

ÉCOLE DOCTORALE N° 50

Langues, littératures et sciences humaines - LLSH

ÉTABLISSEMENTS

Université Grenoble Alpes – UGA

Université Savoie Mont Blanc – USMB

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2019-2020
VAGUE A



Pour le Hcéres¹ :

Nelly Dupin, Président par intérim,
Secrétaire générale

Au nom du comité d'experts² :

Dominique Macaire, 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 Dominique MACAIRE, Université de Lorraine

Experts : M. Michel PETIT, Université de Bordeaux
Mme Natalia PINO-MUTTONI, Université Paris Descartes
M. Olivier SEVIN, Sorbonne Université
Mme Laurence SIMMAT-DURAND, Université Paris Descartes

Conseiller scientifique représentant du Hcéres :

M. Andrea DEL LUNGO

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2019-2020 SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN SEPTEMBRE 2019 ET D'UNE VISITE DE L'ED EN NOVEMBRE 2019

L'évaluation des écoles doctorales a été réalisée à partir des dossiers déposés par la communauté d'universités et établissements Université Grenoble Alpes (ComUE UGA). Au 1er janvier 2020, la ComUE UGA n'existe plus et l'établissement public expérimental nommé « Université Grenoble Alpes » est créé. Le présent rapport d'évaluation a été rédigé précédemment à ce changement, et la mention de ComUE UGA apparaît dans le document. Le présent rapport est adressé à l'établissement public expérimental Université Grenoble Alpes.

PRÉSENTATION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

La communauté d'universités et établissements Université Grenoble Alpes (ComUE UGA) comporte quatorze écoles doctorales (ED). L'école doctorale n° 50, *Langues, littératures et sciences humaines* (ED LLSH), est l'une d'entre elles, créée en 1993 au sein de l'Université Grenoble 3 Stendhal, puis intégrée en 2016, suite à la fusion des trois universités et de la création de l'Université Grenoble Alpes (UGA). Le périmètre de l'ED LLSH est issu directement de l'ancienne ED de Stendhal.

L'ED s'adosse à sept unités de recherche (UR) comportant cinq équipes d'accueil (EA) et deux unités mixtes de recherche (URM). Parmi elles, six UR viennent de l'UGA et une UR de l'Université Savoie Mont Blanc de Chambéry, qui quittera la ComUE UGA au 1er janvier 2020. Parmi les UR, deux EA sont également rattachées à l'ED 454 (LLSETI-Laboratoire langages, littératures, sociétés, études transfrontalières et LUHCIE-Laboratoire universitaire histoire cultures Italie Europe).

Le périmètre scientifique de l'ED LLSH est clairement établi en sciences humaines et sociales (SHS) (Lettres, Langues, Sciences du langage, Sciences de l'information et de la communication, Arts du spectacle). L'ED LLSH accueille 259 doctorants pour un potentiel d'encadrement de 107 titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR), avec un budget de 16 000 euros. Une gestionnaire à 100 % (temps plein) accompagne la direction.

SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION

APPRÉCIATION PAR CRITÈRE

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

Le Conseil de l'ED, conforme à l'arrêté du 25 mai 2016, se compose de 24 membres : 11 directeurs, directrices ou représentants des 7 UR, 1 représentant du pôle sciences humaines et sociales (SHS) de l'UGA, 2 représentants du personnel IATOSS (personnels administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé), 5 doctorants élus (outre les suppléants), 5 membres extérieurs choisis par le conseil. La disparité de la taille des UR constitue une zone de vigilance (pour ne pas favoriser les grosses UR, plutôt que des axes prioritaires de la politique de l'ED ou que la qualité des dossiers lors du choix des candidats). Par exemple, sur les cinq doctorants élus au conseil, seulement deux UR sont représentées. Les représentants des doctorants au conseil de l'école doctorale sont élus parmi et par les doctorants inscrits à l'école doctorale concernée en conformité avec l'article 9 de l'arrêté de mai 2016. Ces élections, par voie électronique, font l'objet d'un arrêté de l'établissement et d'une campagne de communication. Les membres extérieurs ne viennent qu'épisodiquement au conseil, ne se sentant « pas réellement concernés par des questions universitaires ». Le fonctionnement du conseil manque de clarté sur la périodicité des réunions, les modes de diffusion de l'information et des décisions (comptes rendus en ligne, envoi de mails, etc.), les présences réelles ou la participation effective des membres du conseil hors extérieurs (assiduité, missions *ante*, rôles, redistribution au sein des UR). Le conseil a comme mission l'attribution des contrats doctoraux établissement (CDE). Ses autres missions ne sont pas explicites. Les UR comme l'ED se satisfont de la situation. Outre le conseil, l'ED s'est dotée d'un bureau et d'une direction adjointe. Le bureau est composé de deux personnes pour la direction, de sept

membres représentants des laboratoires et d'un doctorant. Son rôle se limite au Prix de thèse. Il existe un règlement intérieur actualisé.

