

ÉCOLE DOCTORALE
Lettres, sciences humaines et sociales (LSHS)

Université de Limoges

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2020-2021
VAGUE B

Rapport publié le 14/02/2022



Pour le Hcéres¹ :

Thierry Coulhon, Président

Au nom du comité d'experts² :

Pierre Chiron, Président

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

Président : M. Pierre Chiron, Université Paris-Est Créteil Val De Marne

Expert(e)s : Mme Fany Declerck, Université Toulouse 1 Capitole
M. Sandro Landi, Université Bordeaux Montaigne
Mme Camille Morel, Université Grenoble Alpes
Mme Isabelle Riassetto, Université du Luxembourg, Luxembourg

Conseiller scientifique représentant du Hcéres :

M. Valéry Laurand

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2020-2021 SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN FÉVRIER 2021 ET D'ENTRETIENS EN VISIOCONFÉRENCE EN SEPTEMBRE 2021

En raison du contexte sanitaire (Covid-19), la visite s'est déroulée en distanciel en respectant le processus de l'évaluation initialement prévu.

Présentation de l'école doctorale

Le projet d'école doctorale (ED) *Littérature sciences humaines et sociales* (LSHS) consiste en une création par restructuration à partir de trois ED antérieures (ED 611, *Sciences du langage, psychologie, cognition, éducation* ; ED 612, *Humanités* ; ED 613, *Sciences de la société, territoires, sciences économiques et de gestion*), création corrélée à la suppression de la ComUE Léonard de Vinci (effective à la fin 2021) et à la rupture de l'association avec l'Université de Poitiers.

Synthèse de l'évaluation

Appréciation par critère

Fonctionnement et adossement scientifique de l'école doctorale

Le projet présenté rompt avec la situation antérieure tout en parachevant une tendance déjà amorcée au regroupement géographique. Ainsi l'ED a été successivement implantée sur trois puis deux-sites (Poitiers et Limoges, après le départ de La Rochelle en 2016), dans le cadre de la ComUE Léonard de Vinci. Sur les 22 Unités de recherche (UR) qui constituaient les trois ED 611, 612, 613 en linguistique, psychologie, éducation, humanités, sociologie, territoires et éco-gestion l'ED SHS ou LSHS devrait s'adosser à 6 UR du site de Limoges (à l'exception de l'Unité mixte de recherche – UMR - 6042 localisée en partie à Clermont-Ferrand et des équipes d'Accueil – EA – 4270 CRIHAM et 3815 GRESCO qui conservent un ancrage sur Poitiers). Son périmètre thématique se voit par ailleurs resserré : géographie physique et environnement, histoire, histoire de l'art et musicologie, littérature et littérature comparée, éducation en espaces francophones, sémiotique, sociologie. La nouvelle ED aura pour partenaires, outre l'établissement et les UFR, les 6 UR qui la composent, un Collège Doctoral et un Institut SHS, structure locale qui fédère les unités de recherches dans ce domaine. Du point de vue des partenaires institutionnels extérieurs, la disparition de la ComUE ne facilitera pas la communication avec la Région Nouvelle Aquitaine, partenaire essentiel notamment pour les projets région.

En matière de gouvernance, le bilan communiqué aux experts indique que les ED concernées respectaient toutes trois l'arrêté du 25 mai 2016, les conseils d'ED étant constitués de représentants des unités de recherche et des composantes, des doctorants, et de membres extérieurs. Chaque conseil était dirigé par une direction d'un site et d'une direction adjointe de l'autre. Seule l'ED 613 incluait dans son fonctionnement des représentants des UFR.

Le projet donne une présentation théorique de la future ED, mais des précisions manquent concernant son budget, première condition de sa subsistance, la composition exacte du conseil et de son fonctionnement, les modalités d'élection des représentants des doctorants, le secrétariat, les conditions matérielles de travail (bureaux), la périodicité des réunions, la diffusion de comptes rendus, le contenu, la maintenance et la portée (nationale, internationale ?) du site internet et d'autres modalités de diffusion des informations, et enfin, les éléments d'un règlement intérieur et d'une Charte des doctorants.

