

Collège des études doctorales

Rapport d'activité

2021-2022

Décembre 2022

Table des matières

1	Stratégie et politique de la formation doctorale.....	3
1.1	Contexte et structuration.....	3
1.2	La politique doctorale de l'UGA	4
1.3	La Maison du doctorat	5
2	Organisation et moyens au service de la politique doctorale.....	5
2.1	Gouvernance et moyens humains.....	5
2.2	Moyens financiers	7
3	Recrutement- attractivité -politique doctorale.....	8
3.1	Inscriptions	8
3.2	Dynamique internationale.....	10
3.3	Financement.....	11
4	Encadrement et déroulement de la thèse	13
4.1	Encadrement doctoral.....	13
4.2	Soutenances et arrêts de thèse.....	15
4.3	Dérogations, césures, durée des thèses.....	18
5	Accueil, intégration et inclusion	19
5.1	Accueil des doctorants	19
5.2	Lutte contre les discriminations et la précarité.....	20
5.3	Inclusion – politique handicap.....	22
6	Formations, valorisation du doctorat et poursuite de carrière.....	23
6.1	Formations	23
6.2	Valorisation et promotion du doctorat	24
6.3	Devenir professionnel des doctorants	26
7	Annexes	30
7.1	Tableau de correspondance entre les spécialités au sein de chaque ED et les 10 domaines scientifiques.....	30
7.2	Annexe 2 : organigrammes.....	34

Préambule :

Ce rapport est le premier rapport d'activité du Collège des Etudes Doctorales (CED) en tant que composante transverse de l'UGA. Il résulte d'un travail de réflexion sur les principales thématiques à aborder et indicateurs pertinents à mettre en place afin d'assurer la reproductibilité du suivi dans les années futures. Cette première version est destinée à être enrichie progressivement pour prendre en compte d'éventuels nouveaux besoins pour le pilotage de la politique doctorale définie en accord avec le Conseil du CED et constitue ainsi une pièce importante dans le dispositif global d'amélioration continue et de la future évaluation HCERES.

1 Stratégie et politique de la formation doctorale

1.1 Contexte et structuration

Depuis le 1^{er} janvier 2020, date de la création de l'établissement Public Expérimental Université Grenoble Alpes (UGA), le Collège des Etudes Doctorales (CED) en est une composante transversale. A ce titre, il porte la politique doctorale de l'établissement, fédère les écoles doctorales (ED), organise les études doctorales et met en œuvre les conditions permettant la délivrance du doctorat et de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) ainsi que les dispositifs d'insertion et de suivi professionnels des doctorants. Les missions et compétences du CED sont définies dans ses statuts¹ votés par le CA de l'UGA. La politique doctorale de l'UGA est spécifiée dans le Règlement Intérieur (RI) du CED qui définit le cadre commun visant à assurer un environnement propice à un travail de recherche productif et enrichissant pour l'ensemble des doctorants que l'UGA accueille. Il est accompagné du RI de chaque ED qui constitue le règlement opérationnel de référence pour les doctorants et encadrants de cette ED. Le RI du CED² a été voté en mai 2021 par le Conseil du CED. Ces deux textes réglementaires sont accompagnés par la charte du doctorat de l'UGA qui définit les principes fondant la relation entre les différents acteurs ou actrices du projet doctoral au sein de l'UGA, cosignataires de cette charte. Cette charte s'appuie sur les textes nationaux en vigueur ainsi que sur la charte européenne du chercheur de la Commission Européenne.

Les instances et commissions

Dans ses missions, le CED s'appuie sur les instances suivantes :

- La direction : composé du directeur et des directeurs adjoints, elle assure le pilotage quotidien du CED. La directrice administrative est invitée aux réunions de la direction.
- Le directoire : composé de la direction du CED et des directeurs et directrices d'ED couvrant l'ensemble des champs disciplinaires, il propose et élabore des stratégies et applique les décisions prises en Conseil du CED.
- Le conseil : constitué de 33 membres élus, nommés et extérieurs, c'est l'instance décisionnelle chargé de porter la politique doctorale de l'établissement.

Chacune de ces instances peut s'appuyer sur des commissions de consultation et/ou d'instruction des dossiers : la commission de consultation des élus doctorants associée à la direction, la commission pédagogique associés au directoire, et la commission des dérogations et dispenses doctorales (CD3) associée au directoire et au conseil.

Les écoles doctorales

Le CED fédère les 13 écoles doctorales du site, dont la liste et les principales caractéristiques sont reprises dans le Tableau 1.1.

¹ <https://doctorat.univ-grenoble-alpes.fr/college-doctoral-/statuts.pdf>

² <https://doctorat.univ-grenoble-alpes.fr/college-doctoral-/reglement-interieur.pdf>

Tableau 1-1 : Liste des écoles doctorales de l'UGA avec les établissements d'accréditation et le nombre de doctorants

Intitulé de l'ED	Acronyme	N° de l'ED	Etablissement d'accréditation	Nombre de doctorants UGA 2021-2022
Chimie et sciences du vivant	CSV	218	UGA - USMB	387
Electronique, électrotechnique, automatique, traitement du signal	EEATS	220	UGA	423
Ingénierie - matériaux, mécanique, environnement, énergétique, procédés, production	I-MEP ²	510	UGA - USMB	427
Ingénierie pour la santé, la cognition et l'environnement	ISCE	216	UGA - USMB	218
Langues, littératures et sciences humaines	LLSH	50	UGA	203
Mathématiques, sciences et technologies de l'information, informatique	MSTII	217	UGA - USMB	341
Philosophie	PHILO	487	U Lyon 3 - UGA	26
Physique	PHYS	47	UGA - USMB	384
Sciences économiques	SE	300	UGA	44
Sciences de gestion	SG	275	UGA	60
Sciences de l'homme, du politique et du territoire -	SHPT	454	UGA - USMB	261
Sciences juridiques	SJ	460	UGA	132
Sciences de la Terre, de l'environnement et des planètes	STEP	105	UGA - USMB	163

Pour chaque école doctorale, les diplômes de doctorat sont délivrés dans les spécialités propres à l'ED. C'est cette liste de spécialités qui permet de faire le lien entre les domaines scientifiques et les écoles doctorales.

1.2 La politique doctorale de l'UGA

La politique doctorale de l'UGA débattue en directoire et en Conseil du CED s'inscrit dans une logique d'adaptation d'un cadre général à la diversité des communautés scientifiques représentées par les ED. Elle reconnaît les doctorants comme de jeunes chercheurs qui contribuent de façon fondamentale à la production de connaissances nouvelles au sein de l'UGA. Les principaux objectifs repris dans le contrat pluriannuel de l'UGA sont les suivants :

- Assurer des modalités de recrutement garantant le respect des principes de la labellisation HRS4R notamment le respect de la transparence du processus de recrutement, l'égalité de traitement de tous les candidats
- Assurer un encadrement et un environnement scientifique optimal (meilleur accueil des doctorants dans les unités de recherche, meilleur suivi des thèses par un CSI renforcé, réduction du surencadrement)
- Accompagner les doctorants dans leur devenir professionnel (pôle carrière, réseau Alumni docteurs UGA, porte-folio, approche par compétence)
- Développer des formations doctorales innovantes répondant aux défis sociétaux

- Comprendre et lutter contre la précarité doctorante (financement initial de toutes les thèses, incitation à maîtriser la durée des thèses, dispositif d'accompagnement des doctorants...)

Le CED porte la politique de formation de l'établissement au niveau doctoral, en particulier sur le déploiement du programme IDEX, du projet EUR CBS et du projet SFRI de Graduate School (GS@UGA).

Il est par ailleurs un acteur du déploiement de la politique internationale de l'UGA via la déclinaison de 4 axes stratégiques principaux :

- Attirer vers le doctorat des étudiants internationaux de haut niveau
- Développer des partenariats scientifiques internationaux permettant un enrichissement du parcours doctoral dans le cadre de thèse en cotutelles
- Inscrire le niveau doctoral dans les projets de site à portée internationale à l'instar du projet européen *UNITE!*
- Encourager la mobilité internationale des doctorants via l'inscription dans des programmes UGA (*Mitacs*) ou le lancement d'appel à projets spécifiques pour les doctorants (AAP mobilités internationales IDEX Formation)

1.3 La Maison du doctorat

Depuis septembre 2020, le collège doctoral est installé au sein de la Maison du Doctorat Jean Kuntzman (MJK), lieu de regroupement de l'offre de service aux doctorants et encadrants, mais aussi lieu de vie, de travail et d'échanges pour les doctorants avec un espace d'accueil qui leur est dédié (espaces de travail collectif et individuel), et des espaces mobilisables pour la formation, l'organisation d'événements en lien avec les laboratoires, la tenue d'instances et de comités de suivi de thèse et l'organisation de soutenances de thèse au sein d'un amphithéâtre équipé de matériel de visioconférence.

Afin d'élargir l'offre de services aux doctorants et de renforcer son rôle au service de la qualité de la vie doctorante, la Maison du doctorat accueille par ailleurs des partenaires dans le cadre de permanences au titre de l'aide sociale (CROUS) et de l'écoute (Dispositif Bulle d'air).

2 Organisation et moyens au service de la politique doctorale

2.1 Gouvernance et moyens humains

L'organisation générale du CED est reprise dans l'organigramme présenté à la figure 2.1.

La direction du collège est constituée d'un directeur assisté de 4 directeurs adjoints couvrant les domaines de la formation doctorale et de la poursuite de carrière, des relations internationales et des études doctorales.

