

ÉCOLE DOCTORALE N° 514  
Sociétés, Langues et Cultures du Monde  
(SOLAC)

ÉTABLISSEMENTS

Université Sorbonne Paris Cité  
Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2017-2018**  
VAGUE D



Pour le Hcéres<sup>1</sup> :

Michel Cosnard, Président

Au nom du comité d'experts<sup>2</sup> :

Michel Petit, Président

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014 :

<sup>1</sup> Le président du Hcéres "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5) ;

<sup>2</sup> Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2).

## MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

**Président :** M. Michel PETIT, Université de Bordeaux

**Experts :** Mme Mireille GARCIA, Université Rennes 2  
Mme Emmanuelle GARNIER, Université Toulouse - Jean Jaurès  
Mme Dominique MACAIRE, Université de Lorraine  
Mme Marinette MATHEY, Université Grenoble Alpes

**Conseiller scientifique représentant du Hcéres :**

M. Andrea DEL LUNGO

## ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2017-2018 SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN SEPTEMBRE 2017 ET D'UNE VISITE DE L'ED EN MARS 2018

### PRÉSENTATION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

La présente évaluation porte sur l'école doctorale *Etudes anglophones, germanophones et européennes* (ED EAGE, n° 514), et son renouvellement avec modifications sous le nom d'ED *Sociétés, Langues et Cultures* (SoLaC).

Dans sa configuration à la date de l'évaluation, l'ED EAGE est membre du Collège des écoles doctorales (CED) de la Communauté d'universités et d'établissements (ComUE) Université Sorbonne Paris Cité (USPC). C'est aussi l'une des cinq ED du Collège doctoral de l'Université Sorbonne Nouvelle (Paris 3). Elle est installée depuis 2016 dans les locaux de la Maison de la Recherche de cet établissement et dispose d'un responsable administratif à temps partiel et d'une gestionnaire. Son périmètre scientifique, délimité par son intitulé, comporte quatre équipes d'accueil (EA), s'inscrivant dans les domaines des études anglophones (EA 4398 PRISMES, *Langues, textes, arts et cultures du monde anglophone* ; EA 4399 CREW, *Center for Research on the English-speaking World*), germanophones (EA 4223 CEREG, *Centre d'étude et de recherche sur l'espace germanophone*) et européennes (EA 2291 ICEE, *Intégration et coopération dans l'espace européen – Etudes européennes*).

En 2016-2017, l'ED EAGE compte 147 doctorants et un potentiel d'encadrement de plus de 50 enseignants-chercheurs titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR), dont 17 professeurs émérites.

Dans la configuration du projet, l'ED SoLaC élargit le périmètre scientifique et les effectifs de l'actuelle ED EAGE par l'intégration d'une unité de recherche (UR), l'unité mixte de recherche *Mondes iranien et indien* (MII, UMR 7528), comptant 25 doctorants et sept HDR, précédemment rattachée ailleurs.

### SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION

#### APPRÉCIATION PAR CRITÈRE

##### • **Fonctionnement et adossement scientifique de l'école**

La gouvernance de l'ED EAGE, animée par sa directrice assistée du conseil et s'appuyant sur un bureau, apparaît très active et dynamique et témoigne d'une bonne synergie avec les UR d'adossement et d'une bonne implication des doctorants. Le conseil de 26 membres, conforme aux dispositions de l'arrêté de mai 2016, se réunit trois fois par semestre en séance plénière. Il siège par ailleurs en formation de conseil restreint pour la pré-sélection et la sélection des doctorants contractuels (deux réunions) ainsi que pour l'examen des candidatures à divers prix de thèse. Le bureau de sept personnes (direction et administration de l'ED, direction des quatre EA, représentation des doctorants), qui se réunit en fonction des besoins, a notamment pour mission d'établir la répartition des aides à la mobilité des doctorants. Il conviendra d'envisager les ajustements à apporter à la composition du conseil et du bureau pour permettre la représentation de la cinquième UR dont l'arrivée est prévue dans le projet d'ED SoLaC. Plusieurs assemblées générales des directeurs de thèse sont organisées chaque année ainsi que d'autres rencontres à destination des doctorants. Le règlement intérieur de l'ED, qui intègre les dispositions de l'arrêté 2016, est complet et précis.

Les moyens mis à la disposition de l'ED EAGE ont été sensiblement améliorés en termes matériels par son installation en cours de contrat dans la Maison de la Recherche de l'établissement, où l'ED dispose désormais de locaux adaptés à ses besoins de fonctionnement (direction, administration, formation, vie scientifique, y compris soutenances). La situation apparaît plus contrastée au regard des moyens humains : l'ED signale en effet une diminution de son encadrement administratif et regrette le manque de personnels dédiés à temps complet, tout en soulignant que sa nouvelle localisation a renforcé le lien avec les services administratifs chargés du doctorat au sein de l'établissement. Les moyens financiers alloués à l'ED sont convenables et lui permettent de consacrer une part largement majoritaire (entre 70 et 80 % du budget) au soutien à la mobilité

des doctorants. Il convient de noter à cet égard que les doctorants entendus lors de la visite expriment le souhait de voir mieux préciser les critères appliqués par le bureau en matière de soutien aux missions et aimeraient pouvoir être dispensés de faire l'avance des montants attribués. La part restante du budget de l'ED est répartie entre le soutien aux activités des doctorants et le fonctionnement. D'autres dépenses en lien avec le doctorat (heures de formation et frais de jury de soutenance notamment) sont prises en charge sur d'autres budgets que celui de l'ED. Les incidences en termes de ressources humaines et budgétaires de l'élargissement de l'ED dans le projet SoLaC ne sont pas évoquées.