Encadrement et formation des doctorants

Les bilans font état de procédures intéressantes pour le recrutement des doctorants (affichage des thématiques privilégiées et présélection au niveau des UR puis mise en place d'un jury au niveau des ED) mais individuellement les ED précédentes intervenaient peu dans le recrutement des doctorants, opéré principalement par les UR. L'ED 612 s'en remettait même au contact direct entre l'encadrant et le doctorant. Les exigences relatives aux masters étaient variables mais convergeaient sur l'exigence d'une mention Bien. Les données collectées ne permettent pas d'établir des statistiques sur le recrutement de doctorants ayant obtenu

leur diplôme de plus haut niveau à l'étranger. Le projet donne peu de précisions sur la politique future de l'ED dans ces domaines et témoigne d'une inquiétude réelle sur le risque de tarissement des contrats doctoraux, dont le nombre est en baisse régulière depuis 2016.

En dehors des contrats, les conditions financières imposées aux candidats (minima de revenus conditionnant l'inscription) et le contrôle des informations récoltées restent flous, paramètres essentiels dans la prévention des abandons. L'attribution de charges d'enseignement (pour les doctorants non titulaires d'un contrat doctoral) est parfois sujette à caution (charges horaires excessives ou supérieures au maximum toléré dans le cadre des contrats doctoraux et payées avec retard).

La moyenne des taux d'encadrement variait selon les ED-sources. Pour la période 2016-2020, elles s'élevaient, pour l'ED 611 à environ 5,9, avec une augmentation récente (6,5 et 6,2 pour les deux dernières années considérées), soit un chiffre élevé, alors que les deux autres ED présentaient des valeurs satisfaisantes (ED 612 : 3,6 ; ED 613 : 2,27). Les maxima autorisés variaient également (5 pour l'ED 611, avec possibilité de dérogation en cas de pénurie d'encadrants, et 10, un chiffre élevé, pour les ED 612 et 613). Le projet indique 8 comme maximum visé.

Pour ce qui est de l'accueil, le déroulement des journées de rentrée en 2020 a été perturbé par la pandémie de Covid-19. Il ne semble pas y avoir de rencontre prévue entre les nouveaux inscrits et la direction de l'ED. Il ne semble pas non plus y avoir de dispositif spécifique pour l'accueil des doctorants étrangers ni pour leur mise à niveau en langue française. De manière générale, on note un problème de communication entre l'ED et les doctorants et sans doute faudrait-il prendre en compte le faible usage, par les doctorants, du courrier électronique (ou du moins de leur adresse institutionnelle) (une piste à cet égard pourrait consister dans les fils de discussion Slack). Sans doute ce problème explique-t-il aussi le faible sentiment d'appartenance des doctorants à leurs ED, alors qu'ils identifient clairement la place et les missions des UR.

Concernant les Comités de Suivi Individuel (CSI), les pratiques et l'organisation (composition imposée ou choisie, moment de la mise en place dans le parcours de thèse) variaient selon les ED. L'ED 613 a opté pour un suivi longitudinal, avec des CSI annuels, réunis trois mois avant chaque réinscription, ce qui suppose que les membres du comité soient nommés en début de thèse et suivent le doctorant tout le long de son travail, tandis que les ED 611 et 612 n'organisaient de CSI qu'en préalable à l'inscription en 3^e année, donc à une étape cruciale du cheminement, mais souvent tardive. Les doctorants rencontrés témoignent de pratiques un peu mécaniques, « à la chaîne », tout en reconnaissant qu'à leur connaissance les problèmes particuliers font l'objet de sollicitudes et d'approfondissement. Le projet semble opter pour un suivi précoce mais les principes de constitution des comités (indépendance vis-à-vis des encadrants, présence ou non de doctorants « témoins », etc.) restent à déterminer, et des procédures de médiation moins informelles que le simple rendez-vous avec la direction de l'ED doivent impérativement être mises en place.

La durée moyenne des thèses et le taux d'abandon élevé (même s'ils sont habituellement plus élevé en SHS) interrogent sur le processus de sélection et d'accompagnement global des doctorants.

Le portfolio est évoqué à plusieurs reprises dans le dossier mais comme un dispositif incombant au Collège doctoral.