L'équipe administrative du collège doctoral, constituée de 38 personnels (dont 30 permanents), 29 employés par l'UGA et 9 par G-INP UGA, est répartie en 5 pôles d'activités couvrant l'offre de service aux usagers et permettant le pilotage de la structure (figure 2.1) :

- Les études doctorales comprenant la scolarité et les écoles doctorales
- Les formations doctorales transversales et la poursuite de carrière
- La promotion du doctorat
- Les relations internationales
- Les fonctions supports (finances, ressources humaines, indicateurs/observation)



Figure 2.1 : Organigramme général du Collège doctoral

Les études doctorales :

Les écoles doctorales sont constituées d'une direction (directeur et éventuellement co-directeur) et d'une ou deux gestionnaires et sont l'interlocuteur privilégié des doctorants en veillant au bon déroulement du cursus. Elles sont également le point d'entrée privilégié des candidats à la HDR (Habilitation à Diriger des Recherches) et interagissent avec le comité HDR qui leur est propre.

La scolarité est structurée avec des gestionnaires en charge d'un portefeuille d'écoles doctorales. Elle est garante du respect des conditions de diplôme d'accès en thèse, procède à l'inscription (et réinscription) administrative des doctorants et des candidats HDR, et émet les cartes d'étudiants et certificats de scolarité. Elle assure le traitement administratif des soutenances (conformité des jurys, convocation et suivi) et délivre les attestations de réussite. Elle procède à l'édition des diplômes et assure l'interfaçage avec le Rectorat.

Les formations et la poursuite de carrière :

Le département Formation définit et met en œuvre le catalogue de formations transversales et à la poursuite de carrière professionnelle offert aux doctorants, en lien avec les orientations définies par la Commission pédagogique depuis la définition de cahiers des charges jusqu'au déploiement de l'offre. Il conseille et oriente les doctorants, assure le suivi de leur inscription, les convoque pour les formations et organise des enquêtes de satisfaction. Il porte également une offre de formation à destination des encadrants de thèse.

Le pôle Carrière est un lieu d'accueil et d'orientation pour les doctorants et jeunes docteurs, et a pour vocation à les accompagner dans la construction de leur parcours professionnel et leur poursuite de carrière. Les doctorants peuvent bénéficier d'un service d'accompagnement individualisé à la poursuite de carrière via des permanences en entretien individuel et d'un coaching personnalisé. Le pôle Carrière déploie également des ateliers collectifs sur des thématiques d'emploi pour les docteurs, anime le réseau PhD Alumni.

Les relations internationales

En interaction avec les écoles doctorales, les doctorants et encadrants, le service des relations internationales instruit les accords de cotuelles de thèse, mène les négociations avec les institutions partenaires et finalise les conventions en lien avec la direction des affaires juridiques.

Il assure l'ancrage du collège doctoral au sein de grands projets /réseaux internationaux du site impliquant des doctorants et déploie des actions afin de dynamiser la mobilité doctorale, en particulier dans le cadre de projets européens (Erasmus+, bourse Eiffel, ...).

La promotion du doctorat

Le CED assure la promotion et la valorisation du Doctorat à travers une série d'évènements annuels (Journée du doctorat, Prix de thèse, Ma thèse en 180 secondes...) ainsi qu'au travers d'opérations de communication vis-à-vis du monde socio-économique et culturel.

Les organigrammes de gouvernance et administratif sont repris à l'annexe 1.

2.2 Moyens financiers

Les ressources financières du CED s'appuient sur un budget propre et sur une dotation au titre de l'Idex Formation.

2.2.1 Budget propre

Le collège doctoral s'inscrit dans un modèle économique selon lequel les recettes récurrentes sont générées par des ressources propres constituées principalement des droits d'inscription des doctorants et des HDR et de la Contribution Vie Etudiante et de Campus (CVEC) à usage ciblé.

Les dépenses sur budget propre sont réparties selon des enveloppes de fonctionnement, d'investissement et de masse salariale (vacations, heures d'enseignement, référentiel pour décharges, CDD/CDI BIATS). La répartition des recettes et des dépenses est reprise dans le tableau 2-1.

Tableau 2-1 : Tableau des recettes et des dépenses (hors droits Bibliothèque Universitaire)

Recettes (k€)		Dépenses par catégorie (k€)	
Droits inscription	948	Masse salariale	387
CVEC	120	Fonctionnement	645
COMESUP (report 2020 + 2021)	90	Investissement	7
Compensation Masse salariale UGA	65	CVEC	120
Divers	26	COMESUP	90
Total	1249		1249

Les dépenses propres du CED (total : 1039k€), hors CVEC et COMESUP, se répartissent selon les différentes missions suivantes (figure 2.2) :

- Formation
- Missions transversales (poursuites de carrière, évènementiel, relations internationales)
- Etudes doctorales hors formation (dotation par école doctorale)
- Fonctionnement général (logiciel, reprographie, traductions, fournitures,)
- Frais de personnel (hors heures d'enseignement)

Un peu moins de la moitié du budget (45%) est dédié au fonctionnement du CED et des ED tandis que l'autre moitié se répartit entre les frais de formation (30%) et de personnel hors enseignement (25%).

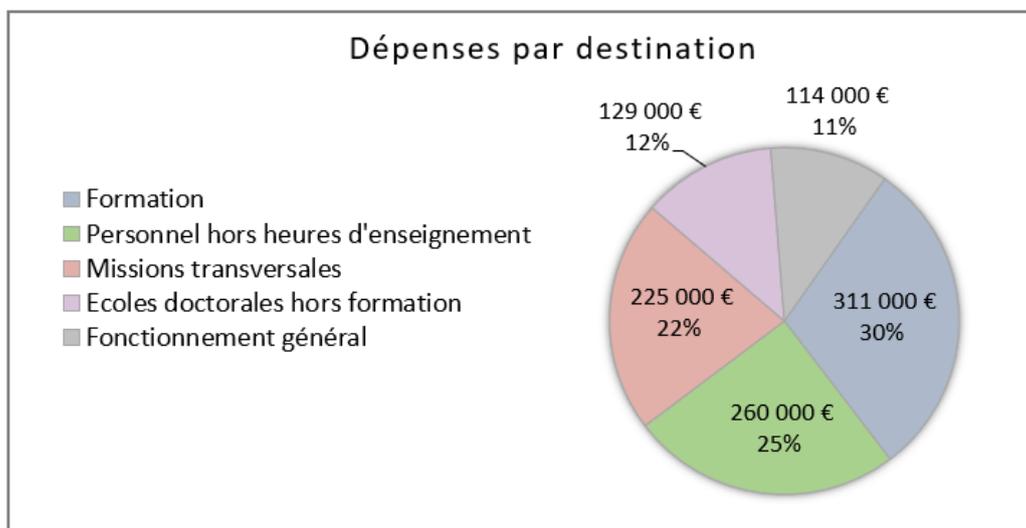


Figure 2.2 : Dépenses du CED par destination (total : 1039k€)

2.2.2 Dotation au titre de l'Idex Formation

Sur la période 2017-2021, le Collège doctoral a bénéficié d'une enveloppe de 1625 k€ (hors thèses) au titre de l'Idex Formation pour des actions en faveur de l'internationalisation (aides à la mobilité internationale, conférenciers internationaux, formations en anglais), de promotion du doctorat, d'accompagnement à la poursuite de carrière des doctorants et de création d'un réseau Alumni docteurs.

Dans le cadre de l'Idex pérennisé, sur la période 2022-2025, le collège bénéficie d'une enveloppe globale de 1488€ lui permettant de poursuivre la dynamique engagée en matière d'aides à la mobilité internationale des doctorants, d'internationalisation de l'offre de formation et de déploiement d'une offre de formation pour les encadrants.

3 Recrutement- attractivité -politique doctorale

3.1 Inscriptions

3.1.1 Données globales et par champ disciplinaire

Le nombre de doctorants inscrits à l'UGA est de 3069 pour l'année académique 2021-2022 (figure 3.1a). Il est en légère hausse par rapport au deux années précédentes et rejoint le niveau de 2018-2019. On observe cependant une tendance à la baisse du nombre d'inscrits dans le champ disciplinaire ALLSHS, qui passe de 791 en 2017-2019 à 726 en 2021-2022. Le pourcentage de femmes inscrites reste relativement constant (39%) au cours du temps, avec une proportion plus élevée dans le champ ALLSHS (57%).

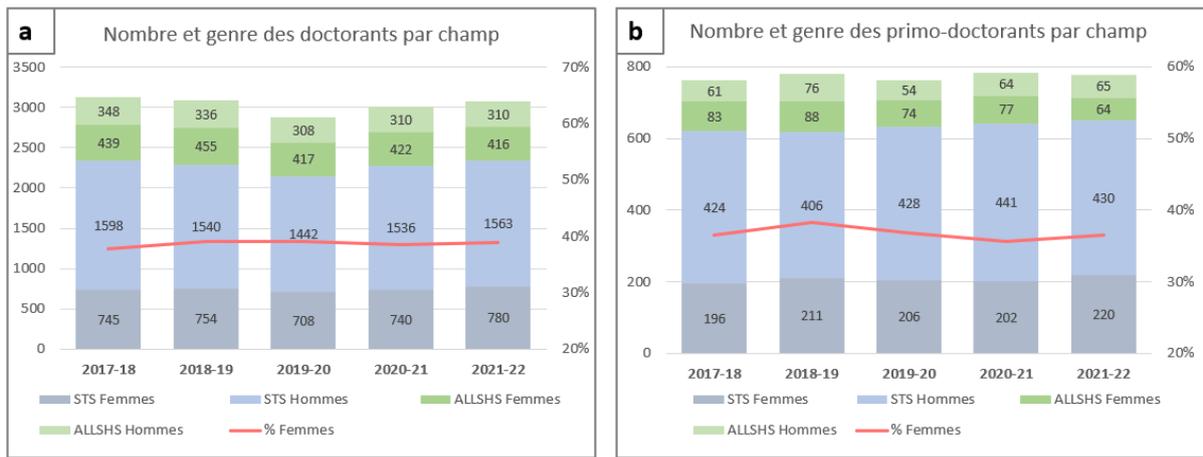


Figure 3.1 : a) Nombre de doctorants inscrits par champ disciplinaire (STS, ALLSHS) et par genre avec le pourcentage de femmes (courbe rouge) sur les 5 dernières années. b) Idem pour le nombre de primo-entrants.