La communication, interne et externe, fortement développée, s'appuie sur un site web informatif et à jour, l'utilisation régulière de listes de diffusion et diverses formes de rencontre directe (réunions d'information, assemblées générales, « apéro-doctoring » pour les doctorants, etc.).

Les procédures de recrutement des doctorants, conformes aux bonnes pratiques en vigueur dans ce domaine scientifique, comportent, avant la délibération en Conseil (« examen collectif et critique en conseil ») sur les dossiers de candidature dont la composition est précisée, diverses phases préparatoires impliquant, outre le directeur de thèse pressenti, la direction de l'UR d'accueil et celle de l'ED et visant, le cas échéant, à permettre l'amélioration de la qualité du projet. Il n'y a pas de thèmes ou sujets pré-affichés, hormis quelques cas de contrats liés à un programme de recherche. L'attribution des financements de thèse (contrats doctoraux) est déterminée lors de deux séances (dont une d'audition des candidats) du conseil siégeant en formation restreinte. La recevabilité administrative des dossiers est examinée par le service des doctorats de l'établissement. Les dossiers d'équivalence (candidats étrangers) sont examinés par la direction de l'ED en accord avec la direction de l'UR et le directeur de thèse pressenti avant d'être soumis au conseil.

La situation de l'ED EAGE au regard du financement des thèses apparaît plus satisfaisante que celle de nombre d'autres écoles de ce domaine. L'ED, qui compte 58 thèses financées sur un total de 147 inscrits (près de 40 %) en 2016-2017, enregistre en effet une hausse régulière du nombre et du pourcentage de thèses financées sur les quatre dernières années (successivement 33/207, 38/186, 46/160, 58/147). Ces financements incluent, outre les cinq contrats annuels « ordinaires » de l'établissement et les contrats de site (IdEx), un nombre non négligeable de contrats spécifiques des Ecoles Normales Supérieures (24 entre 2011 et 2016) et quelques autres contrats (régionaux, projets ANR, conventions industrielles de formation par la Recherche ou CIFRE), qui traduisent, outre la confirmation de l'attractivité générale de son positionnement et de son adossement scientifique, un effort de recherche de financements. Parmi ses doctorants non financés, l'ED accueille régulièrement un certain nombre de salariés de l'enseignement (respectivement 22, 19, 16 et 17 sur les quatre dernières années). La répartition des autres doctorants non financés entre autres salariés et autres cas est difficile à apprécier, les données du tableau récapitulatif et d'autres tableaux partiels du dossier fourni n'étant pas complètes ni comparables. On ne peut que recommander à l'ED de veiller à se doter de données plus systématiques pour renforcer son pilotage de ces aspects. Elle devrait également s'intéresser à la question du seuil de financement (notamment pour les financements étrangers) et à celle de la gestion des financements de fin de thèse. Les incidences en termes de financement des thèses de l'élargissement de l'ED dans le projet SoLaC ne sont pas évoquées.

L'existence de dispositifs spécifiques d'accueil et d'intégration des différents profils de doctorants (étrangers, salariés, en situation de handicap, etc.) n'est pas précisée au-delà des éléments généraux concourant à l'accueil des doctorants au niveau de l'ED et des UR et de ce que l'on perçoit être la grande disponibilité de la direction de l'ED.

La Charte du doctorat (selon l'appellation adoptée dans le nouvel arrêté de mai 2016), ici encore appelée Charte des thèses, de l'Université Sorbonne Nouvelle et son annexe, propre à l'ED EAGE, ont été communiquées au comité Hcéres après la fin de la visite, de même que le modèle de Convention de formation de l'USPC. Leur contenu apparaît généralement conforme aux dispositions de l'arrêté de 2016 (article 12).

Les UR partenaires de l'ED sont clairement impliquées et investies dans la gouvernance de l'école et dans divers aspects de son fonctionnement global, notamment en ce qui concerne le recrutement et le suivi des doctorants. La bonne synergie entre l'ED et ses UR repose sur un partage des tâches assumé, le conseil de l'ED confirmant « son souhait de la voir se concentrer sur ses missions de suivi des doctorants et de formation doctorale, en relation étroite avec la recherche menée dans les quatre unités de recherche, mais non d'entreprendre l'organisation de colloques et de projets de recherche indépendants ». Le soutien apporté par l'ED, qui revendique un rôle de « catalyseur » aux projets d'initiative des doctorants, s'inscrit dans ce cadre.

La politique scientifique de l'ED, envisagée dans la perspective de valorisation du doctorat et d'optimisation de la carrière des docteurs, est très fortement et légitimement orientée vers les carrières de l'enseignement supérieur, où ses résultats en termes d'insertion sont de bon niveau (*cf. infra*).