Dans le dossier, comme lors de la visite, le comité Hcéres constate l'absence de tout document lié à l'arrêté du 25 mai 2016 à l'attention des doctorants et contractualisant leur inscription en doctorat (charte du doctorat, convention de formation, portfolio). Une commission travaille actuellement pour élaborer le portfolio. La charte du doctorat est nommée « charte de la thèse ». Une certaine confusion se fait sentir, relative aux modifications du doctorat depuis 2016 et à la mise à jour des documents. Les doctorants ayant débuté leur thèse il y a 3 ans n'en ont ainsi jamais eu ni la culture ni l'expérience.

Les aspects liés aux moyens mis à disposition de l'ED par l'établissement sont peu développés dans le dossier remis au Hcéres. Le budget alloué à l'ED LLSH est de 16 000 euros pour 230 à 270 doctorants selon les années. Le budget est modeste eu égard au budget global dont est doté le CED. La direction de l'ED confirme que la plupart des frais sont couverts par le CED, et que seule la mobilité doctorale et des réceptions/missions (environ 1000 euros) reviennent à l'ED. Ce budget ne semble pas poser de problème à la direction qui convient que toute demande spécifique faite au CED est étudiée. De nombreuses tâches afférentes aux ED sont prises en charge par le CED, ce qui justifie ce budget. On peut se demander si cette situation ne risque pas d'entraîner un certain laisser faire de l'ED par rapport au CED. Les sommes allouées en interne par l'ED aux bourses de mobilité correspondent à 80 % du budget selon l'ED. Pour 2018, l'ED affiche 13 000 euros de subventions et bourses de mobilités. Avec un financement de cet ordre, les doctorants ne peuvent que fort peu être encouragés à se rendre en colloque, en France ou encore moins à l'étranger. Ou alors la mobilité ne concerne qu'une toute petite proportion d'entre eux.

Outre un poste de gestionnaire administrative à 100 %, l'ED peut bénéficier d'un soutien du CED, ponctuellement (inscriptions) ou pour des missions plus longues et opérationnelles. Les locaux mis à disposition de l'ED (bureau administratif/secrétariat, bureau de la direction, salles de réunions, de formation, salles des doctorants) ne sont pas mentionnés dans le dossier. Les doctorants indiquent qu'ils travaillent dans les laboratoires et chez eux, et que l'ED n'est pas éloignée de leur laboratoire. Le CED affiche la nécessité d'une Maison du doctorat ; les doctorants rencontrés par le comité Hcéres ne sont toutefois pas au courant de ce projet, ni investis, ni même demandeurs.

Le site internet est à jour des soutenances. Les doctorants peuvent y télécharger des documents disponibles en ligne. S'il existe apparemment un annuaire des doctorants et docteurs, il n'est pas disponible en ligne. Le CED et l'ED affichent par ailleurs un réseau d'*alumni*, en cours de constitution.

La question du financement des thèses est délicate pour l'ED LLSH. Les données disponibles montrent un flottement quant à la définition des catégories de financements, ce que l'entretien confirme. Pour l'ED, est financé tout doctorant qui a un contrat doctoral, qui travaille, dont les parents l'aident, ou qui touche le chômage ou le revenu de solidarité active (RSA). De plus, selon la direction, le fait que la plateforme ADUM (Accès doctorat unique et mutualisé) soit remplie par les étudiants eux-mêmes produit des erreurs. Les documents remis dans le dossier ne comportent pas d'indications suffisamment complètes ou concordantes pour faciliter le travail d'évaluation du comité Hcéres, et la visite ne permet pas d'apporter des éclairages complémentaires suffisants. Les données présentées gagneraient à être exploitées et analysées plus finement.

La question des contrats ciblés est posée, tant pour clarifier les catégories de financement que pour mesurer la politique d'investissement du champ par la direction. Il en ressort que la politique de recherche de ce type de contrat n'est pas importante pour l'ED en raison du temps que prend une telle recherche de financements qui devrait revenir aux UR. Le sillon rhodanien serait pourtant favorable à cela, avec un tissu industriel développé et actif en termes de financements divers.

