGB

Département / Laboratoire/ Equipe	2018	2019	2020	2021	2022
FEMTO-ST/OPTIQUE	1	2	2	1	1
FEMTO-ST/DMA	2	2	2	2	2
FEMTO-ST/AS2M	1	1+CAGB	1	1 (+0.5)	2+CAGB
FEMTO-ST/DISC	2	2	2	2	2
FEMTO-ST/MN2S	1+Isite	2	2	1	1
FEMTO-ST/TF	1	1+CAGB	1	1+Isite	1
FEMTO-ST/ENERGIE	2	2	1	2	2
DRIVE	1	1	1	1	1
NIT	0	0	0	0	0
ICB	1	1	2	1	2
ImVIA	2	2	3	3 (-0.5)	3
LIB	1	1	1	1	1
CIAD	1	1	0	1	1
ELLIAD	0	0	0	0	0

Répartition des bourses CSC (primo entrants)

	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
MN2S	1			
Energie	3		1	
DISC		1	1	
ICB	2 PMDM			
CIAD	2			
NIT	1	1		
ELLIAD			1	1
LMC-IRAMAT				1
	9	2	3	2

Nombre de soutenances par année civile

Soutenances	2018	2019	2020	2021	2022
FEMTO-ST/OPTIQUE	6	4	7	7	5
FEMTO-ST/DMA	8	9	9	7	11
FEMTO-ST/AS2M	5	6	4	14	3
FEMTO-ST/DISC	20	12	15	13	12
FEMTO-ST/MN2S	7	5	7	5	6
FEMTO-ST/TF	8	6	7	3	4
FEMTO-ST/ENERGIE	10	16	11	7	14
DRIVE	6	9	1	3	4
NIT	8	5	1	2	1
ICB	13	5	8	7	7
ImVIA	10	10	12	16	19
LIB	2	5	4	2	0
CIAD	4	5	10	5	3
ELLIAD	0	1	0	2	0

Répartition des contrats doctoraux établissements 2023

Répartition des allocations affectées à ED SPIM vers les laboratoires/départements:

→ 17 Contrats doctoraux « établissements »

- 9 contrats UFC
- 5 contrats UB
- 3 contrats UTBM

Proposition :

Procédure d'affectation en répartissant sur l'ensemble des laboratoires/ départements de recherche de l'ED SPIM en utilisant la procédure votée lors du conseil (nombre HDR, dynamique de soutenance, historique moyenné sur 4 ans)



Répartition de 12 CD en considérant que **1 allocation est donnée à chaque département de FEMTO-ST, à ImVIA, ICB (NFC), LIB, DRIVE et CIAD qui ont plus de 12 membres HdR**

Proposition répartition des allocations doctorales établissement au sein de l'ED

1- Répartition par établissement

- UB 5 contrats
- UTBM 3 contrats
- UFC 9 contrats

2- Critères

- Potentiel de direction de l'ED : nombre d'HDR
- Dynamisme de l'ED : soutenance de thèses et d'HDR sur 4 ans
- Prise en compte de l'historique des attributions sur l'année précédente
- Prise en compte des allocations CSC pour 0,5/allocation pour le calcul des écarts

3- Répartition :

- Calcul des répartitions à priori en gérant les arrondis et en prenant en compte l'historique (crédit, déficit)
- Gestion des allocations par attribution établissement

Critère de répartition : $(\% \text{HDR} + \% \text{ soutenances thèses et HDR (4 ans)}) / 2 * \text{nombre de CD} / 100$

Proposition de calcul du nombre d'allocations

2019: 17 allocations 4uB, 3UTBM, 10UFC

2020: 18 allocations 5uB, 3UTBM, 10UFC

UR	%HDR 2018	% soutenances<= 2018	(%HDR+%soutenances)/2*nbre CD/100	classement algorithme	Etablissement	obtenus	CSC primo entrant 2019
Optique	8,4	7,2	1,5	14	2UFC	2	
DMA	10,5	9,5	1,9	17	2UFC	2	
AS2M	7,2	7,4	1,4	16	CAGB+UFC	2	
DISC	9,7	15,6	2,4	13	UFC+UTBM	2	
MN2S	11,8	7,4	1,8	15	2UFC	2	1
TF	5,9	6,1	1,1	18	UFC+CAGB	2	
Energie	8,4	8,2	1,6	20	UFC+UTBM	2	3
DRIVE	4,2	4,0	0,8	19	UB	1	
NIT	2,1	4,0	0,6			0	1
ICB	6,8	11,9	1,8		UTBM	1	2
ImViA	15,2	10,1	2,4	12	2UB	2	
LIB	5,9	4,2	1,0		UB	1	
CIAD	3,4	4,2	0,7			0	2
ELLIADD	0,4	0,0	0,0			0	