L'ouverture nationale et internationale de l'ED EAGE est généralement forte. L'école recrute 45 % de doctorants titulaires d'un master extérieur à l'établissement (36 % de France, 9 % de l'étranger). Sa dimension internationale est marquée. En 2016-2017, elle compte 37 % de doctorants étrangers (55 sur 147). Elle a inscrit pour la même année cinq nouveaux doctorants en cotutelle, le nombre total de cotutelles en cours s'élevant ainsi à 21, dont cinq avec l'Allemagne et quatre avec le Royaume-Uni, et a fait soutenir une première thèse avec label européen. Elle est membre du projet doctoral international « Interzone » et partie prenante de plusieurs opérations internationales, dont un séminaire annuel conjoint avec l'Université de Montréal. Elle accueille régulièrement des doctorants étrangers en séjour d'étude et consacre par ailleurs tous les ans une part élevée de son budget (70 % ou plus, *cf. supra*) à la mobilité de ses doctorants.

L'ED est, comme cela a été dit dans la présentation ci-dessus, membre du Collège doctoral de l'Université Sorbonne Nouvelle et du CED de l'USPC. Cette double appartenance, qui a certainement ses mérites, a pu nuire à la conception du dossier initial de l'ED et a conduit ses responsables à devoir envoyer au comité Hcéres après la visite un certain nombre d'éléments essentiels dont ils pensaient qu'ils avaient déjà été fournis par ailleurs (Charte des thèses, Convention de formation, etc.).

## • Encadrement et formation des doctorants

Les indicateurs relatifs aux effectifs et à l'encadrement montrent une baisse des effectifs d'ensemble, de 243 doctorants en 2011-2012 à 147 en 2016-2017. Cette évolution, qui doit être appréciée au regard du contexte général et du nombre de soutenances et d'abandons (*cf. infra*), s'accompagne d'une stabilisation du nombre annuel de nouvelles inscriptions sur les quatre dernières années (27 ou 28 doctorants), en baisse significative par rapport à la période précédente (44 nouveaux doctorants en 2011-2012), ce qui pourrait traduire une meilleure maîtrise du recrutement. Le potentiel d'encadrement (55 HDR en 2016-2017 contre 60 en 2017-2018) apparaît de très bon niveau pour les effectifs actuels de 147 doctorants.

La politique d'encadrement, conforme à la politique définie au niveau de l'USPC et de l'établissement, fixe le nombre maximum de thèses à huit par HDR, les codirections comptant pour 0,5 (le nombre maximum de doctorants étant dans ce cas plafonné à dix) et les cotutelles pour 1. Elle est strictement appliquée : le taux moyen est inférieur à trois par HDR et l'on ne constate pas de dépassement du nombre maximum. L'ED, qui est attentive aux questions d'encadrement, comme en témoigne le rôle de sa directrice dans les travaux d'un atelier de l'USPC, souhaite clairement préparer les collègues non encore HDR à la culture d'encadrement en les impliquant dans l'animation scientifique et le suivi, ce qui est une ouverture porteuse. Dans son projet, l'ED SoLaC continuera par ailleurs à développer la formation pour les directeurs de thèse qui le souhaitent, ce qui mérite d'être souligné.

Les dispositifs de suivi des doctorants, développés et renforcés depuis plusieurs années (bilan annuel, présentation à mi-parcours) et mis en conformité avec les dispositions plus récentes de l'arrêté de mai 2016 (comité de suivi individuel), participent clairement de l'objectif visant à assurer la « démarche qualité de la formation » évoquée dans l'arrêté. En cohérence avec la Charte des thèses (renommée Charte du doctorat depuis mai 2016) et la Convention de formation, ils sont bien perçus par les doctorants auxquels les nouvelles dispositions s'appliquent.

Les directives de l'ED en matière de politique de formation mentionnent un nombre « repère » de 30 heures par an, qui peut être adapté (c'est-à-dire, semble-t-il, réduit) en fonction du statut des doctorants. Il conviendrait de préciser les conditions de prise en compte et de validation des obligations de formation, notamment pour les doctorants salariés, ainsi que leur répartition sur la durée de la thèse dans le cas des doctorants à temps partiel.

L'offre globale de formation est diversifiée mais l'ED EAGE ne présente pas de bilan détaillé permettant d'apprécier la fréquentation effective des différents types de formation, ce qui serait un élément de pilotage utile. Le premier volet, le plus général, est constitué des formations spécifiques organisées par l'ED, qui bénéficie pour leur financement d'un contingent de 100 heures de cours attribué par l'établissement : séminaires pluridisciplinaires ; séminaires disciplinaires sur des sujets larges ; séminaires transversaux ; ateliers méthodologiques. Le volet professionnalisant est assuré au niveau du Centre de formation des doctorants à l'insertion professionnelle (CFDip) de l'USPC. Le volet scientifique disciplinaire est assuré au niveau des

séminaires organisés par les UR. Les doctorants entendus lors de la visite expriment le souhait d'avoir plus de formations disciplinaires spécifiques au niveau de l'ED et les doctorants salariés aimeraient une organisation plus regroupée pour faciliter leur participation. Ce dernier point pourrait être en partie traité par l'annonce d'une formule de formation hybride à distance dans le projet de l'ED SoLaC. Le projet inclut également un exemple d'offre (tronc commun modulable) détaillé, qui comporte plusieurs formules de stage intensif.