La politique des contrats est pour ainsi dire globalisée par l'ED. On compte un unique contrat sous convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) pour 50 primo-arrivants en 2018/2019. Le comité ne dispose pas par ailleurs d'information fine sur les éventuels contrats financés par la région ou les mairies. Les bourses étrangères sont peu nombreuses au vu du nombre de doctorants étrangers dans l'ED (3 sur 51 primo-arrivants en 2018/2019). Elles sont soit issues du pays d'origine des doctorants, soit relayées par les ambassades ou Campus France. Certaines bourses relèvent de programmes de recherche adossés au doctorat ou dans une très faible mesure par l'IdEx ou les Labex de l'UGA (globalisées avec les financements contrats doctoraux -CD, École normale supérieure -ENS, ministériels et Agence nationale de la recherche -ANR, soit 16 pour 51 primo-arrivants en 2018/2019). Il n'est pas possible d'accéder aux chiffres pour envisager de déterminer la part de ces contrats d'excellence dans le financement actuel de l'ED et les perspectives à imaginer pour la suite.

La situation financière des doctorants n'est pas une préoccupation prioritaire de l'ED, qui se réfugie derrière les financements familiaux (« soutien familial ») comme solution. La situation de doctorants inscrits sans

financement est particulièrement précaire, selon les entretiens du comité Hcéres avec les doctorants. L'ED affirme lors de la visite que « 560 euros suffisent comme base de financement d'une thèse ». Ce seuil de financement avait déjà été signalé comme insuffisant lors de la dernière évaluation par l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES). Lors de l'entretien, les doctorants alertent de manière unanime sur cette précarité, question cruciale qui devrait faire l'objet d'un travail du conseil de l'ED. De même, la gestion des fins de thèses (par exemple par l'attribution de postes d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche -ATER) n'est pas évoquée par l'ED.

À l'exception des contrats doctoraux, les UR restent maîtres d'œuvre du choix des thèses et du recrutement des candidats, au motif de leur spécificité disciplinaire. L'ED ne propose pas de sujets prioritaires, elle n'oriente pas les UR vers des choix discutés en conseil. L'ED intervient après qu'une UR a statué, même si elle « se donne le droit de questionner les choix des UR », sans pour autant que des critères soient préalablement explicités. Elle ne statue pas non plus sur la pertinence de tel ou tel encadrant, n'affiche pas de politique d'encouragement aux autorisations à codiriger une thèse, etc. Le pilotage limité de l'ED en matière d'inscription au doctorat peut expliquer pour partie des thèses longues. L'ED pourrait par exemple intervenir dans le cas d'encadrements hors domaine de compétence, de charges d'encadrement trop fortes, suggérer des co-encadrements, davantage anticiper sur la faisabilité des thèses dans la durée prévue par la loi, etc.

L'ED LLSH comptabilise 32 cotutelles sur 259 inscrits, en 2018/2019, soit 13 %. Ce nombre est en baisse. La « lourdeur des conventions » est mise en avant par l'ED.

En matière d'accueil des doctorants, la réunion de rentrée concerne les seuls inscrits en première année (D1). Elle donne lieu à un entretien individuel dont on ne sait pas s'il est obligatoire. L'ED n'offre pas d'aide ou d'accueil particulier pour les publics spécifiques comme les personnes en situation de handicap, les étrangers et les étudiants en situation de précarité. Par ailleurs, les entretiens avec les doctorants, comme avec la direction, ne font pas état d'une communauté spécifique, telle que l'on pourrait l'attendre d'une école doctorale. Les doctorants n'ont pas un net sentiment d'appartenance à leur ED.

L'ED LLSH ne fait pas mention de partenariats scientifiques à l'exception du réseau universitaire arts et médias (RESCAM, avec une projection de cotisation de 1220 euros en 2019). L'ED co-organise une école de printemps ainsi que des conférences d'automne en relation avec les UR.

Le dossier d'autoévaluation n'évoque pas de politique scientifique propre. L'ED se repose sur les UR et le CED qui sont à l'initiative de toute action et orientation. L'ED n'évoque par exemple ni thèses prioritaires, ni axes de transversalité développés, ni choix de manifestations menées à son initiative et fédérant des doctorants autour de thèmes de société ou d'actualité ou encore autour de questions épistémologiques convergentes et d'aspects méthodologiques utiles à des recherches en sciences humaines et sociales (SHS), ni formations scientifiques originales et spécifiques aux SHS. Ce faisant, l'ED ne marque pas suffisamment son identité. Elle fournit un travail essentiellement administratif et formel.

La question de la langue de la thèse n'est pas explicitée par l'ED alors qu'un nombre important de doctorants étrangers y sont inscrits. Le niveau de français des doctorants étrangers n'est pas considéré. L'ED n'attend pas de niveau de langue minimal pour rédiger une thèse, comme c'est le cas pour entrer à l'université par exemple, ni ne propose de cours de Français langue étrangère (FLE) spécifiques aux SHS pour ces publics.

La procédure d'inscription est dématérialisée. La question se pose de savoir comment l'ED entretient le contact avec ses étudiants. De tous les propos recueillis, ADUM est peu facile d'utilisation pour les doctorants. De plus, les directeurs de recherche n'y accèdent pas.