UR	%HDR 2019	% soutenances<2019	(%HDR+%soutenances)/2*nbre CD/100	classement algorithme	Etablissement	obtenus	CSC primo entrant 2020
Optique	8,6	7,1	1,4	15	2UFC	2	
DMA	10,6	10,2	1,9	14	2UFC	2	
AS2M	5,9	6,6	1,1	21	UFC	1	
DISC	10,2	14,8	2,2	13	UFC+UTBM	2	1
MN2S	11,0	6,6	1,6	16	2UFC	2	
TF	5,9	6,4	1,1	19	UFC	1	
Energie	8,2	10,7	1,7	18	UFC	1	
DRIVE	5,1	5,6	1,0	20	UB	1	
NIT	2,4	5,1	0,7			0	1
ICB	6,7	9,7	1,5	17	2UTBM	2	
ImViA	14,9	8,7	2,1	12+20	3UB	3	
LIB	6,3	4,1	0,9		UB	1	
CIAD	3,9	4,3	0,7	22		0	
ELLIADD	0,4	0,3	0,1			0	

%HDR = nombre HDR dans l'UR / nombre HDR dans l'ED

%soutenance = nombre soutenances dans l'UR / nombre de soutenances dans l'ED

Classement = classement donné par l'algorithme hors les 12 premières allocations attribuées aux UR dont le nombre d'HDR>=12

Proposition de calcul du nombre d'allocations

2021: 18 allocations 5uB, 3UTBM, 10UFC

2022: 19 allocations 5uB, 3UTBM, 10UFC, 1 UBFC

UR	%HDR 2021	% soutenances <2020	(%HDR+%soutenances)/2*nbreCD/100	classement algorithme	Etablissement	obtenus	CSC primo entrant 2021	écart (CD obtenu - CD formule)	UR	%HDR 2021	% soutenances <=2021	(%HDR+%soutenances)/2 *nbreCD/100	classement	Etablissement	obtenus	CSC primo entrant 2022	écart
Optique	8,7	5,7	1,3	21	UFC	1		-0,3	Optique	8,7	6,1	1,4	19	UFC	1		-0,4
DMA	10,3	9,8	1,9	14	2UFC	2		0,1	DMA	10,3	8,4	1,8	17	2UFC	2		0,2
AS2M	6,0	5,4	1,0	19	UFC+0,5UB	1,5		0,5	AS2M	6,0	7,4	1,3	16	2UFC+CAGB	3		1,7
DISC	11,1	15,0	2,3	13	2UFC	2	1	0,2	DISC	11,1	15,2	2,5	13+20	2UFC	2		-0,5
MN2S	10,7	7,0	1,6	18	UFC	1		-0,6	MN2S	10,7	6,1	1,6		UFC	1		-0,6
TF	5,6	7,0	1,1	16	2UFC	2		0,9	TF	5,6	6,1	1,1		UFC	1		-0,1
Energie	8,3	11,4	1,8	17	UFC+UTBM	2	1	0,7	Energie	8,3	11,2	1,9	15+23	UFC+UBFC	2		0,1
DRIVE	6,0	5,4	1,0		UB	1		0,0	DRIVE	6,0	4,8	1,0		UB	1		0,0
NIT	2,0	5,2	0,6	20		0		-0,6	NIT	2,0	4,1	0,6			0		-0,6
ICB	6,7	8,3	1,4		UTBM	1		-0,4	ICB	6,7	8,4	1,4	18	2UTBM	2		0,6
ImViA	13,5	9,3	2,1	15+24	2,5UB	2,5		0,4	ImViA	13,5	12,2	2,4	14+21	3UB	3		0,6
LIB	6,0	4,1	0,9		UB	1		0,1	LIB	6,0	3,3	0,9		UB	1		0,1
CIAD	4,8	6,2	0,9	12	UTBM	1		0,1	CIAD	4,8	6,1	1,0	22	UTBM	1		0,0
ELLIADD	0,4	0,3	0,1			0		-0,1	ELLIADD	0,4	0,8	0,1			0	1	-0,4
LMC-IRAMAT	0	0	0			0		0	LMC-IRAMAT	0,2	0	0			0	1	0,5