Les animations auprès des doctorants sont nombreuses et variées, certaines organisées par les doctorants eux-mêmes avec le soutien matériel et financier de l'ED, donnant l'image d'une communauté d'école active.

Le portfolio du doctorant (document évoqué lors de la visite et communiqué postérieurement) permet de recenser les activités des doctorants dans plusieurs rubriques (Publications, Manifestations scientifiques, Mobilité, etc.) et comporte à la suite de chaque rubrique une partie de rédaction libre intitulée « Apports, compétences développées ». Il pourrait être utile, pour permettre aux doctorants de rédiger efficacement cette partie et au portfolio de jouer pleinement son rôle d'outil d'autoévaluation des compétences, de l'accompagner d'un référentiel de compétences, le cas échéant assorti d'une grille d'évaluation.

Les données relatives au nombre et au taux de soutenances et à la durée des thèses restent perfectibles. Le nombre de thèses soutenues, globalement en baisse sur les six dernières années, de 35 (sur 243 inscrits, soit 14,5 %) en 2011-2012 à 25 (sur 160, soit 15,5 %) en 2015-2016 (dernière année complète du tableau récapitulatif), ne se traduit pas par une amélioration du taux de soutenances. Le nombre d'abandons indiqué pour les trois années complètes du tableau récapitulatif (2013-2014 à 2015-2016) reste élevé au regard des flux annuels de primo-doctorants : respectivement 31 (sur 207 inscrits), 34 (sur 186) et 25 (sur 160) abandons. Le nombre de trois abandons indiqué pour 2016-2017 est plus encourageant. La durée moyenne des thèses soutenues, autour de 5,5 ans sur les quatre dernières années, reste élevée pour une ED qui compte une proportion importante de doctorants financés. Le dossier fourni indique à cet égard que seulement un tiers des allocataires inscrits entre 2009 et 2013 ont soutenu en trois ou quatre ans et les directeurs de thèse, réunis en assemblée générale, estiment que les thèses dans ce domaine scientifique nécessitent souvent « plus de trois ou quatre ans pour parvenir à maturité ». Cette position prévaut aussi dans d'autres écoles du même domaine. L'ED s'est, comme le montre son dossier, attachée à commencer à analyser un certain nombre de données sur l'ensemble de ces questions et se propose de « continuer les observations sur quelques années » et de « mettre en place des politiques ciblées sur [l]es deux types de doctorants » que les dispositions de l'arrêté de 2016 (thèse à temps complet ou à temps partiel) permettent de reconnaître, en les aidant « à mieux calibrer le contenu des projets de thèse » au regard de la durée possible. On ne peut que l'encourager dans cette voie.

Les deux collèges, établissement et USPC, ont un rôle de concertation et d'harmonisation dans la détermination des politiques de recrutement, d'encadrement et de formation, etc. Le CED de l'USPC a un rôle concret de prestataire pour l'offre de formation du volet professionnalisant. On regrette de ne pas savoir dans quelle mesure les doctorants de l'ED ont effectivement participé à ces formations. On s'interroge par ailleurs sur leur pérennité dans le cadre des évolutions institutionnelles évoquées.

## • Suivi du parcours professionnel des docteurs

La préparation à la poursuite de carrière est clairement et efficacement assurée, pour ce qui concerne les carrières de l'enseignement supérieur, par les actions de l'ED visant à faciliter et encourager l'intégration progressive des doctorants dans tous les aspects de la vie scientifique (présentation et publication de travaux, participation à l'organisation de rencontres et de publications, etc.). Le projet de l'ED SoLaC, qui inclut un objectif de diversification des débouchés professionnels, indique l'intention de l'école de s'appuyer en ce sens sur le réseau de ses anciens doctorants.

La valorisation et la promotion du doctorat sont assurées par un certain nombre de manifestations, auxquelles l'ED participe, organisées au niveau de l'établissement ou de l'USPC (cérémonies de remise des diplômes). Les prix et distinctions de thèse obtenus par les jeunes docteurs de l'ED (13 entre 2011 et 2017) participent de cette valorisation. L'ED, qui s'engage à poursuivre ses actions de renforcement des liens avec les promotions antérieures de docteurs, juge par ailleurs « nécessaire de mener une action plus dynamique auprès du monde de l'entreprise », sans en indiquer précisément les modalités.

Les dispositifs de suivi des docteurs paraissent encore peu systématiques, au-delà des enquêtes annuelles réalisées, dans la continuité des enquêtes SIREDO, par le responsable administratif de l'ED en liaison



avec les UR d'adossement, dont les résultats sont fournis (à trois ans) pour les docteurs ayant soutenu en 2011, 2012 et 2013. Le dossier fourni comporte les résultats d'une étude de l'USPC conduite (à un an) sur les docteurs de l'ED EAGE de l'année 2015.

Les résultats d'insertion, malgré le caractère partiel de ces données, paraissent permettre de dégager les tendances suivantes : très peu ou pas de docteurs en recherche d'emploi ; un petit nombre d'emplois dans la fonction publique hors enseignement et dans le secteur privé ; une bonne à très bonne insertion dans l'enseignement supérieur (plus de la moitié des docteurs). L'enquête de l'USPC sur le devenir à un an des docteurs 2015 de l'ED (taux de réponse de 62 %) indique même 89 % d'emplois dans l'enseignement et la recherche, ce qui paraît inclure les docteurs demeurés dans le second degré et/ou en classes préparatoires et les emplois de type ATER (attaché temporaire d'enseignement et de recherche). L'objectif de principe louable de diversification des débouchés que se fixe l'ED ne concerne sans doute qu'une petite partie des futurs docteurs.