En l'absence de politique scientifique propre au niveau des ED (hormis l'assertion mentionnée dans le dossier : « Chaque ED a en la matière une politique claire en lien avec les UR »), les formations des ED semblent plutôt transversales, par opposition aux formations spécialisées dispensées au sein des UR (mais pas toujours validées par l'ED), et les formations à l'insertion qui relèvent davantage du Collège. Les doctorants souhaiteraient un dispositif de validation des formations moins fastidieux et mieux adapté à leurs besoins. Les dispositifs de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), voire de dispenses, doivent donc être repensés. Un tableau d'équivalences formalisé permettrait de valoriser d'autres formations et activités de manière précise, pour un volume d'heures de formation déterminé.

Parmi les opérations de valorisation du doctorat, on note la participation au concours national *Ma thèse en 180 secondes*. Deux ED sur les trois ont mis en place un prix de thèse. La présentation d'un poster chaque printemps par les doctorants de 3^e année paraît une initiative excellente. Il n'est pas question en revanche d'aides à la publication des travaux des doctorants, de cérémonies de remise des diplômes ni de rencontres avec les professionnels.

En ce qui concerne les soutenance, il n'est pas mentionné de soutien financier spécifique, d'encouragement spécial à l'internationalisation des juries ni de thèses sous label européen.

Suivi du parcours professionnel des docteurs

Le suivi du parcours professionnel relève principalement du Collège doctoral. Il est présenté comme « efficace » mais sans précisions. Le taux de réponse à la question de la situation professionnelle à trois ans est parfois bon, mais varie beaucoup et ne fait pas l'objet d'analyses ni de commentaires. On ne voit pas si, ni comment, les ED passées encourageaient les docteurs à répondre aux enquêtes de suivi, ni si et comment, elles participaient à des enquêtes de ce type. De même, on ne sait pas si elles soutenaient une ou plusieurs associations d'anciens docteurs. L'analyse et la diffusion des résultats du suivi d'après thèse, et du retour sur le recrutement et la formation, dépendra d'une meilleure récolte de données conjointement par la nouvelle ED, qui dispose d'un atout en terme de proximité avec les anciens doctorants, et par le Collège doctoral.

Autoévaluation et projet

Le dossier est très succinct sur ce point : l'autoévaluation est mentionnée, mais est-elle effective ? Si oui, quelles sont les procédures utilisées ? Y a-t-il une autoévaluation interne à l'ED (questionnaires aux doctorants) ? à l'Établissement ? Avec quels critères ? La pertinence de ces critères est-elle régulièrement réévaluée ? Les résultats sont-ils pris en compte ? Ce travail devra servir de base à la conception d'un projet plus précis et plus stabilisé que celui qui a été déposé, sur lequel le comité ne peut rendre d'avis

Appréciation globale

Il est important de préciser que l'évaluation a porté sur un bilan succinct et lacunaire des trois ED antérieures et que le projet de cette nouvelle ED est encore à construire sur des points fondamentaux : la projection dans l'avenir est encore incertaine, d'autant que ce qui garantit la faisabilité et la viabilité de tout projet, un budget précis, fait défaut, de même que des indications claires sur les moyens matériels mis à disposition.

Points forts

- Enthousiasme patent de la part des doctorants qui attendent beaucoup de la nouvelle ED, notamment en terme d'échanges et de collaborations interdisciplinaires.
- Engagement des acteurs en faveur d'un rebond après une longue période d'instabilité institutionnelle au niveau de la ComUE et de l'Université de Limoges.
- Effectifs modérés (115 inscrits – au 20 août 2020 – pour 50 encadrants), pour un secteur disciplinaire bien circonscrit, permettant de concevoir sereinement une politique d'encadrement optimale.
- Une nouvelle unité de lieu, créant des conditions favorables pour des actions concertées et cohérentes.
- Présence, dans les bilans, d'actions pouvant servir de repères et de modèles pour l'ED future (e.g. Journées thématiques ou Mercredis de l'ED 612).