Le nombre de doctorants primo-entrants est de 779 en 2021-2022 (figure 3.1b). Il reste relativement constant depuis 5 ans, avec une légère tendance à l'augmentation (diminution) pour le champ disciplinaire STS (ALLSHS). Le pourcentage de femmes fluctue entre 36% et 38%.

3.1.2 Données par domaine scientifique

Le nombre d'inscrits à l'UGA a été réparti selon les 10 domaines scientifiques en utilisant la liste de correspondance avec les spécialités (Annexe 1) : Biologie médecine santé, Chimie, Mathématiques, Physique, Sciences agronomiques et écologiques, Sciences de la société, Sciences de la Terre, de l'Univers et de l'Espace, Sciences et technologies de l'information et de la communication, Sciences humaines, Sciences pour l'ingénieur. L'évolution du nombre total d'inscrits dans ces domaines durant les 5 dernières années est reprise à la figure 3.2a. On observe des tendances très différentes selon les domaines, avec une hausse des effectifs de l'ordre de 10% en Biologie médecine santé, Sciences de la Terre- Espace et Chimie, et une baisse du même ordre de grandeur en Sciences humaines. Les autres domaines montrent un histogramme avec un minimum dans le nombre d'inscrits pour l'année 2019-2020.

Les histogrammes pour les primo-entrants montrent des évolutions plus fluctuantes (figure 3.2b), à l'exception des domaines Biologie médecine santé et Sciences humaines pour lesquels la hausse et la baisse des effectifs sont respectivement confirmées.

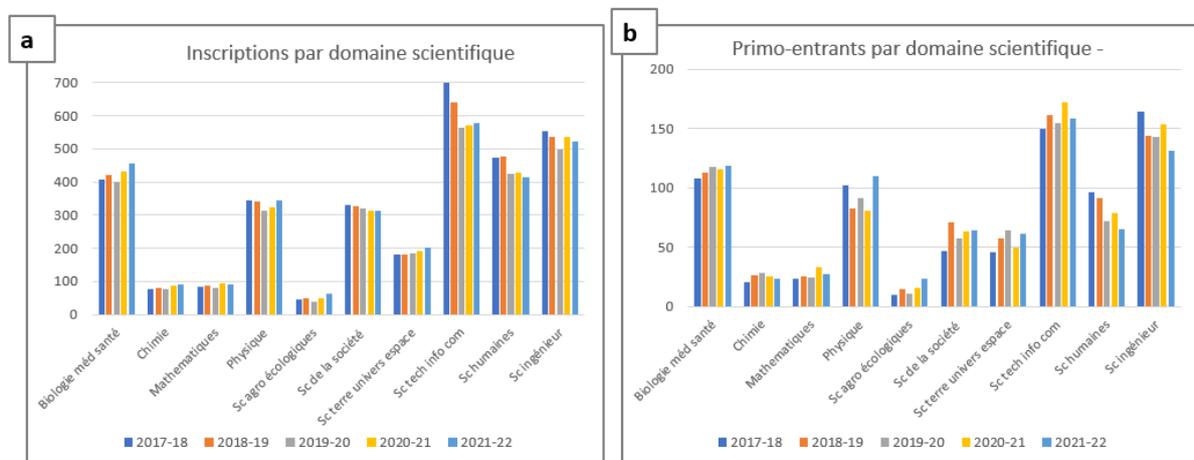


Figure 3.2 : Nombre (a) d'inscriptions et (b) de primo-entrants par domaine scientifique sur les 5 dernières années

3.2 Dynamique internationale

3.2.1 Attractivité internationale

Les nombres (et pourcentages) de doctorants et de primo-entrants de nationalité étrangère sont respectivement de 1385 (45%) et 316 (41%) en 2021-2022 (Figure 3a). On observe une diminution du nombre et pourcentage de doctorants de nationalité étrangère durant ces trois dernières années, particulièrement pour les primo-entrants dont le nombre (pourcentage) était de 399 (51%) en 2018. Cet effet semble s'être initié avant la première vague de la pandémie de Covid 19 (février 2020) mais a probablement été amplifié par celle-ci.

Le pourcentage de doctorants avec un diplôme d'entrée en doctorat étranger (appelé doctorants internationaux par le HCERES) est de 19% en 2021-2022 (Figure 3d) et s'inscrit également dans le cadre d'une tendance générale à la diminution depuis 2017-2018 (23%).

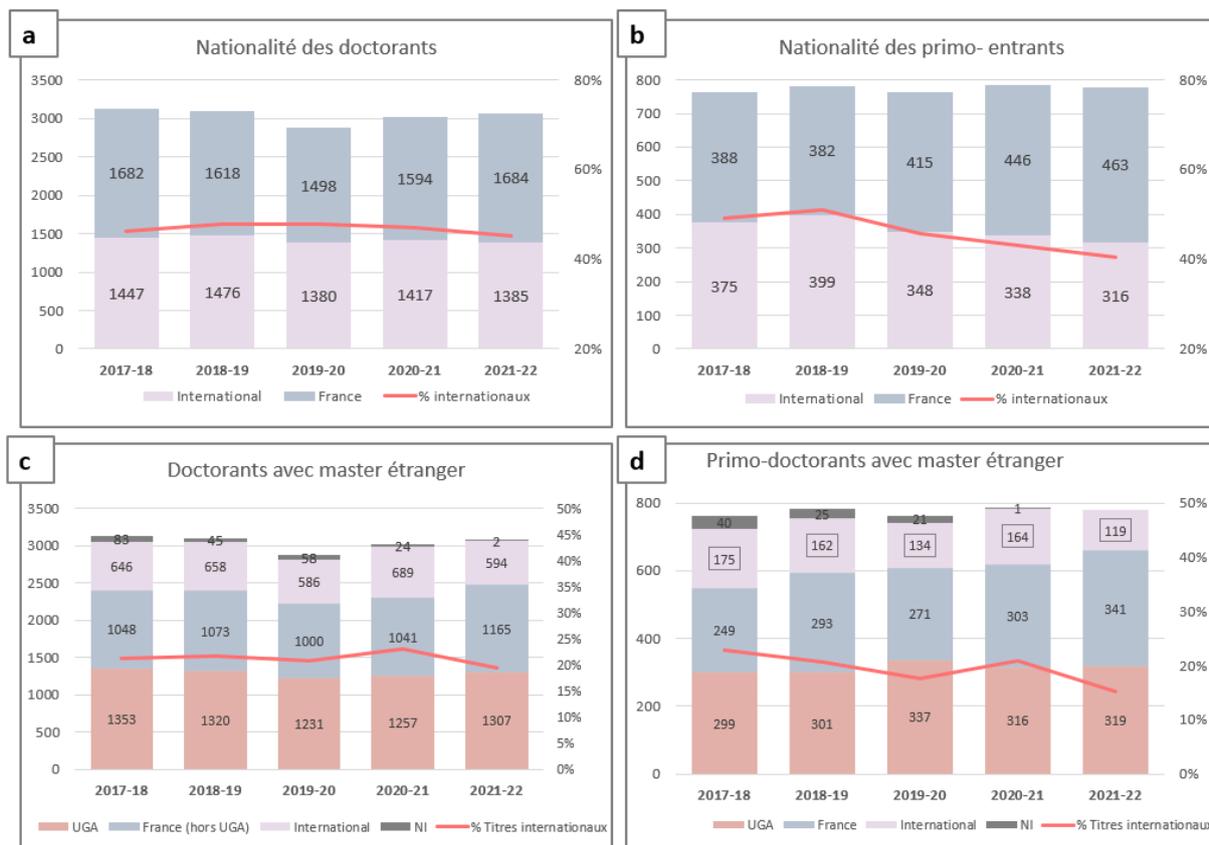


Figure 3.3 : Nombre et pourcentage (courbe rouge) de (a) doctorants selon leur nationalité, (b) primo-entrants selon leur nationalité, Nombre et pourcentage de doctorants (c) et primo-doctorants (d) avec un diplôme d'entrée en doctorat étranger (doctorants internationaux). NI : non identifiés.