L'ED gagnerait certainement à se doter de données plus systématiques et complètes sur l'ensemble des questions de poursuite de carrière de ses diplômés, en particulier hors enseignement supérieur, dont l'exploitation lui permettrait notamment de mieux identifier et accompagner ceux de ses doctorants qui s'engagent dans le parcours de thèse avec une autre visée que l'enseignement supérieur. Le projet de la future ED SoLaC indique que l'école entend s'engager dans le renforcement de son action en matière d'insertion et de suivi des docteurs et annonce la création d'une cellule dédiée à ces aspects. On ne peut que l'encourager dans cette voie.

Le rôle du collège doctoral de l'USPC n'apparaît pas clairement dans le dossier fourni sur ces aspects, hormis l'enquête sur le devenir à un an des docteurs 2015.

## AUTOÉVALUATION ET PROJET

L'ED EAGE a élaboré son autoévaluation en conseil en se fondant sur la consultation par « formulaires » des doctorants et HDR et sur les discussions de plusieurs assemblées générales, dont une organisée à huis clos par les doctorants. Cette procédure, peut-être un peu lourde, est de nature à permettre l'implication de toutes les parties prenantes au sein de l'ED. Il n'est en revanche pas fait état dans le dossier fourni de procédures d'autoévaluation au niveau de l'établissement Sorbonne Nouvelle ou de la ComUE USPC, alors que certains aspects du bilan et du projet de l'ED dépendent aussi de ces niveaux.

L'autoévaluation identifie justement les forces de l'ED en matière de fonctionnement et d'adossement scientifique et de parcours des doctorants ainsi que les aspects de ses résultats qui restent perfectibles en matière d'encadrement et de formation des doctorants et de suivi du parcours des docteurs.

Le projet d'ED SoLaC, qui s'inscrit dans le prolongement de l'autoévaluation de l'ED EAGE, en prend généralement en compte les conclusions, développant de façon détaillée certains aspects (programme de formation notamment) et évoquant plus succinctement d'autres aspects, tels que la diversification des débouchés d'insertion et le renforcement du suivi des docteurs, où les intentions affichées, de pertinence non contestable, devront être précisées en termes de conditions concrètes de mise en œuvre. L'intégration envisagée de l'UMR « Mondes iranien et indien » ne paraît pas découler des conclusions de l'autoévaluation de l'ED EAGE. Il est à noter que le comité Hcéres, qui n'a disposé d'aucun élément de dossier sur cette UMR ni sur son fonctionnement dans le cadre doctoral de son école de rattachement actuel et n'a pas rencontré ses représentants lors de la visite, n'est pas en mesure d'apprécier les circonstances de son arrivée annoncée dans l'ED. Si cette arrivée rend sans doute souhaitable un changement du nom de l'ED EAGE, l'intitulé *Sociétés, Langues et Cultures*, qui couvre cet élargissement, paraît aller au-delà. Sa pertinence et sa lisibilité ne pourront sans doute être pleinement appréciées qu'une fois stabilisée l'organisation institutionnelle du champ doctoral dans l'ensemble du site.

## APPRÉCIATION GLOBALE

L'ED EAGE, qui bénéficie d'un adossement scientifique de qualité, d'un positionnement général favorable, d'une forte ouverture internationale et d'une gouvernance active et dynamique impliquant réellement les unités de recherche et les doctorants, pratique une politique de recrutement et d'encadrement attentive aux objectifs de qualité et conforme aux textes. Les résultats de cette politique, qui se traduisent par une baisse significative de ses effectifs globaux, aussi due en partie à un nombre



d'abandons élevé pendant quelques années, restent à confirmer durablement en termes de nombre de soutenances annuelles et de durée moyenne des thèses. Cette question devra être réexaminée à la lumière des dispositions de l'arrêté 2016 (thèse à temps complet ou partiel), notamment pour les doctorants financés, en proportion importante (40 %) pour une école de ce domaine.

Les résultats d'insertion, principalement dans le secteur académique, sont bons et en cohérence avec les orientations de la politique d'animation scientifique et de formation mise en œuvre. Les objectifs et modalités de diversification des débouchés devront être précisés. De façon générale, la future ED devrait veiller à se doter de données quantitatives plus systématiques et plus complètes pour lui permettre de mesurer précisément les résultats de ses politiques et envisager les évolutions le plus adaptées. Le projet d'ED SoLaC, au-delà de la question de l'élargissement et du changement de nom, poursuit utilement la politique générale de l'école avec une attention particulière aux aspects de formation et un souci de renforcement du suivi de ses docteurs.

### • Points forts

- Adossement et animation scientifiques de qualité.
- Attractivité nationale et ouverture internationale fortes.
- Gouvernance active et dynamique, impliquant largement les unités de recherche et les doctorants.
- Bonne politique de communication.