En conclusion, il manque dans le dossier remis au Hcéres les documents afférents aux textes de 2016 ainsi que des indicateurs de clarté pour les usagers. Des précisions et chiffres font défaut, ou sont peu fiables, voire contradictoires, et certaines formulations du rapport restent trop vagues pour fournir des informations suffisantes. Le CED enfin exerce une action et une influence prépondérante sur la vie de l'ED, sans assez prendre en compte la dimension SHS.

• Encadrement et formation des doctorants

L'effectif de l'ED (2018/2019) est de 260 ou 259 selon les documents remis. Il est assez stable au fil des années (de 230 à 270), et selon le tableau récapitulatif fourni en annexe du dossier, en très légère baisse. Le nombre des entrants évolue entre 50 et 52 entre 2013/2014 et 2018/2019.

Le potentiel d'encadrement reste stable. Il s'élève à 107 HDR, ou 101 à 105 selon les documents ; 34 % des HDR sont non encadrants. L'ED affiche un encadrement de 2,8 en moyenne, mais avec une répartition très hétérogène entre les HDR (dans trois UR en particulier). La recommandation de huit doctorants maximum par encadrant (pour toutes les ED, soit 600 %) affichée par le CED n'est pas pour autant respectée dans tous les cas. Le dossier d'autoévaluation indique que « certains encadrants suivent jusqu'à 11 personnes, seuls 3 encadrants dépassent la limite des 6 équivalents taux plein », mais cela s'avère inexact selon les données fournies en annexe du dossier. Le groupe de recherche sur les enjeux de la communication (GRESEC) a 2 cas d'encadrement à 15 doctorants, un cas à 11. Aucune indication n'est cependant donnée sur des mesures concernant ces encadrants, comme l'incitation à ne pas accepter de nouveaux doctorants tant qu'une partie des doctorants inscrits n'a pas soutenu par exemple, ce qui relève des missions et prérogatives de l'ED. Il n'existe pas de consignes, ni d'indicateurs, ni de décision du conseil de l'ED sur ces aspects de l'encadrement doctoral dans les UR. Les entretiens lors de la visite du comité Hcéres n'ont pas permis de lever ces interrogations.

L'école doctorale offre des bourses de mobilité internationale de 1000 euros. Cette aide permet de financer en partie un séjour de recherche de courte durée (entre 3 et 12 semaines) nécessaire aux travaux de jeunes doctorants (à l'exclusion des colloques et des séminaires à l'étranger). Lors de la visite, l'ED dit consacrer 10 000 euros de son budget à ces mobilités. Une dizaine de doctorants peuvent ainsi partir.

Le dispositif de suivi des doctorants pose problème à divers niveaux. Le dossier ne livre pas d'indication concernant le suivi des cotutelles, les codirections, le suivi des profils particuliers. Le comité de suivi individuel (CSI) demandé par l'arrêté de 2016 n'est pas conforme dans sa composition : les membres en sont généralement choisis par les directeurs de thèse, sans concertation avec le doctorant ; les membres du CSI peuvent être membres du jury par la suite ; les membres du CSI sont souvent des internes au laboratoire ; certains doctorants doivent se débrouiller seuls pour constituer leur CSI. La sollicitation de membres non HDR pour siéger dans les CSI est possible et intéressante. La présence potentielle de membres extérieurs à l'UGA est une bonne initiative. Le comité Hcéres manque néanmoins d'informations sur leurs profils et sur leur mode de recrutement ainsi que sur leurs statuts. Il ne dispose pas de documents de cadrage du CSI indiquant les modalités de constitution notamment et les indicateurs de suivi. Il est fait état d'une grille de critères, mais celle-ci n'a pas été fournie par la direction. Le CSI se met en place en fin de deuxième année (D2) et se poursuit tout au long du doctorat. Au niveau du CED, il existe par ailleurs une commission de dispenses et dérogations doctorales (CD3) qui statue sur les demandes de prolongation (dérogations) des thèses au-delà de trois ou six ans.

La politique de formation relève du CED au travers de la direction de la formation, une structure administrative. Le budget d'ensemble du CED consacré à la formation est très faible, soit 5 %. Pour chaque doctorant, 120 heures de formation sont attendues et validées dans ADUM avant la soutenance. Elles peuvent être choisies dans le catalogue du CED, en ligne sur ADUM, ou venir d'autres sources. Des heures peuvent être validées en relation avec l'expérience : vacances, enseignement primaire et secondaire (11 % de doctorants salariés de ces secteurs). Bien qu'étant une « école doctorale », l'ED LLSH ne se préoccupe pas suffisamment de la formation scientifique de ses publics, tant de façon générique (les doctorants et leur « métier de doctorant »), que de façon spécifique pour des profils particuliers (étrangers, porteurs de handicap, étudiants venant de masters d'autres disciplines ou non orientés vers la recherche, etc.). Les profils et les parcours des étudiants sont très divers mais leur gestion reste générale et globalisante. L'offre de formation spécifique à l'ED est faible, elle se limite à trois propositions : « l'art de la thèse », « l'éthique de la recherche » (obligatoire depuis l'arrêté de 2016) et « la gestion du temps de travail ». Ces propositions pourraient être mutualisées avec d'autres ED, voire fournies pour partie en kit à distance (éthique).