3.2.2 Partenariats internationaux

Les partenariats internationaux forts s'expriment principalement par les doctorats réalisés en cotutelle avec un autre établissement dont le nombre s'est établi à 235 en 2021-2022 avec un pourcentage de 7,7% (figure 3.4a). Ces chiffres sont en baisse depuis 2 ans (281 et 9,8% en 2019/2020) et traduisent probablement un impact de la pandémie du Covid, avec aussi un effet de la diminution des doctorants d'origine étrangère observée sur la figure 3.3. En termes de répartition par principale aire géographique (figure 3.4b), plus de 50% des cotutelles sont déployées avec des établissements de l'Union Européenne (avec la Grande Bretagne), 12% en Amérique du Sud et 10% en Amérique du Nord. Les 5 principaux pays partenaires (figure 3.4c) sont l'Italie, le Canada, le Brésil, le Royaume Uni et l'Allemagne. Au niveau des établissements (figure 3.4d), l'université de Swansea apparaît comme le partenaire avec lequel l'UGA a le plus de conventions de cotutelles (16). Dans la liste, on trouve ensuite

l'université de Rome (8), l'université Libanaise (Beyrouth ; 6) et l'université de Sherbrooke (Canada ; 6).

En sus du déploiement des thèses en cotutelles, le CED est partie prenante aux projets internationaux de site tels que le projet d'EUN (European University Network) *UNITE!* au sein du workpackage dédié aux études doctorales et s'inscrit dans les partenariats stratégiques de l'UGA via le déploiement d'accords-cadres de cotutelles en cours et/ou à venir.

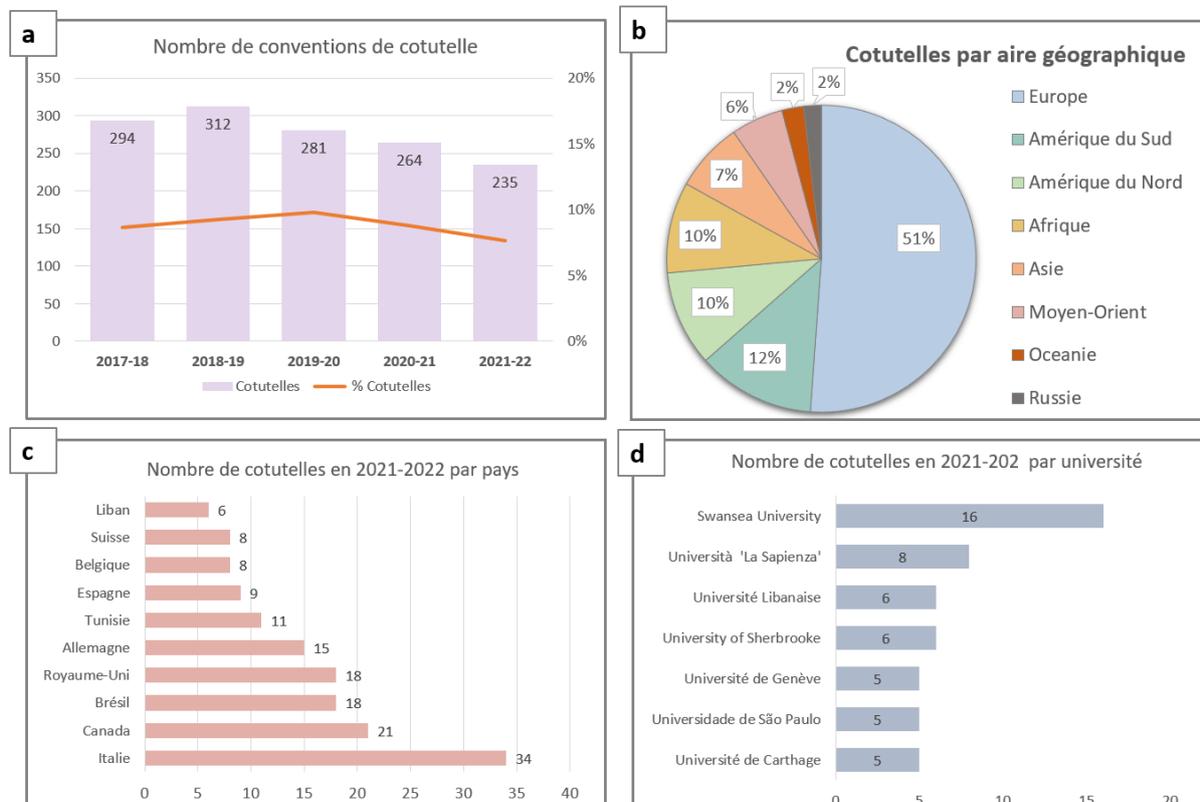


Figure 3.4. Données de cotutelles UGA. a) Evolution du nombre de cotutelles et pourcentage de cotutelles à l'UGA. b) Répartition des cotutelles par aire géographique en 2021-2022. c) Les 10 premiers pays partenaires. d) les 7 premiers établissements partenaires. Financements

3.3 Financement

3.3.1 Les sources de financement des doctorants primo-entrants

En 2021-2022, 427 doctorants primo-entrants (56%) ont bénéficié d'un contrat doctoral tandis que 21 d'entre eux (3%) étaient sans financement (figure 3.5). Par rapport aux années précédentes, ces chiffres semblent montrer une diminution de la précarité financière au niveau des primo-entrants. Cette conclusion devra être confirmée dans les prochaines années.

Les conventions CIFRE sont en nette progression ces deux dernières années pour atteindre une centaine (12,6%) en 2021-22. Par contre les bourses internationales sont à la baisse depuis 2 ans (une vingtaine) et ne représentent plus que 2,4% des inscrits.

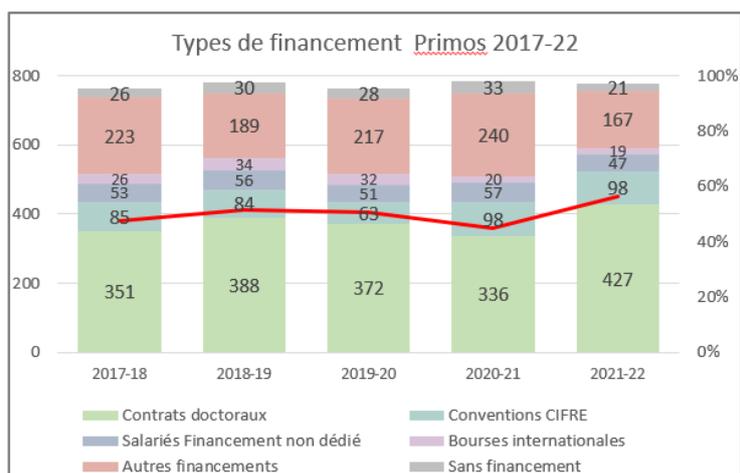


Figure 3.5: Répartition des financements de thèse et pourcentage des contrats doctoraux (courbe rouge) pour les primo-entrants entre 2017-2018 et 2021-2022 selon les 5 catégories suivantes : contrats doctoraux, conventions CIFRE, salariés avec financement non dédié, bourses internationales, autres financements et sans financement.

3.3.2 Répartition des contrats doctoraux pilotés par l'UGA entre 2017 et 2022

Suite à une question émanant de la Commission recherche du CAC, le CED a réalisé en automne 2022, en collaboration avec la VP recherche, un bilan de la répartition des contrats doctoraux entre les écoles doctorales sur des fonds gérés par l'UGA (CD établissements, LPR, Labex et Idex, incluant les programmes CDP, IRGA international et IRGA exploratoire-émergent³) durant ces 6 dernières années. Durant cette période, l'UGA a attribué 1428 CD, dont 706 via le CED. La répartition moyenne annuelle des contrats doctoraux (figure 3.6) montre une distribution équilibrée de ces derniers entre les différentes écoles doctorales. Une ED (SHPT) a bénéficié d'un nombre supérieur de CD, en raison de sa forte implication dans les programmes CDP (Cross Disciplinary Projects) de l'Idex.

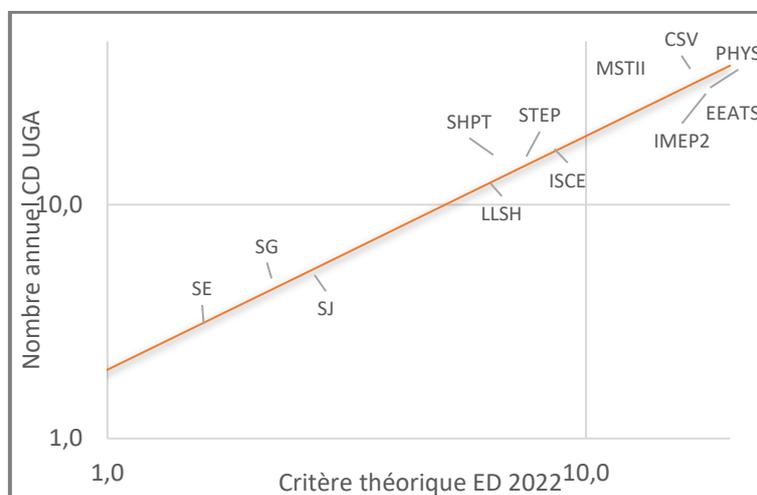


Figure 3.6: Répartition des contrats doctoraux gérés par l'UGA entre les écoles doctorales durant la période 2017-2022. Le nombre annuel de contrats doctoraux est reporté en fonction d'un critère théorique calculé à partir des caractéristiques de chaque ED (nombres d'inscrits, de soutenances et de diplômés/équivalents HDR). La droite orange correspond à une répartition selon ce critère théorique.

³ CDP : Cross Disciplinary Project ; IRGA: Initiatives de Recherche à UGA

4 Encadrement et déroulement de la thèse

4.1 Encadrement doctoral

4.1.1 Potentiel d'encadrement

Alors que le potentiel d'encadrement était de 2158 personnes en 2017-2018 (HDR ou personnes disposant d'un agrément ponctuel), il a été en constante augmentation annuelle pour atteindre un total de 2 414 personnes en 2020-2021 (figure 4.1). La répartition de ce potentiel entre les domaines STS et ALLSHS reste très stable sur la période, avec un ratio ALLSHS/STS variant entre 16,5 et 17 % (courbe rouge, figure 4.1).