### • Points faibles

- Disponibilité insuffisante de données de pilotage précises, systématiques et complètes.
- Durée moyenne des thèses encore élevée, notamment pour les thèses financées.
- Nombre d'abandons encore élevé.
- Prise en compte insuffisante ou insuffisamment formalisée de certains aspects de fonctionnement : seuil de financement ; gestion des financements de fin de thèse ; besoins particuliers de certaines catégories de doctorants ; etc.

## RECOMMANDATIONS

Le comité Hcéres propose les pistes de réflexion suivantes :

### A L'ATTENTION DE L'ÉCOLE DOCTORALE :

- Veiller à se doter des moyens pour disposer de données plus systématiques, précises et exploitables pour mesurer les résultats de ses politiques et renforcer son pilotage.
- Poursuivre sa politique de recrutement et d'encadrement en prêtant une attention particulière à la durée des thèses, notamment pour les doctorants financés, dans le cadre des dispositions de l'arrêté de mai 2016. Les intentions affichées à cet égard dans le projet de l'ED SoLaC vont dans ce sens mais elles peuvent être contrariées par des positions de principe sur la durée nécessaire des thèses dans ce domaine.
- Préciser ou adapter ses principes de fonctionnement sur certains points : détermination d'un seuil de financement ; gestion des financements de fin de thèse ; conditions d'utilisation du portfolio comme outil d'autoévaluation des compétences ; accessibilité des formations à certaines catégories de doctorants (l'organisation de formations sous forme de stage intensif dans le projet de l'ED SoLaC va dans ce sens).
- Préciser ses objectifs de diversification des débouchés (quels sont les secteurs envisageables et quel est leur potentiel de recrutement ; quels sont les doctorants concernés, par choix ou par défaut ; etc.) et les modalités de préparation à l'insertion qui en découlent.

### A L'ATTENTION DE L'ÉTABLISSEMENT :

- Clarifier et préciser les évolutions institutionnelles de l'USPC et leurs incidences sur l'organisation doctorale du site et de l'établissement (Université Sorbonne Nouvelle), en ce qui concerne les deux niveaux actuels de collège et la répartition des missions et responsabilités entre l'ED et les deux structures collégiales, notamment en matière de financements de thèse (contrats) et d'offre de formation.

Les rapports d'évaluation du Hcéres  
sont consultables en ligne : [www.hceres.fr](http://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](http://hceres.fr)

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

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



## OBSERVATIONS DES ÉTABLISSEMENTS

Le Président

Référence

USPC/FH/2018-143

Monsieur Jean-Marc Gelb

Directeur du Département des Formations

HCERES

2, Rue Albert Einstein

75013 Paris .

Paris, le 9 juillet 2018

**Objet :** Observations sur le rapport d'évaluation  
Ecole Doctorale SOLAC - Sociétés, Langues et Cultures

Monsieur le directeur,

L'Ecole Doctorale Sociétés, Langues et Cultures et sa tutelle, remercient le HCERES pour le rapport d'évaluation réalisé et transmis le 5 juin 2018.

Après consultation des responsables de cette école doctorale, nous tenons à vous communiquer (en annexe) les observations que celle-ci a formulées et qui portent principalement sur trois points : l'explicitation a priori de la nature des informations demandées par le comité ; la bonne compréhension par le comité du partage des rôles entre l'ED et l'Université Sorbonne Nouvelle, d'une part, et le Collège des Ecoles Doctorales de USPC, d'autre part ; sur le fond, le suivi du parcours professionnel et du devenir des docteurs.

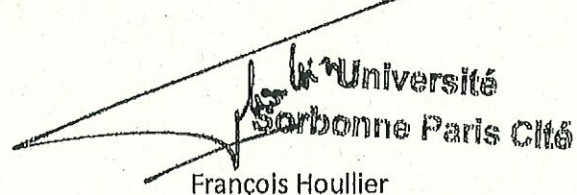
Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le Président de l'Université Sorbonne Nouvelle



Carle Bonafous-Murat

Le Président de Université Sorbonne Paris Cité



François Houllier

En annexe : observations de l'ED SOLAC

## ANNEXE

En page 5 du rapport : « *La répartition des autres doctorants non financés entre autres salariés et autres cas est difficile à apprécier, les données du tableau récapitulatif et d'autres tableaux partiels du dossier fourni n'étant pas complètes ni comparables. On ne peut que recommander à l'ED de veiller à se doter de données plus systématiques pour renforcer son pilotage de ces aspects.* ».

Les tableaux joints font état de "non financé" lorsque c'est le cas sur les 147 inscrit-e-s. Le conseil de l'école doctorale regrette que le HCERES n'ait pas recommandé clairement et formellement, dans les instructions fournies pour réaliser les dossiers, **de détailler les revenus des doctorants non financés**. Il n'a donc pas pris sur lui de catégoriser les doctorants non financés selon leur situation financière qui est très fluctuante et à la frontière de la vie privée, – même si la direction fait de son mieux, en tête à tête avec chacun d'eux, – pour s'assurer que chacun des candidats, puis des doctorants, a les moyens matériels pour mener à bien son doctorat et leur trouver des vacances ou du travail rémunéré quand cela est possible.

Il est à rappeler qu'à l'inverse des dossiers des EA, il n'y a eu aucune recommandation précise pour les dossiers des ED (mis à part les grandes lignes-rubriques à renseigner fournies par le HCERES que toutes les ED ont suivies) ; il n'y a en particulier aucun modèle de tableau à suivre et à compléter.