Il existe quatre labels, gérés par le CED, pour des parcours de formation reliés à des secteurs d'emplois futurs. Le rapport n'indique pas comment les SHS s'insèrent dans ces parcours et s'ils sont utiles pour elles. On ne sait pas non plus quelle part y prennent les UR et l'ED.

La formation doctorale est limitée au regard des affichages de l'ED dans le champ interdisciplinaire, ou en termes d'internationalisation. Elle pourrait soutenir la rédaction d'articles dans d'autres langues, proposer des formations spécifiques sur l'épistémologie de la recherche en SHS, ou offrir des modules de formations à distance ou hybrides pour les publics n'étant pas sur place. Le manque de données sur l'offre de formation (nombre et années impliquées, répartition, formateurs, évaluations, etc.) confirme que la formation doctorale est confiée au CED, et ne couvre pas suffisamment les SHS, selon les échanges avec les doctorants. Sur le budget présenté par l'ED LLSH, la ligne budgétaire pour ce faire est vide. Le conseil pourrait constituer un lieu de réflexion et être force de proposition, tout comme le bureau. Pour soutenir la direction, une « mission formation » pourrait être mise en place. L'ED affiche un petit soutien financier aux manifestations organisées par les doctorants dans les laboratoires. Cette dynamique est appréciable et permet aux doctorants de se retrouver sur des actions scientifiques. La plupart des animations relèvent du CED (Doctoriales®, journée des

doctorants, concours « Ma thèse en 180 secondes » -MT180, etc.). Le CED est l'acteur majeur dans ce domaine, où pourtant les ED ont leur politique à insuffler et un rôle à jouer. Le manque d'adaptation de l'offre du CED aux SHS est mis en avant et largement souligné par l'ensemble des doctorants lors de l'entretien à huis-clos. Ils regrettent même un travail bénévole d'enquête qu'ils ont mené et qui n'a pas été suffisamment pris en compte à leur avis par la suite. En tous cas, ils n'en ressentent pas les effets. Il n'y a pas suffisamment d'articulations entre le CED et l'ED en termes de formation, pour que l'ED prenne des décisions scientifiques (et non administratives, voire logistiques).

Concernant les soutenances des thèses, les jurys sont constitués sur les critères du CED. Le nombre de soutenances s'étale 29 à 39 entre 2014 et 2018. Il est difficile d'interpréter les chiffres, vu le flottement sur les totaux entre les divers documents fournis. On constate une augmentation depuis 2016/17, l'analyse n'en est pas livrée pour autant.

La durée moyenne des thèses s'élève à 66 mois en 2016 et à 67 mois en 2019. La part des thèses longues (approximativement 70 % de thèses de plus de 6 ans) reste importante, et les commentaires de justification sur ce point sont peu convaincants. L'ED a retenu une politique de l'ultimatum avec « une dernière inscription », mais elle n'a pas engagé une politique d'encouragement à soutenance en six ans maximum par exemple, ou mené des actions à l'intention de ses encadrants.

Pour conclure, on peut noter que l'ED soutient ses doctorants par des bourses de mobilité. Les deux problèmes saillants concernent la composition des comités de suivi individuels (CSI) et l'offre spécifique de formation qu'une ED se doit de proposer. Le CED, en dépit d'initiatives nombreuses, n'intègre toutefois pas suffisamment la dimension SHS.

- **Suivi du parcours professionnel des docteurs**

Le suivi du parcours des docteurs relève quasi exclusivement du CED. Le comité Hcéres ne peut apprécier l'efficacité de la préparation à la poursuite de carrière, en dehors de l'affichage des quatre labels qui sont en fait quatre parcours à choisir au départ du doctorat. Concernant les résultats d'insertion, on peut voir que les répondants se situent dans le champ académique. On constate un faible nombre de réponses (dû au taux élevé de doctorants étrangers, peut-être). Le manque de données réellement fiables ne permet pas une analyse solide. Les données fournies (chiffres et *verbatim*) ne soutiennent pas l'affirmation selon laquelle 100 % des docteurs ont un emploi à trois et cinq ans. L'exploitation des données est limitée à un bilan annuel de la direction devant le conseil de l'ED. Les chiffres ne sont pas pour autant analysés et discutés ; l'exploitation des données ainsi que leur diffusion auprès des doctorants ne sont pas envisagés.