Points faibles

- Selon les ED sources, une participation inégale, variable et pas assez formalisée des doctorants à la gouvernance des ED.
- Inégalité de traitement entre doctorants financés et non financés ou selon les UFR, en terme d'information, d'intégration et de possibilité de participation aux actions communes.
- Communication interne à améliorer ou à restaurer, sans doute aussi à moderniser.
- Financements incertains, nébuleux et peu diversifiés (CIFRE, contrat Région, fondations, ...), perspectives sombres dans le domaine des contrats doctoraux.
- Efficacité limitée dans la récolte et l'analyse des données de l'insertion professionnelle des jeunes docteurs.
- Pratiques erratiques, notamment dans les domaines du recrutement des doctorants, de la durée des thèses, des taux d'encadrement, des CSI, de la quantification, de la validation des formations ou de la gestion des conflits.
- Identité peu lisible, tant sur le plan fonctionnel que scientifique, du niveau ED dans le mille-feuilles des UFR, des UR, du Collège doctoral et de l'Institut SHS de Limoges.

Recommandations

À l'attention de l'école doctorale

L'évaluation interne devrait être complétée, par exemple à l'aide d'une analyse SWOT [forces, faiblesses, opportunités, menaces], et devrait préciser le projet en y associant des représentants des doctorants. Il serait aussi utile de prévoir une autoévaluation récurrente, aux mains du conseil de l'ED, en collaboration étroite avec les doctorants, dont la participation à la gouvernance doit être renforcée (élections annoncées avec appel à candidatures auprès de tous les doctorants et professions de foi, etc.).

En l'absence de données claires sur ce point fondamental, il est urgent d'obtenir très vite au niveau de l'Université de Limoges un budget au moins équivalent à celui de l'état antérieur où le budget des ED était abondé par les établissements et la ComUE.

La ComUE répartissait certaines fonctionnalités et formations entre Limoges et Poitiers : le nouveau principe d'autonomie de l'Université de Limoges impose de recréer des services, auparavant rendus à Poitiers, par exemple en matière de préparation à l'enseignement. À l'inverse, pour pallier le risque d'enclavement, il est important, comme l'ont reconnu très volontiers les acteurs lors de la visite, de maintenir des liens forts avec Poitiers. Les nouvelles habitudes de communication à distance (visio-conférences, etc.) créées par la pandémie peuvent servir à cette fin.

Il importe de sensibiliser davantage la région Nouvelle-Aquitaine à l'intérêt des projets dans le domaine des SHS et, plus généralement, de diversifier les sources de financement.

Dans les divers domaines de compétences signalés ci-dessus (recrutement, CSI, etc.), les pratiques sont à homogénéiser et à formaliser dans les statuts, le règlement Intérieur et la Charte des doctorants. En matière de formations, il serait souhaitable que la nouvelle ED élabore un référentiel précis couvrant non seulement les formations transversales mais également les formations spécialisées ainsi que la pondération des crédits accordés aux initiatives des doctorants, afin d'éviter les équations aventureuses, par exemple entre la rédaction d'un article pour une revue à comité de lecture et l'assistance passive à une opération de vulgarisation. Plus généralement, la formation doctorale devrait être pensée en collaboration constante avec ses destinataires : les doctorants, et garder en vue les données de l'insertion professionnelle après la thèse. L'appropriation du dispositif pourrait se concrétiser individuellement sous la forme d'un portfolio ou un carnet de formations.

Des structures existent (AVRUL, PEPITE) pour cela, mais les interactions de l'ED avec le tissu socio-économique doivent être renforcées. L'insertion professionnelle, parfois problématique en SHS, devra être améliorée et diversifiée, y compris par la sensibilisation et la formation des encadrants en matière de transmission des *soft skills* et de la valorisation des compétences (comme indiqué dans la présentation du Collège doctoral).

Avec la disparition de la ComUE, la question de l'attractivité de la nouvelle ED se pose d'une manière particulièrement urgente, d'autant que dans ce domaine, les performances des ED-sources étaient très variables (l'ED 611 a vu entre 2014 et 2020 une baisse de moitié de ses effectifs doctorants et une hausse significative des recrutements locaux) ; alors que les ED 612 et 613 ont eu des effectifs globalement stables mais un recrutement local en baisse (témoignant leur meilleure attractivité de candidats extérieurs à la ComUE). On peut aussi recommander à l'ED de définir des liens stables avec d'autres ED françaises. Les relations internationales ne sont pas inexistantes et les cotutelles sont assez nombreuses mais les partenaires d'accords-cadres doivent être diversifiés, notamment avec des universités de pays francophones (Canada, Belgique). Une réflexion doit aussi s'engager sur le recrutement, l'accueil et la formation propre (en langue française, notamment) des doctorants étrangers.