En page 5 du rapport « **se doter de données plus systématique** » : Les données sont bien sûr encore à améliorer/affiner mais le responsable administratif renseigne chaque année les masters d'origine pour les primo-entrants, le nombre H/F, les financements de thèse (sur 36 mois), le nombre de cotutelles, les soutenances de chaque année, la durée des thèses de chaque promotion sortante et leur devenir professionnel que ce soit dans le cadre interne, SIREDO (Ministère) et/ou pour le CED d'USPC. Cela a été rappelé durant la visite HCERES.

*"L'existence de dispositifs spécifiques d'accueil et d'intégration des différents profils de doctorants (étrangers, salariés, en situation de handicap, etc.) n'est pas précisée au-delà des éléments généraux concourant à l'accueil des doctorants au niveau de l'ED et des UR et de ce que l'on perçoit être la grande disponibilité de la direction de l'ED".*

Ces éléments n'étant pas spécifiques à l'ED 514, ils n'ont pas été énumérés puisqu'ils figurent sur les pages internet de l'université auxquelles renvoient les pages de l'ED.

En page 6 du rapport : « *Il conviendrait de préciser les conditions de prise en compte et de validation des obligations de formation, notamment pour les doctorants salariés, ainsi que leur répartition sur la durée de la thèse dans le cas des doctorants à temps partiel. L'offre globale de formation est diversifiée mais l'ED EAGE ne présente pas de bilan détaillé permettant d'apprécier la fréquentation effective des différents types de formation, ce qui serait un élément de pilotage utile* ».

Avec le passage au Portfolio (arrêté de mai 2016) l'école doctorale a arrêté de faire signer des feuilles de présence. Il est donc plus difficile d'évaluer quantitativement la fréquentation des séminaires mais il s'agit aussi de responsabiliser les doctorants. Néanmoins, la responsable des formations a régulièrement demandé aux enseignants-responsables des séminaires/ateliers, etc. des données chiffrées sur la fréquentation, des évaluations en ligne anonymes en ligne faites pour toutes les formations, et l'école doctorale a expliqué dans le dossier et dans la présentation que l'offre de formation avait été adaptée chaque année au niveau qualitatif et quantitatif, grâce aux résultats de ces enquêtes.

En page 7 du rapport : « *On regrette de ne pas savoir dans quelle mesure les doctorants de l'ED ont effectivement participé à ces formations. On s'interroge par ailleurs sur leur pérennité dans le cadre des évolutions institutionnelles évoquées.* ».

Première partie de la phrase : cette information n'était nullement demandée dans les informations à communiquer dans le dossier. Deuxième partie de la phrase : Les évolutions institutionnelles ne sont pas du ressort de l'ED, mais celle-ci a la chance de bénéficier de 100h CM de formation doctorale propre, ce qui a été rappelé dans le dossier (p. 11) et dans la présentation.

#### Suivi du parcours professionnel des docteurs

En page 8 du rapport : « *Les dispositifs de suivi des docteurs paraissent encore peu systématiques, au-delà des enquêtes annuelles réalisées, dans la continuité des enquêtes SIREDO, par le responsable administratif de l'ED en liaison avec les UR d'adossement, dont les résultats sont fournis (à trois ans) pour les docteurs ayant soutenu en 2011, 2012 et 2013* »

Les enquêtes sur les docteur-e-s sont annuelles. Nous ne comprenons pas comment elles pourraient être systématisées davantage. Le devenir des docteur-e-s pour être viable (et ce sont les critères du Ministère) est à n+3 (2011, 2012, 2013).

Toujours en page 8, le rapport fait référence au "caractère partiel" des résultats d'insertion.

Nous rappelons que le taux de situations connues dans les différentes enquêtes est respectivement :

- docteur-e-s 2011 : 80,4% de situations connues ;
- docteur-e-s 2012 : 97,7% de situations connues ;
- docteur-e-s 2013 : 96,3% de situations connues.

Ce qui fait sur 3 ans, une moyenne de 91,5% de situations connues de nos docteur-e-s, ce qui est déjà extrêmement satisfaisant.

Pour rappel, sont communiqués dans le dossier : le poste occupé et le lieu (université, entreprise, etc.) lorsque le devenir est connu. Aucune requête préalable n'avait été formulée par le HCERES en amont. A l'avenir, si davantage d'informations sont demandées, le HCERES pourrait imposer un tableau à remplir.

L'école doctorale répondra le plus précisément à des attentes si elles sont formulées. Le comité n°6 n'a pas fait ces demandes alors qu'il disposait de tableaux strictement identiques fournis par le même responsable administratif.

En page 8 du rapport : « *L'ED gagnerait certainement à se doter de données plus systématiques et complètes sur l'ensemble des questions de poursuite de carrière de ses diplômés, en particulier hors enseignement supérieur, dont l'exploitation lui permettrait notamment de mieux identifier et accompagner ceux de ses doctorants qui s'engagent dans le parcours de thèse avec une autre visée que l'enseignement supérieur* ».