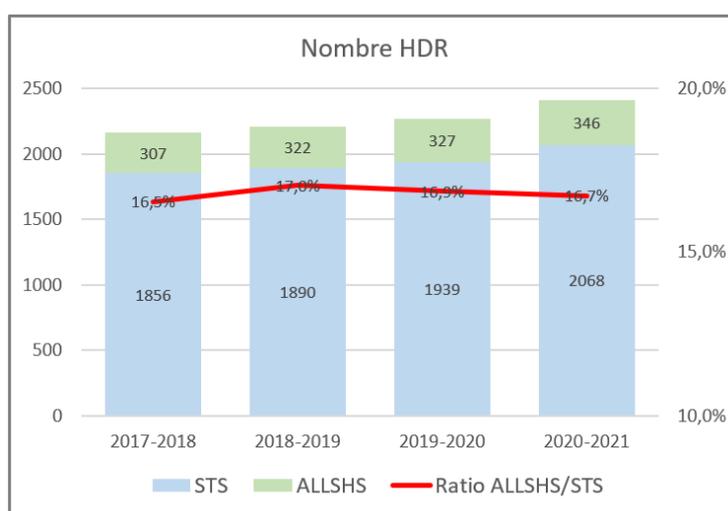


Figure 4.1 : Evolution du nombre de diplômés/équivalents HDR en fonction des champs disciplinaires (ALLSHS/STS) depuis 2017-2018.

En prenant les données des directeurs de thèse encadrant effectivement au moins une thèse à titre principal chaque année, deux paramètres sont suivis en fonction du domaine scientifique : le nombre moyen de doctorants encadrés (figure 4.2a) et le taux d'encadrement moyen (figure 4.2b). Ces deux paramètres sont ceux sur lesquels des règles ont été mises dans le RI du CED en vue d'assurer une qualité de l'encadrement tout au long de la thèse (seuil maximum de 300% de taux d'encadrement et 5 doctorants en STS, de 500% et 6 doctorants en ALLSHS).

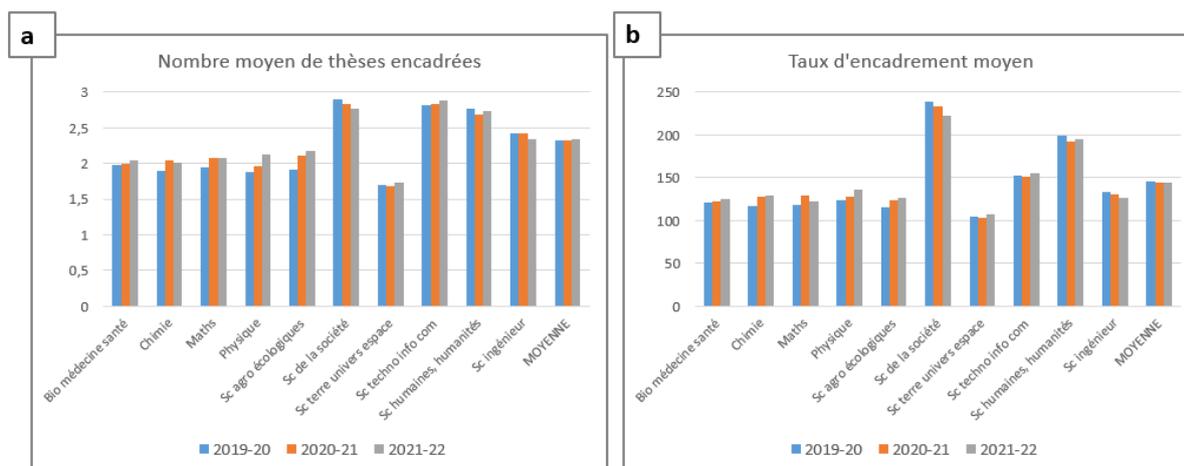


Figure 4.2 : Histogrammes pour les différents domaines scientifiques a) du nombre moyen de thèses encadrées par directeur de thèse et b) du taux d'encadrement moyen durant les 3 dernières années. La moyenne générale pour l'UGA est donnée à droite de chaque diagramme.

Les conditions d'encadrement moyennes sur l'ensemble de l'UGA restent très stables au cours des trois dernières années, autour de 2,3 doctorants encadrés par directeur de thèse (figure 4.2a) avec un taux d'encadrement de 145 % (figure 4.2b).

La diversité des situations selon les domaines scientifiques correspond pour partie à la distinction entre les grands champs STS (avec des moyennes de l'ordre de 2 doctorants et de 100 à 120% de taux encadrement) et ALLSHS (avec des moyennes plus proches de 2,8 doctorants et plus de 200%). A noter que le domaine des sciences et technologies de l'information et de la communication se rapproche plus des pratiques ALLSHS que STS en matière du nombre de thèses encadrées. Les sciences pour l'ingénieur se situent également au-dessus de la moyenne pour ce paramètre. Le domaine des sciences de la terre, de l'univers et espace se démarque au contraire par des taux plus faibles (1,6 et 100%) que l'ensemble des autres domaines. De manière générale, on retrouve au sein des domaines la stabilité observée globalement. Seul le domaine des sciences de la société présente une diminution des deux indicateurs.

Au sein de chacun de ces domaines, au cours des mêmes années, le nombre d'encadrants dépassant les règles de taux et de nombre de doctorants maximum fixés par le RI du CED en 2021 reste limité (généralement inférieur à 4%), avec plusieurs domaines (chimie, physique, sciences de la terre et de l'univers) inférieures ou proches de 2% (figure 4.3).

Dans la plupart des domaines, ces chiffres montrent un respect global des règles destinées à améliorer la qualité et la disponibilité de l'encadrement, les dépassements restant de l'ordre de l'exception dérogatoire pour gérer des situations précises temporaires (délais de quelques mois parfois entre la soutenance des anciens doctorants et le démarrage de la thèse des nouveaux doctorants).

Trois domaines présentent des taux de dépassement plus importants qui, en nombre, correspondent à plus de 10 personnes concernées. Tout d'abord, le domaine sciences de la société est caractérisé jusqu'en 2020-21 par des chiffres élevés de dépassement (4 à 6 %) mais il montre une très forte diminution (moins de 3%) de ces dépassements en 2021-2022 après la mise en application du nouveau RI. Ensuite, dans le domaine des sciences et technologies de l'information et, à un moindre degré, des sciences de l'ingénieur, les dépassements restent importants et plus forts en termes de nombre de doctorants (6 à 10%) qu'en termes de taux d'encadrement (5 à 8%), ce qui révèle des pratiques d'éclatement de l'encadrement plus marquées que dans d'autres domaines.

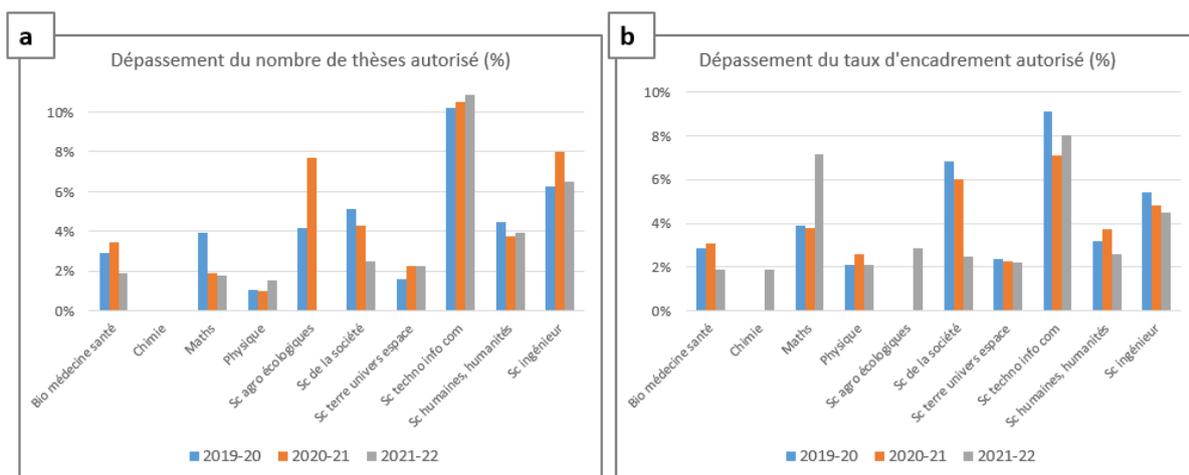


Figure 4.3 : Pourcentage de directeurs de thèse dépassant a) le nombre maximum de thèses et b) le taux maximum autorisés par domaine scientifique.

4.1.2 Inscriptions en HDR et agréments ponctuels

Entre septembre 2021 et septembre 2022, les comités HDR rattachés aux ED ont autorisé 99 personnes à s'inscrire en HDR dont 78 en STS et 21 en ALLSHS. Ces autorisations sont valables durant 2 années et les candidats ne s'inscrivent généralement que l'année de leur soutenance. La CD3 a par ailleurs donné des avis favorables pour 32 demandes d'agréments ponctuels à diriger une thèse en attente de passage de la HDR dont 29 en STS et 3 en ALLSHS sur la même période.