Proposition de calcul du nombre d'allocations

Projection 2023: nombre allocations = 17: 5uB, 3UTBM, 9UFC

UR	%HDR 2022	%soutenances<2022	(%HDR+%soutenances)/2*nbreCD/100 2022	classement algorithme	Etablissement	écart 2022	Formule - écart 2022	attribution	écart après attribution
optique	8,7	6,4	1,3	22	1UFC + UBFC?	-0,4	1,7	1	-0,7
DMA	10,3	10,1	1,7	15	1UFC	0,2	1,5	1	-0,5
AS2M	5,9	7,5	1,1		1UFC	1,7	-0,6	1	1,6
DISC	11,1	14,5	2,2	13+19	1UFC+1UFC	-0,5	2,7	2	-0,7
MN2S	11,1	6,4	1,5	17	1UFC+1UFC	-0,6	2,1	2	-0,1
TF	5,5	5,6	0,9		1UFC	-0,1	1	1	0
Energie	8,3	13,4	1,8	16	1UFC+1UTBM	0,1	1,7	2	0,3
DRIVE	5,9	4,7	0,9	23	1UB +1UB	0,0	0,9	2	1,1
NIT	2,0	2,5	0,4			-0,6	1	0	-1
ICB	7,1	7,5	1,2	21	1UTBM	0,6	0,6	1	0,4
ImViA	13,4	15,9	2,5	14+18 +24	1UB + 1UB	0,6	1,9	2	0,1
LIB	5,9	3,1	0,8		1UB	0,1	0,7	1	0,3
CIAD	4,7	6,4	0,9	20	1UTBM	0,0	0,9	1	0,1
ELLIADD	0,8	0,8	0,1			0,4	-0,3	0	0,3
LMC-IRAMAT	0,4	0,0	0,0			0,5	-0,5	0	0,5

En rouge si attribution une allocation UBFC elle ira au dpt optique.

Après affectation des allocations pour les UR/département/équipe de plus de 12 membres HDR, il reste 2UFC, 2UB, 1 UTBM. Affectation par rapport à (Formule –écart). Si égalité de la valeur, c'est l'UR qui a le moins d'attributions qui l'obtient. Ecart après attribution: si négatif, déficit d'attribution et si positif nombre d'attributions trop élevé par rapport au calcul

IV. Points d'information

Budget collège doctoral et écoles doctorales 2023

Clé de répartition :
25% part forfaitaire
35% inscrits thèses/HDR
40% soutenances thèses/HDR





	Dotation 2023
CP	61 095,15 €
DGEP	61 300,19 €
ES	104 409,94 €
LECLA	57 633,33 €
SEPT	74 313,65 €
SPIM	100 747,74 €
<i>Sous-total ED</i>	<i>459 500 €</i>
Budget mutualisé	110 500 €
TOTAL	570 000 €

Demande de ré-accréditation des EDs

- 2 décisions politiques ont été prise suite à des réunions UBFC/uB et UBFC/Comuex
 - **le mode de délivrance du diplôme***
 - **l'établissement porteur pour chaque école doctorale****
- L'opérationnel pourra s'adapter à la décision politique quelle qu'elle soit
- Mode de délivrance* : le Ministère distingue une délivrance « partagée » et une délivrance « conjointe ».
 - **Délivrance partagée = les établissements co-accrédités délivrent seuls le diplôme**
 - Délivrance conjointe = les établissements co-accrédités délivrent conjointement le diplôme
- Etablissement porteur** : Pour chaque ED, il faut indiquer l'« établissement demandant l'accréditation » (càd l'établissement porteur) et le(s) « établissement(s) co-accrédité(s) ».
 - Partage des EDs entre les établissements uFC et uB. uB portera les ED CP, ES et DGEP et uFC portera les **ED SPIM**, SEPT et LECLA. Partage selon le centre de gravité des Eds
 - Pour SPIM: **co-accréditation du doctorat par uFC/uB/ENSMM/UTBM.**
- Les **établissements co-accrédités délivrent donc le diplôme de doctorat seuls**

Ma thèse en 180 secondes, finale régionale 2023

10 finalistes sélectionnés pour la finale du 7 mars à Dijon :

		NOM Prénom	ED	Site	Niveau	Spécialité	Unité de recherche
		AMAT Tiffany	ES	Dijon	2A	Biotechnologies agro-alimentaires	PAM
		BELHOUR Asmaa	DGEP	Besançon	3A	Sciences de gestion	CREGO
		BRICOUT Léandre	SEPT	Dijon	4A	Sociologie	LIR3S
		BENKIRANE Fatima	SPIM	UTBM	3A	Informatique	CIAD
		CATEL Tom	SPIM	Besançon	2A	Mécanique	FEMTO-ST
		CONUS Ariane	DGEP	Besançon	3A	Droit privé et sciences criminelles	CRJFC
Prix public		DORGNIER Rémi	SEPT	Besançon	3A	Psychologie	Laboratoire de Psychologie
		KLEIN Raphaël	SEPT	Besançon	3A	Psychologie	Laboratoire de Psychologie
Prix jury		LESVEN Jonathan	ES	Besançon	3A	Biologie des populations et écologie	Chrono-environnement
		McGRIFF Hermès	SPIM	Dijon	2A	Automatique	ImViA

SPIM

**Merci beaucoup pour votre
attention**

<http://spim.ubfc.fr>