L'école doctorale SOLAC a précisé dans son rapport et dans la présentation orale qu'un nombre très réduit de nos doctorants (0 à 3 selon les années) s'engage dans le parcours de thèse avec une autre visée que l'enseignement supérieur et la recherche. Leur projet professionnel leur est demandé ainsi que son évolution dans le bilan annuel qu'ils remettent chaque année. Ceux qui ont un projet autre à l'entrée en doctorat trouvent tous un travail en conformité avec ce projet. Le problème essentiel concerne les doctorants qui désirent être enseignant-chercheurs et qui ne pourront pas l'être faute de postes, malgré notre très bon taux de réussite par rapport à la moyenne française. Il s'agit pour l'école doctorale de les aider tout au long du doctorat à avoir un plan B et de ne pas souffrir du manque de postes. Un nombre important titulaire des concours reste ou devient enseignant du secondaire ou de classe préparatoire.

En page 8 du rapport : « *Il n'est en revanche pas fait état dans le dossier fourni de procédures d'autoévaluation au niveau de l'établissement Sorbonne Nouvelle ou de la ComUE USPC, alors que certains aspects du bilan et du projet de l'ED dépendent aussi de ces niveaux* ».

L'université Sorbonne Nouvelle n'a pas organisé de procédure d'auto-évaluation malgré notre demande, mais cela a été fait par USPC. L'école doctorale pensait qu'un document général expliquant la procédure avait été donné aux différents comités et cela a été rappelé dans la présentation générale faite devant l'ensemble des comités HCERES par Thomas Coudreau.

En page 8 du rapport : « *Il est à noter que le comité HCERES, qui n'a disposé d'aucun élément de dossier sur cette UMR ni sur son fonctionnement dans le cadre doctoral de son école de rattachement actuel et n'a pas rencontré ses représentants lors de la visite, n'est pas en mesure d'apprécier les circonstances de son arrivée annoncée dans l'ED* ».

La directrice de l'ED 514 a expliqué aux membres du comité de visite que la présence des représentants de l'UMR MII qui était prévue a dû être annulée car la visite HCERES de cette UMR avait lieu exactement en même temps dans un autre lieu. Les circonstances de leur entrée dans l'ED ont été expliquées durant la présentation : ces collègues (de différentes disciplines en AL SHS) appartenant à l'ED 268 ne pouvaient rester dans une ED qui allait être entièrement consacrée aux sciences du langage et l'ED 514 a donc été favorable à leur intégration espérant des croisements fructueux. Le projet a été entièrement construit avec des représentants de cette UMR.



La directrice de l'ED s'attendait à avoir des questions sur ce point après sa présentation en plénière mais cela n'a pas été le cas. Il n'était pas possible de trouver un nom simple pour désigner les « études anglophones, germaniques, européennes, internationales, iraniennes et indiennes ». Le choix a donc été de proposer un nom ouvert qui permettra d'intégrer d'autres directeurs et doctorants d'autres alres culturelles en cas de besoin au cours du mandat suivant. Des équipes de Paris Diderot étaient intéressées par l'ED SOLAC au moment de sa conception, elles ont participé à des réunions mais ont décidé de ne pas la rejoindre dès 2019 en raison de la situation institutionnelle évolutive.

### Appréciation globale

En page 9 du rapport : « *Les objectifs et modalités de diversification des débouchés devront être précisés. De façon générale, la future ED devrait veiller à se doter de données quantitatives plus systématiques et plus complètes pour lui permettre de mesurer précisément les résultats de ses politiques et envisager les évolutions le plus adaptées* ».

L'école doctorale n'a pas compris ce qui était attendu, il aurait fallu que le HCERES soit plus précis dans ses attendus. En commençant son mandat, alors qu'aucune donnée n'existait à ce sujet et que le HCERES ne l'avait jamais demandé, la directrice a fait un travail sur le taux d'abandon qui était selon elle trop important, environ 30% - ce qui reste inférieur à la moyenne européenne qui est estimée à 40 - 50% toutes disciplines confondues (voir Geven et al., 2017) alors que l'ED 514 est une ED de ALL-SHS. L'ED a mis en place une politique extrêmement rigoureuse au niveau des Inscriptions et du suivi collectif des doctorants afin de faire diminuer le taux d'abandon et la durée des thèses. Cela a été la priorité de son mandat et ne pourra être mesuré que lors du prochain mandat.

Points faibles - page 9 : « *Disponibilité insuffisante de données de pilotage précises, systématiques et complètes (chiffres variables sur le total du budget, le potentiel d'encadrement ; absence de données sur la fréquentation des formations ; etc.)* ».

La seule variation sur le budget provient de la prise en compte du Séminaire Paris-Montréal ont été fournis dont le budget provient du Service des Relations Internationales et Européennes SRIE et non de notre dotation globale annuelle (de base).

Concernant la fréquentation des formations, comme expliqué durant la visite, nous disposons des données jusqu'en 2016 et nous les avons utilisées pour ajuster l'offre et augmenter le nombre d'ateliers méthodologiques. Nous attendons une informatisation du processus pour que cette gestion devienne automatique.

« *Prise en compte insuffisante ou insuffisamment formalisée de certains aspects de fonctionnement : seuil de financement ; gestion des financements de fin de thèse ; besoins particuliers de certaines catégories de doctorants ; etc.* ».

Si ces données sont demandées (mais à nouveau cela ne l'a pas été par le comité 6), il faudra mettre davantage de moyens humains pour recueillir ces informations qui sont extrêmement variables d'année en année.