L'évolution du nombre de soutenances HDR sur les 5 dernières années montrent des fluctuations annuelles autour d'une moyenne aux environs de 75 par an (figure 4.4) dont 80% en STS et 20% en ALLSHS. Plus notable est la montée de la proportion de femmes lors des années 2020-21 et 2021-22 tant en STS qu'en ALLSHS, avec une moyenne générale qui a dépassé 50% en 2021-2022. A ce stade, nous ne disposons pas d'information suffisante pour relier ce phénomène à des politiques nationales ou de site en matière de recrutement d'enseignants-chercheurs notamment.

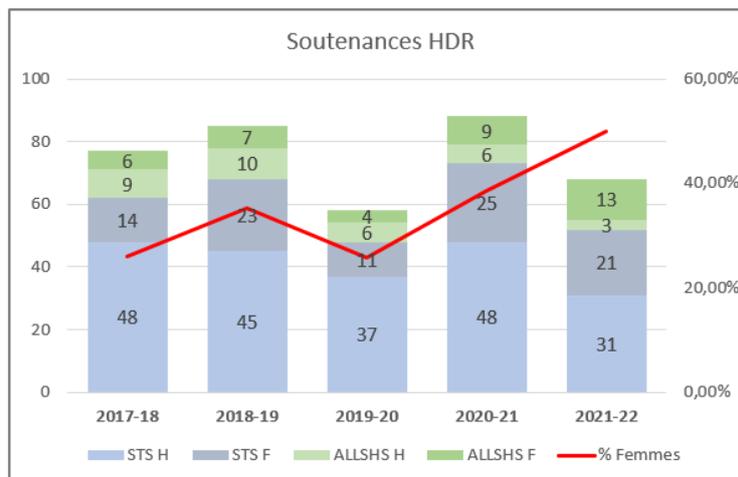


Figure 4.4 : Nombre de soutenances HDR par champ disciplinaire et genre sur les 5 dernières années

4.1.3 Formation des encadrants

La formation des diplômés HDR est un enjeu important dont le CED s'est saisi avec le déploiement de formations sur l'encadrement et sur le portfolio des compétences. Dès 2018, une formation « Pour un encadrement éthique de la thèse », a été organisée en partenariat avec les services RH UGA, G-INPUGA, CNRS et INRAE. Elle vise à doter les encadrants d'outils en matière de relations interpersonnelles et en matière de gestion de conflits par une sensibilisation aux VSS (Violences sexistes et sexuelles) et des mises en scène de situations d'encadrement délicates leur permettant de verbaliser les difficultés rencontrées et de proposer des solutions. A ce jour, 7 sessions mobilisant 70 encadrants ont été organisées. Un bilan est en cours afin d'en revisiter le contenu en lien avec les évolutions réglementaires du nouvel arrêté de 2022 et l'enrichissement à venir de l'offre de formation.

Dès 2020, en lien avec le déploiement d'un outil d'aide au portfolio de compétences à destination des doctorants, des ateliers ont été proposés aux encadrants afin de leur permettre d'accompagner au mieux les doctorants dans leur projet professionnel. Six ateliers auxquels ont participé 48 encadrants ont été dispensés depuis 2 ans.

4.2 Soutenances et arrêts de thèse

4.2.1 Les soutenances

Pour une grande majorité des doctorants, le travail de thèse aboutit à une soutenance et à l'obtention du titre de docteur. Ainsi 657 docteurs UGA ont été promus en 2021-22 ce qui marque la poursuite de

la reprise après la baisse du nombre de soutenances (603) observée en 2019-2020 (figure 4.5a). L'évolution des soutenances par domaine scientifique sur les 5 dernières années montre une relative stabilité en moyenne (avec des fluctuations annuelles) dans la plupart des domaines scientifiques (figure 4.5b). Deux domaines - Sciences et technologies de l'information et de la communication et Sciences Humaines - se différencient avec une tendance à la baisse des soutenances. A l'inverse, le domaine Biologie, Médecine Santé affiche plutôt une tendance à la hausse durant ces 3 dernières années.

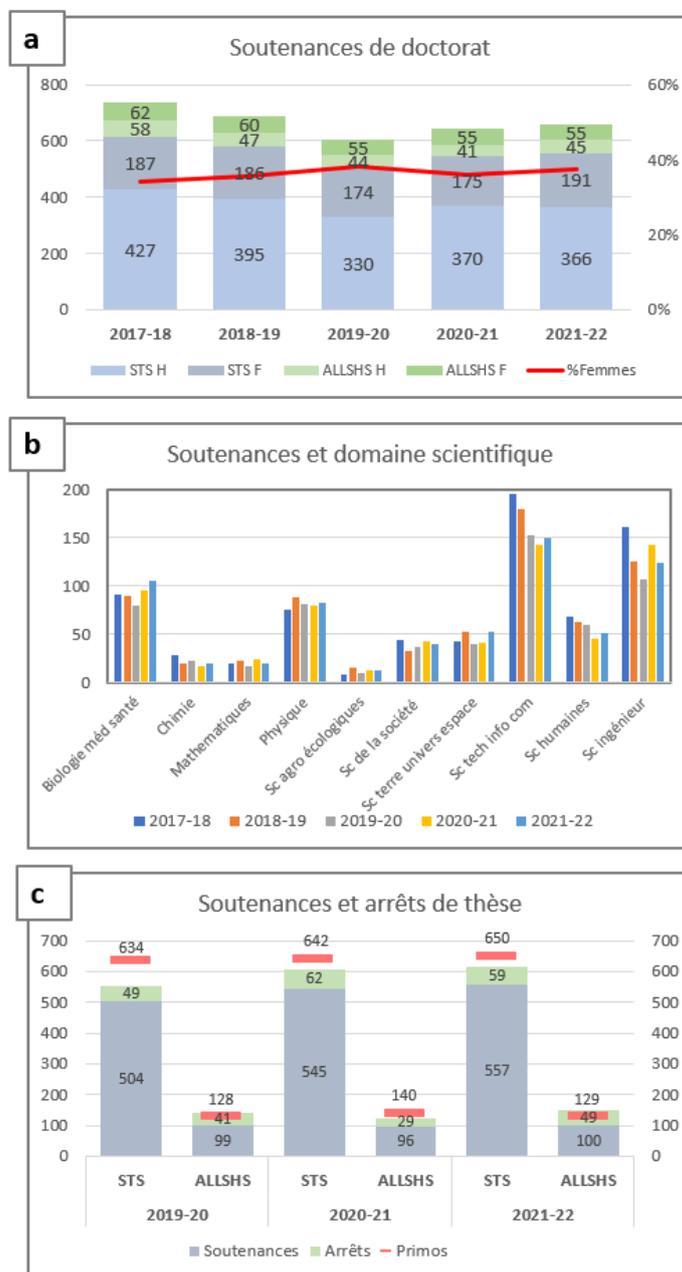


Figure 4.5: a) Evolution générale des soutenances de doctorats par champ disciplinaire et genre sur 5 ans. b) Soutenances de doctorat par domaine scientifique sur 5 ans. c) Soutenances et arrêts de thèse par champ disciplinaire sur 3 ans

Un certain nombre de cursus doctoraux prennent cependant fin sans aboutir au doctorat. La figure 4.5c montre l'évolution comparée du nombre de soutenances et d'arrêts de thèse sans doctorat (nommés abandons ici, bien que les motifs ne relèvent pas toujours de l'abandon individuel comme nous le verrons plus loin) sur les 3 dernières années par champ disciplinaire. Sans retracer les trajectoires des doctorants, cette figure permet de rapporter ces nombres de sorties de doctorat avec le nombre de primo-entrants chaque année pour comparer des flux annuels entrants et sortants dans les ED. Si on

observe une légère montée des arrêts de thèse sans diplôme en proportion des primo-entrants en STS sur les deux dernières années, cette proportion reste limitée à environ 9% et s'accompagne aussi d'une montée des soutenances. L'évolution des sorties de thèse dans le domaine ALLSHS est très différente avec une proportion d'abandons qui dépasse 30% des primo-entrants sur cette période et atteint même un niveau de 38% en 2021-2022 après une très légère réduction en 2020-2021 dûesans doute aux dispositions spécifiques de prolongation de thèse dans la phase de pandémie Covid 19. Ces dispositions malheureusement n'ont pas empêché une montée des abandons l'année suivante dont il sera nécessaire d'étudier les causes et la relation éventuelle avec la montée de la précarité financière des doctorants observée sur cette année par l'étude de précarité mentionnée au chapitre 5.2.

4.2.2 Les arrêts de thèse sans diplôme (abandons)

Bien que nommés abandons de façon générique, les raisons des arrêts de thèse peuvent être diverses. Le motif est pédagogique lorsque l'arrêt est prononcé par l'ED après constat de la qualité insuffisante des travaux fournis. Le motif est personnel lorsque l'arrêt résulte d'une décision d'abandon du doctorant lui-même pour des raisons qui lui sont propres (santé, charges familiales, ...) ou qu'il n'exprime pas (plus de nouvelles), malgré les relances de l'ED et du service scolarité du CED. Le motif est indiqué comme professionnel lorsque le doctorant a clairement indiqué changer de projets professionnels et choisir un emploi incompatible avec la poursuite du doctorat. La répartition de ces motifs est donnée dans le tableau 4-1 pour 2021-2022. Elle est peu variable d'une année sur l'autre. Ce tableau précise aussi le nombre d'années d'inscription avant la décision d'abandon et montre une différence assez nette entre les grands champs disciplinaires STS et ALLSHS sur ce point, qui est à mettre au regard de la durée des thèses dans ces grands champs.