Le suivi des docteurs est laissé au CED. En dehors des métiers de l'enseignement supérieur, l'ED n'identifie pas assez de métiers potentiels pour ses docteurs. Elle ne cherche pas à développer une aide à l'insertion spécifique en SHS, comme par l'organisation de forums des métiers. Il en va de même pour la valorisation du doctorat, portée par le CED (MT180, Réseau *Alumni*). Le dispositif de suivi repose sur une enquête, qui reçoit un faible taux de réponses. Le peu de relais par les UR et l'ED signale une implication très relative des UR et des encadrants (enquête mail de l'ED). Les dispositifs (du CED et de l'ED) pour faire remonter des informations sur le suivi des carrières des docteurs s'avèrent peu efficaces : ils mériteraient par exemple d'être analysés au conseil.

Le CED est omniprésent dans ce registre. L'ED n'est pas pour autant force de proposition au vu de sa spécificité en SHS et de son potentiel de chercheurs, elle ne s'est pas encore saisie des problèmes que rencontrent les docteurs. L'ED affiche un intérêt très relatif pour les chiffres dont elle dispose ou pour le recueil de données fiables et précises pour l'analyse et le pilotage de l'ED par la sortie des docteurs.

AUTOÉVALUATION ET PROJET

Le rapport d'autoévaluation ne permet pas de se faire une idée précise de nombreux items. Il manque en effet cruellement de données fiables et d'exemples pour argumenter le propos, de procédures précises pour identifier les forces et faiblesses de l'ED, elles-mêmes absentes du dossier d'autoévaluation. Les affirmations y paraissent de ce fait vagues et pas suffisamment étayées par des chiffres fiables et analysés (les chiffres diffèrent d'une partie du rapport à l'autre, par ex.). Le rapport de l'ED est imprécis et manque d'un affichage fort d'une volonté de la direction de faire avancer sa politique scientifique en SHS, de développer les conditions de réalisation du doctorat, de mener à terme la mise en conformité de l'ED selon les textes de 2016. Les doctorants sont les premiers à en pâtir et le disent avec force et conviction, de façon unanime. La visite se révèle plus éclairante au regard du rapport soumis dans la mesure où la direction affiche une posture

de « gestion d'une ED fantôme » et où la sous-direction « attend qu'on lui remette des textes pour piloter l'arrêté de 2016 ».

Dans un contexte où le CED est dominant, par son personnel, son budget et ses missions, l'identité de l'ED est trop relative et difficile à affirmer. Elle est ainsi marquée par une allégeance double, à la fois aux UR (recrutement et suivi des doctorants) et au CED (formation et suivi des docteurs). L'ED n'a pas mis en place les critères et indicateurs en mesure de lui donner un espace spécifique. Les chiffres et indicateurs sont très imprécis. Quelques formulations lors de l'entretien laissent penser que l'ED ne peut faire autrement et se satisfait de la situation. Le manque de moyens financiers et d'autonomie pourrait être une explication à cette situation. L'ED ne semble pas cependant réellement impliquée dans le changement. La précédente évaluation AERES avait déjà mis en avant les défis lancés à l'ED pour améliorer son fonctionnement vis-à-vis de ses usagers. Même si elle a conscience de cette situation, la direction de l'ED ne se montre cependant pas suffisamment force de propositions pour l'avenir. Elle donne une impression de dynamisme trop limité lors de l'entretien.

L'ED demande son renouvellement à l'identique. Ne s'appuyant pas sur une analyse des forces et faiblesses de l'ED, le projet ne peut se placer comme un vecteur de changement. Il apporte certes quelques propositions ponctuelles pragmatiques. Il est globalement imprécis et manque de relief et de propositions concrètes face aux éléments identifiés comme des menaces. Il ne peut s'appuyer sur des forces réellement identifiées ou répondre à des fragilités spécifiques et promouvoir des améliorations. Il y a beaucoup d'approximations dans la manière dont l'ED entend avancer à l'avenir. Des déclarations d'intention non suffisamment étayées d'exemples, de chiffres ou d'explications rendent visibles le relatif investissement de l'ED sur les plans de la formation, du suivi des doctorants et des docteurs, de l'impulsion d'une politique innovante prenant en compte les profils des usagers et mettant au cœur du dispositif son attractivité internationale et la pluridisciplinarité de ses UR.

Le projet présente des points d'attention comme une politique de recrutement avec un seuil de financement minimum à augmenter, une politique internationale à développer. Le monde socio-économique est largement absent des instances et du fonctionnement de l'ED (conseil, CSI, bourses, prix, actions menées par l'ED pour valoriser les études doctorales en SHS).