Enfin, il convient de débattre du choix et de la maintenance d'un logiciel commun (AMETHYS, ADUM, autre) permettant d'intégrer toutes les fonctionnalités de l'ED en matière d'inscription, de formation, de soutenance et de préparation à la poursuite de carrière.

À l'attention de l'établissement

La création d'un esprit collectif et de liens d'échanges, voire de collaborations interdisciplinaires, exige le partage par les doctorants de l'ED LSHS d'un espace de travail commun.

La création d'une identité fonctionnelle et scientifique de l'ED requiert une répartition rigoureuse des tâches entre l'Institut SHS, les UR et l'ED et l'attribution à l'ED d'un budget et d'une logistique suffisants pour qu'elle puisse exercer ses compétences : animation transdisciplinaire, suivi attentif et humain des doctorants, soutien à

la mobilité, notamment internationale ; encouragement des initiatives des doctorants en terme de manifestations scientifiques, etc. L'annualisation de ce budget (par opposition aux sollicitations ponctuelles via des appels à projet de l'ED auprès du Collège Doctoral) serait une condition nécessaire pour la planification des actions et la conception d'une véritable politique d'accompagnement de la thèse.

Observations de l'établissement

Limoges, le 6 décembre 2021

Isabelle Klock-Fontanille
Présidente de l'Université de Limoges

à

Madame Lynn FRANJIE
Directrice du Département des Formations HCERES



Affaire suivie par
Aurélie ANGLERAUD
Tél. 05.87.50.68.90
cds@unilim.fr

Réf : CDS/AA/2021-04

Référence : DEF-PED220022512 – Ecole Doctorale Littérature Sciences Humaines et Sociales

**OBJET :
Observations de portée générale sur le rapport d'évaluation de l'Ecole Doctorale Littérature Sciences Humaines et Sociales**

Madame,

L'Université de Limoges, tient tout d'abord à remercier le comité d'évaluation HCERES pour son travail d'expertise et ses différentes recommandations constructives que la future Ecole Doctorale Littérature Sciences Humaines et Sociales va prendre en compte pour améliorer ses pratiques et son fonctionnement et affiner ses missions.

L'Université de Limoges note que le rapport d'expertise mentionne des bilans parfois trop succincts des Ecoles Doctorales sources et un projet d'Ecole Doctorale restant à consolider. Elle se félicite que le comité ait *i)* souligné l'engagement des acteurs de la formation doctorale du secteur, dont les Doctorants eux-mêmes et *ii)* constaté que la nouvelle unité de lieu tout comme un effectif modéré seront de nature à créer les conditions favorables pour concevoir et mettre en œuvre une politique optimale d'encadrement ainsi que des actions concertées et cohérentes.

L'Ecole Doctorale Littérature Sciences Humaines et Sociales note des points de vigilance qui concernent notamment *i)* les modalités de son fonctionnement interne qui reste à préciser ou à améliorer, *ii)* la nature de l'offre de formation à développer et le suivi du devenir des jeunes docteurs à renforcer et *iii)* le budget de l'Ecole Doctorale.

L'Université de Limoges tient enfin à rassurer le comité quant à l'attention qu'elle porte au déploiement du projet de l'Ecole Doctorale Littérature Sciences Humaines et Sociales et à sa volonté de la doter des outils et des moyens nécessaires à son fonctionnement. A la suite de la disparition annoncée de la COMUE Léonard de Vinci, le futur Collège des Ecoles Doctorales a été missionné pour accompagner les Ecoles Doctorales dans le nécessaire processus de réorganisation (notamment rédaction des règlements intérieurs, charte de thèse, mise en œuvre des outils de communication, prospective budgétaire).

L'Université de Limoges s'engage à mettre en œuvre les démarches visant à satisfaire aux recommandations inscrites dans ce rapport.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de ma considération distinguée.

La Présidente de l'Université de Limoges
Isabelle Klock-Fontanille

Signé électroniquement par : Isabelle Klock-Fontanille
Date de signature : 07/12/2021
Qualité : Présidente de l'Université de Limoges



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)