Tableau 4-1 : Statistiques des arrêts de thèse pour l'année 2021-2022 (108 arrêts au total)

Champs	Motifs			Années d'inscription		
	Professionnel	Personnel	Pédagogique	de 1 à 3	entre 4 et 6	> 6
STS	7	41	11	46	12	1
ALLSHS	6	37	6	27	16	6
Ensemble	13	78	17	73	28	7
% du total	12%	72,2%	15,7%	67,6%	25,9%	6,50%

Depuis plusieurs années les ED portent une vigilance forte sur cette question des abandons et développent des actions visant à réduire le nombre de cas notamment grâce à la mise en place et au fonctionnement des CSI. Un suivi et une réflexion collégiale est menée en CD3 aussi sur la base des bilans annuels. Elle montre que le statut du financement du doctorant en début de thèse ne semble pas un facteur marquant pour expliquer les abandons, près de 70% des arrêts de thèse en 2021-2022 sont le fait de doctorant ayant eu un financement dédié et 16% sont des doctorants salariés hors thèse ce qui n'est pas sensiblement différent des proportions observées à l'entrée ces dernières années. Si on s'intéresse à la nationalité des doctorants en revanche, la proportion d'abandon par des doctorants de nationalité étrangère est légèrement inférieure à la proportion de doctorants étrangers entrant en thèse chaque année (35%). La période Covid, cependant, rend l'analyse plus difficile pour ces dernières années. Si les chiffres d'abandons ne sont pas très fortement marqués par cette crise, celle-ci a de manière indéniable conduit un certain nombre de doctorants à s'interroger plus fortement sur leur engagement en doctorat. Dans certains domaines, elle peut avoir accentué la difficulté à se projeter dans le doctorat et surtout l'après-doctorat avec toutes les incertitudes qu'ils comportent pour privilégier des situations d'embauches beaucoup moins précaires au niveau master dans une période de marché du travail demandeur. Dans d'autres domaines où la crise COVID ne semble pas avoir eu d'effets sur les abandons, on s'attend cependant à un effet sur la durée des thèses.

4.3 Dérogations, césures, durée des thèses

L'arrêté du 25 mai 2016 fixe à 3 ans la durée de thèse pour les doctorants disposant d'un financement dédié (temps plein) et cette durée peut aller jusqu'à 6 ans lorsque le doctorant est engagé dans une activité professionnelle hors doctorat (temps partiel). Pour ces deux catégories toute demande d'inscription supplémentaire en doctorat au-delà du nombre d'année réglementaire passe par un processus dérogatoire géré collégalement au sein de la CD3.

4.3.1 Dérogations pour années supplémentaires

Les dérogations pour inscription en 4^{ème} année pour des doctorants en temps plein arrivant en fin de contrat s'appuient sur l'avis des directions d'ED et ne passe en CD3 que dans les cas très rares de refus de réinscriptions. Les autres cas de dérogations sont traités systématiquement en CD3 : demande de 5^{ème} année pour les doctorants en temps plein ou de 7^{ème} année et plus pour les doctorants en temps partiel. On n'observe pas de différence forte de pratique entre STS et ALLSHS pour les 4^{èmes} années en temps plein puisque les demandes de prolongation sont proportionnelles aux nombres de doctorants inscrits dans ces différents champs disciplinaires (figure 4.2).

Tableau 4-2 : Statistiques dérogations pour années supplémentaires d'inscription en 2021-2022

	Tps Plein 4 ^{ème} année	Tps Plein 5 ^{ème} année	Tps Plein 6 ^{ème} année	Tps Plein > 6 ans	Tps Partiel > 6 ans	Total
STS	387	51	11	3	6	458
ALLSHS	84	36	27	28	44	219
Ensemble	471	87	38	31	50	677

Les proportions s'inversent progressivement ensuite pour chaque année de dérogation supplémentaire demandée car les thèses longues résultent en très grande majorité des pratiques disciplinaires du champ ALLSHS même si de fortes différences existent entre les disciplines au sein des ALLSHS.

Par ailleurs, en marge de ces modalités d'instruction récurrentes et dans le contexte de la pandémie Covid 19, des prolongations de thèse ont été accordées au titre de ce motif dans le cadre d'une enquête sur l'impact Covid sur l'avancée des travaux de thèse menée en juin 2020 qui s'est inscrite dans une démarche nationale initiée par le MESRI. A l'UGA, 1340 doctorants ont été déclarés impactés, suite à un recensement des demandes initiées par les doctorants, validées par les directeurs de thèse, de laboratoire et d'école doctorale et instruites en commission Vice-Présidence Recherche- Conseil Académique et Direction du Collège doctoral. L'impact sur les travaux de thèse s'est traduit par une prolongation moyenne de près de 4 mois pour ces 1340 doctorants.

4.3.2 Césures

Avant d'aboutir à la soutenance, le parcours doctoral peut aussi être coupé par une période de césure. En effet, afin de laisser la possibilité aux doctorants de prendre un temps de réflexion en engageant temporairement d'autres activités favorables à leur poursuite de carrière sans rallonger leur durée effective de doctorat, les doctorants ont la possibilité de demander une césure de 6 à 12 mois dans leur parcours doctoral. Ces demandes de césures sont examinées en CD3. En 2020-2021, 20 césures ont obtenu un avis favorable de la CD3 dont 14 en ALLSHS et 6 en STS. Ce chiffre élevé par rapport à une année moyenne montre un effet de la pandémie qui s'est réduit en 2021-2022 puisque cette année-là ce sont seulement 8 demandes de césures qui ont été autorisées par la CD3, en très grande majorité pour une durée de 1 an même si dans les textes la césure peut durer entre 6 et 12 mois. Les quelques rares cas d'avis défavorable sont dus à une mauvaise compréhension du cadre légal de la césure et sont souvent retirés après explications données au candidat.

4.3.3 Durée des thèses

En moyenne la durée des thèses UGA est bien contenue (figure 4.6a). Après une tendance à la baisse de la durée des thèses jusqu'à un point bas en 2018-2019 avec une moyenne de moins de 44 mois, la durée des thèses connaît un allongement à partir de l'année 2018-2020, sans doute dû en grande partie à la crise COVID dont les effets tendent à se renforcer en moyenne jusqu'à atteindre un peu plus de 46 mois en 2021-2022.

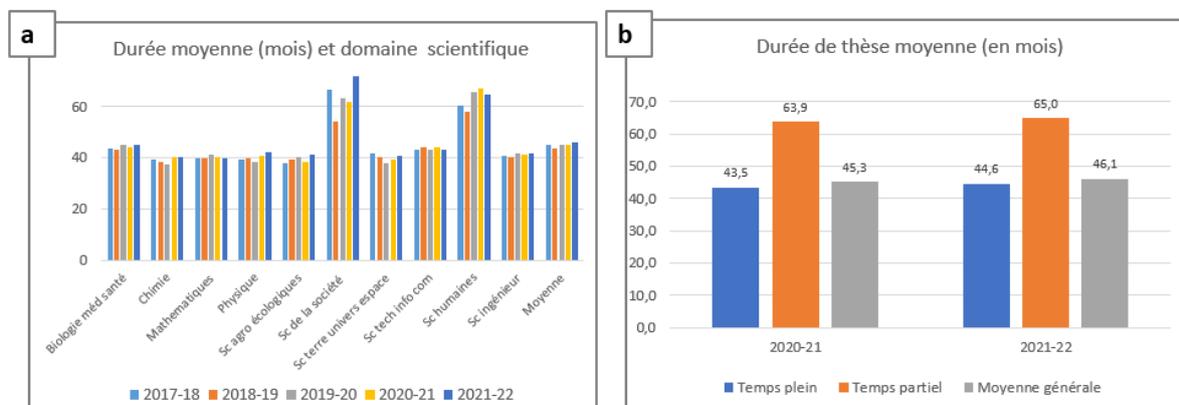


Figure 4.6 Evolution de la durée des thèses (en mois) a) selon les domaines scientifiques durant ces 5 dernières années b) en distinguant les thèses à temps plein, à temps partiel et la moyenne générale durant ces deux dernières années

Cet allongement moyen relativement faible (2 mois) cache cependant des disparités selon les domaines scientifiques. La plupart des domaines est touchée mais avec des décalages dans le temps différent entre 2019-2020 et 2021-2022 et seuls les mathématiques, les sciences de la terre de l'univers et espace et les sciences et technologie de l'information et de la communication maintiennent une grande stabilité dans la durée des thèses. L'allongement est en revanche plus net pour les disciplines qui ont déjà des durées de thèses importantes telles les sciences de la société et les sciences humaines. A noter que ces disciplines se caractérisent par une proportion plus forte de thèses réalisées par des doctorants en emploi par ailleurs c'est-à-dire des thèses en temps partiel qui dans les textes réglementaires peuvent avoir une durée de thèse allant jusqu'à 6 ans. Sept à huit pourcents des thèses de l'UGA sont réalisées en temps partiel et la proportion est de 71% en ALLSHS et 29% en STS ppur l'année 2021-2022. Il est donc important de distinguer la durée des thèses en fonction du statut des doctorants à temps plein s'ils disposent d'un financement dédié pour les 3 premières années ou à temps partiel s'il réalise leur thèse en état en emploi non dédié à la thèse. La figure 4.6 b montre la réalité de la différence forte entre les durées de thèse en temps partiel (entre 64 et 65 mois, chiffre inférieur aux 72 mois permis) ou en temps plein (autour de 44 mois) en 2020-21 et 2021-2022. Les deux catégories subissent en revanche le même allongement de thèse d'un mois environ entre 2020-21 et 2021-22.