APPRÉCIATION GLOBALE

L'autoévaluation de l'ED LLSH manque de précision et d'explications, tant sur les enjeux, la politique suivie, les pratiques de l'ED que sur ses relations aux doctorants, son public et sa raison d'être. L'ED doit affronter des changements de l'université et une évolution dont elle ne se saisit pas de façon proactive et dynamique pour penser ses perspectives futures. Elle gagnerait à mieux prendre en compte les recommandations antérieures de l'AERES qui suggèrent déjà une voie à suivre. Au cours de l'entretien, la direction va jusqu'à se positionner dans la gestion d'une « ED fantôme ». Les relations entre le CED, les UR et l'ED sont explicites ; le pilotage se fait par le CED dans sa dimension administrative pour l'essentiel. Toutefois, l'ED n'a pas pris la mesure de sa place, de la politique scientifique et de formation à mettre en place et des outils et leviers pour se faire.

Le rapport soulève deux problèmes majeurs, celui de la constitution des comités de suivi individuels des doctorants non conforme à l'arrêté de 2016 ainsi que celui du poids trop limité de la formation doctorale spécifique à l'ED.

Les doctorants sont unanimes dans leur appréciation de l'ED et de leur difficile sentiment d'appartenance, alors qu'ils se déclarent prêts à être force de proposition, comme ils l'ont fait lors d'enquêtes bénévoles par exemple. Ils déplorent le peu de cas accordé à leurs suggestions et à leurs demandes collectives, avec une individualisation du traitement accordé aux questions posées (réponses au cas par cas) qui ne conforte pas assez des règles fiables pour tous.

• Points forts

- Maintien d'un potentiel d'attractivité de l'ED.
- Capacité d'initiative des doctorants (enquêtes, force de proposition sur les formations).

- **Points faibles**

- Non mise en conformité avec l'arrêté de 25 mai 2016 (politique de recrutement, CSI, taux d'encadrement, durée des thèses, etc.).
- Manque d'intérêt pour des données statistiques et/ou de pilotage fiables, complètes et précises pour piloter l'ED.
- Absence de vision claire des missions et fonctions d'une ED par l'équipe de direction et démission relative des missions d'une ED (formations spécifiques en SHS et pas seulement disciplinaires, suivi individuel des doctorants, etc.).
- Gouvernance insuffisante : trop forte délégation au CED et aux UR, pas suffisamment de contrôle sur la gestion administrative de l'ED, etc.

RECOMMANDATIONS

A L'ATTENTION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

De façon générale, l'ED LLSH devra se mettre en conformité avec l'arrêté de 2016 qui prévoit des documents d'appui pour les doctorants et la constitution d'un CSI piloté par l'ED. Pour sortir des interrogations concernant son existence, formulées par sa direction lors de la visite et indiquées dans le dossier d'autoévaluation remis, il lui est fortement recommandé de mettre en place un plan de formation adapté aux doctorants qu'elle inscrit et de les accompagner dans leur parcours doctoral (CSI adéquat, animations adaptées, emplois futurs, etc.).

La direction et le conseil de l'ED veilleront à se mettre en capacité à disposer de données fiables (statistiques, indicateurs d'évolution, etc.) nécessaires à une analyse solide permettant de mieux faire fonctionner l'ED dont ils sont responsables.

Entre autres missions essentielles, l'ED se doit de piloter et d'animer un projet scientifique qu'elle ne peut déléguer. Dans ce contexte, il est indispensable d'affirmer le rôle du directeur/de la directrice de l'ED pour que les doctorants développent un sentiment d'appartenance plus aiguisé à l'avenir.

A L'ATTENTION DE L'ÉTABLISSEMENT

De façon générale, il est recommandé à l'établissement de veiller à équilibrer les moyens affectés aux diverses ED par rapport au budget global du CED dans le premier cercle (fonctionnement, formations, moyens matériels, locaux, etc.).

L'établissement gagnerait à faire remonter les besoins de formations spécifiques aux SHS et à mieux les prendre en compte par des offres fléchées et un budget afférent. Dans le second cercle de financement, le projet IdEx ne répond que partiellement à la dimension transdisciplinaire ou interdisciplinaire utiles aux ED SHS.

L'établissement veillera à préserver l'identité de l'ED et à lui assurer une visibilité nationale et internationale. Pour ce faire, il serait envisageable de réfléchir au périmètre de l'ED LLSH. L'établissement gagnerait à s'interroger sur le soutien à l'ED et sur la légitimité de sa direction qui évoque à diverses reprises « une ED fantôme ».

Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

Évaluation des coordinations territoriales

Évaluation des établissements

Évaluation de la recherche

Évaluation des écoles doctorales

Évaluation des formations

Évaluation à l'étranger



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

hceres.fr

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

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



OBSERVATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

Collège doctoral
Direction Administrative
Bâtiment Pluriel
701 rue de la piscine
38400 Saint-Martin-d'Hères
France

Monsieur Jean-Marc GEIB
Directeur
Département d'évaluation des formations
HCERES
2 rue Albert Einstein
75013 PARIS

Chrono : CED/NJ/ELR/2020_012
Affaire suivie par :
Emilie Le Risbé
+33 (0)4 76 82 40 20
emilie.le-risbe@univ-grenoble-alpes.fr

Objet : Réponse au rapport du comité d'évaluation de l'Ecole Doctorale n°50 Langues, Littératures, Sciences Humaines (ED LLSH) – Observations établissement

Monsieur le Directeur,

L'Université Grenoble Alpes (UGA) remercie le comité d'évaluation du travail effectué. Elle prend note des points forts relevés pour cette ED en termes d'attractivité et de dynamisme des doctorants mais prend bien conscience aussi du travail qu'il faut accomplir pour relever les défis auquel fait face cette ED dans le nouveau contexte institutionnel et réglementaire. Elle veillera à ce qu'une démarche d'amélioration continue soit mise en place pour prendre en compte les avis du comité.

En particulier, l'UGA mesure les efforts à mener afin de se mettre en conformité avec l'arrêté de 2016 pour le fonctionnement des CSI, de répondre aux problématiques de précarité des doctorants, de développer l'analyse des indicateurs pertinents de pilotage de l'ED et de suivi de carrière des doctorants. L'établissement portera aussi une attention particulière au développement de formations spécifiques à l'ED et plus généralement aux disciplines ALLSHS.

L'UGA souhaite toutefois souligner que le rapport d'évaluation de l'école doctorale LLSH sous-tend parfois une conception de l'articulation entre ED et CED différente de celle définie politiquement et mise en œuvre depuis une dizaine d'années sur le site de Grenoble.

Le Collège doctoral de l'UGA a pour mission de fédérer les écoles doctorales et d'organiser la politique doctorale de l'établissement. Dans le cadre de l'article 1 de l'arrêté du 25 mai 2016, plusieurs missions ont été transférées au Collège doctoral par l'établissement, en accord avec les écoles doctorales. La politique doctorale du site sous tous ses aspects est ainsi discutée au sein du directoire (élargi), de la commission pédagogique et du Conseil du Collège, instances dans lesquelles les directeurs d'ED sont tous présents.

Il s'agit donc d'un fonctionnement collégial ne différenciant pas les écoles des différents domaines et se voulant transparent. Le budget du Collège doctoral, dans lequel est compris celui des ED, est présenté et approuvé au niveau de toutes les instances. Dans le fonctionnement du CED, sont reprises des dépenses de fonctionnement des ED (locaux, logiciels, ordinateurs, matériels, ...). Les ED bénéficient donc directement de 50% du budget du CED et décident librement de l'affectation de leur budget propre (24% de la masse totale). Elles ont également pu disposer de fonds IDEX importants (400 K€uros en 3 ans) destinés à soutenir la mobilité internationale et l'organisation d'écoles d'été.

L'UGA s'étonne ainsi de trouver dans le rapport pour l'ED LLSH, des éléments de langage opposant ED et CED, tels que « Le CED enfin exerce une action et une influence prépondérante sur la vie de l'ED, sans assez prendre en compte la dimension SHS », « Le CED est l'acteur majeur dans ce domaine, où pourtant les ED ont leur politique à insuffler et un rôle à jouer », « Dans un contexte où le CED est dominant, par son personnel, son budget et ses missions, l'identité de l'ED est trop relative et difficile à affirmer », « Il n'y a pas suffisamment

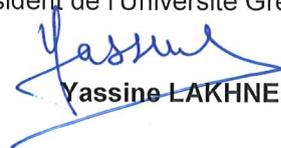
d'articulations entre le CED et l'ED en termes de formation, pour que l'ED prenne des décisions scientifiques »..

Certaines préconisations comme « il est recommandé à l'établissement de veiller à équilibrer les moyens affectés aux diverses ED par rapport au budget global du CED dans le premier cercle (fonctionnement, formations, moyens matériels, locaux, etc », semblent relever d'une méconnaissance du modèle de fonctionnement actuel.

L'UGA s'engage néanmoins à s'approprier les conclusions du travail effectué par le comité dans le cadre de sa politique de développement d'un collège doctoral œuvrant au service des ED et de l'ensemble des doctorants du site. Dans ce contexte, l'UGA prend en considération les analyses du rapport pointant des défauts de gouvernance et les questionnements sur le périmètre de l'ED. Elle développera dans le cadre du nouvel établissement, les actions nécessaires pour permettre le développement d'une politique doctorale ambitieuse pour les disciplines de cette ED pluridisciplinaire centrale dans le domaine ALLSHS à Grenoble.

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

Président de l'Université Grenoble Alpes


Yassine LAKHNECH