5 Accueil, intégration et inclusion

5.1 Accueil des doctorants

Le CED a eu pour objectif d'accueillir le mieux possible les doctorants au sein de la Maison du Doctorat et de leur environnement scientifique, au travers d'espaces, d'événements et de dispositifs dédiés, particulièrement après les pics de pandémie de 2020 et 2021.

5.1.1 Espace doctorants

Un espace doctorant a été aménagé au rez de chaussée de la Maison du Doctorat (figure 5.1) afin de permettre aux doctorants de travailler individuellement ou sur des projets collectifs. Il comporte un espace de travail en mode coworking avec 12 bureaux individuels protégés réservables directement via le site internet du Collège doctoral, une salle de réunion, un espace de documentation en lien avec le développement du projet professionnel et des espaces de convivialité.

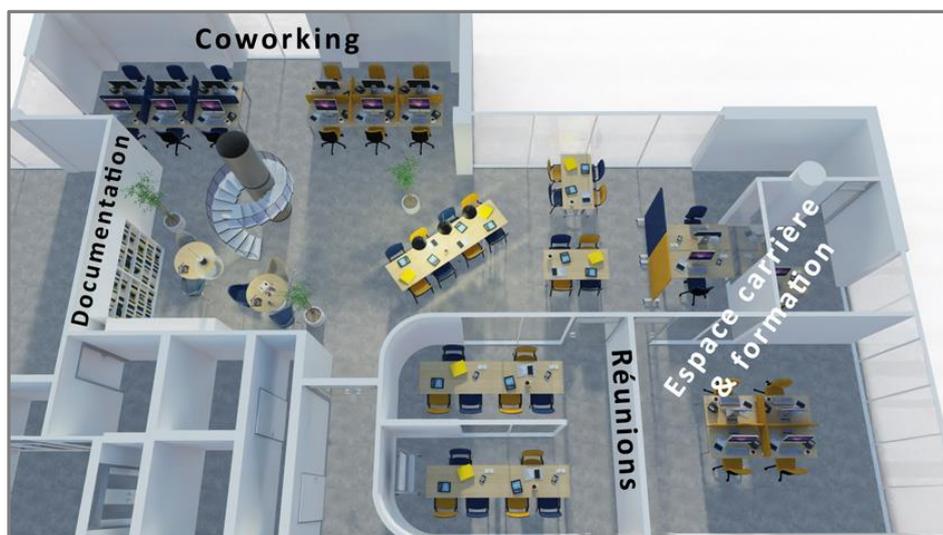


Figure 5.1 : Visualisation de l'espace doctorant au sein de la Maison du doctorat Jean Kuntzmann

5.1.2 Journée d'accueil des doctorants

Depuis 2018, le Collège et les Écoles doctorales organisent une journée d'accueil à la fin du mois de décembre à destination des doctorantes et doctorants inscrits en 1^{ère} année, en partenariat avec le Centre de santé universitaire, le CROUS, des élus doctorants et différentes directions de l'UGA (Bibliothèques, appui à la Science Ouverte, Culture scientifique et technique, Direction de la Vie étudiante, Service des sports, International Students & Scholars Office, ...). L'objectif est d'informer sur l'ensemble des services disponibles pour les doctorants sur le site UGA mais aussi de découvrir la Maison du doctorat et de susciter la création de liens entre les doctorants et les personnels du CED, particulièrement nécessaire après les périodes d'isolement liées à la COVID. L'événement, bilingue, est construit autour d'un jeu d'énigmes afin d'en faire un temps de découverte attractive et ludique. En 2021, la journée d'accueil s'est déroulée à la Maison du doctorat et a attiré environ 300 doctorants.

5.1.3 Dispositifs de mentorat

Dans le cadre du réseau UGA Phd Alumni Network, un programme de mentorat à destination des doctorants a été initié en 2020-2021 par le CED. Organisé en binômes « docteur-doctorant », il permet aux doctorants de bénéficier d'un accompagnement sur les thématiques de *Bien vivre sa thèse*, *Poursuite de carrière Post-thèse* et *Entrepreneuriat et création d'entreprise*. Le dispositif compte à ce jour une centaine de participants (mentors et mentorés).

Par ailleurs, les futurs doctorants internationaux peuvent également bénéficier du parrainage d'un étudiant UGA en intégrant la plate-forme européenne favorisée par Campus France « [Buddy system](#) » qui comprend un soutien aux procédures administratives, une visite individuelle de la ville et du lieu d'étude.

5.2 Lutte contre les discriminations et la précarité

La lutte contre les discriminations et contre toutes les formes de précarité est au cœur de la politique doctorale de l'UGA. Le CED s'inscrit dans les dispositifs institutionnels UGA existants (dispositif de lutte

contre les VSS et toutes les formes de discrimination) mais engage également des réflexions et des actions partenariales en vue de contribuer au bien-être doctorant.

5.2.1 Lutte contre la précarité

Au niveau de la précarité financière, la première mesure permettant d'aider les doctorants en difficulté est l'exonération des droits d'inscription sur critères sociaux. Chaque année universitaire, la **commission d'exonération des droits d'inscription** examine et statue sur les dossiers déposés. Le nombre de dossiers éligibles sur les 6 dernières années (figure 5.2) fluctue entre 10 et 61, avec un pourcentage d'avis favorables variant entre 30 % et 100%.

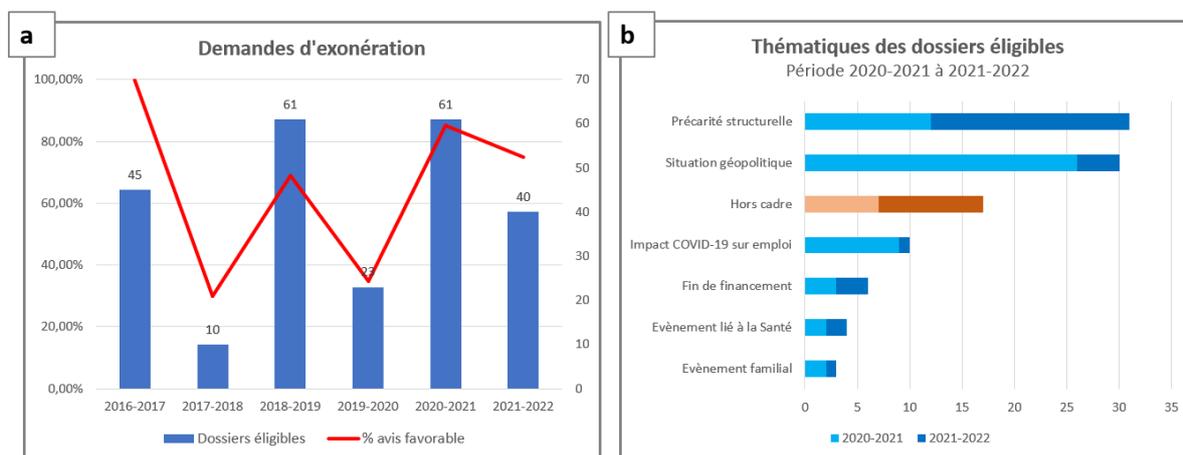


Figure 5.2 : a) Demandes d'exonération et pourcentage d'avis favorables entre 2017 et 2022. b) Thématiques des dossiers éligibles pour 2020-2022.

L'analyse des motifs de demandes d'exonération sur les deux dernières années montre que, sur les 101 dossiers examinés, les deux principales causes sont la précarité structurelle et la situation géopolitique, correspondant respectivement à des doctorants sans financement dédié et internationaux.

En marge de la commission d'exonération et dans le contexte de la pandémie Covid 19, le CA de l'UGA a voté l'exonération des droits d'inscription au titre des années universitaires 2020-2021 et 2021-2022, pour les doctorants ayant été identifiés impactés par la Covid et ayant soutenu avant le 31 mars de l'année considérée. Ainsi ce sont 271 doctorants qui ont pu bénéficier d'une telle exonération sur les années 2020-2021 et 2021-2022.

D'autre part, un partenariat engagé avec le CROUS en 2021-2022 a donné lieu de mars à juin 2022 à la tenue de 4 permanences d'une assistante sociale du CROUS bilingue dans l'enceinte de la Maison du doctorat. Ces permanences ont pour objectif d'identifier et d'accompagner les doctorants en situation de précarité financière et 20 doctorants ont pu bénéficier d'un accompagnement. Le partenariat avec le CROUS a également donné lieu à une contractualisation CROUS- CED au titre des fonds CVEC (Contribution Vie Etudiante et de Campus) fléchés au niveau doctoral. Sur les 230 k€ collectés depuis 2019, environ 80% ont été dévolus à l'aide sociale via cette contractualisation permettant au CROUS, via le fond national d'aide d'urgence (FNAU), d'apporter rapidement une aide financière personnalisée aux doctorants en difficultés. Les 20% des fonds restants ont été mobilisés pour l'aménagement de l'espace doctorants.

Enfin, afin de mieux comprendre les facteurs de la précarité financière, une étude scientifique a été initiée par le CED et la VP recherche et réalisée en 2022 sur la précarité financière des doctorants à partir des bases de données disponibles sur les 4 dernières années⁴. Cette étude a montré que sur la période 2017-2021, l'absence de financement a concerné chaque année en moyenne 14% des doctorants. La proportion de thèses non financées est significativement plus élevée pour le domaine ALLSHS ; il s'accroît fortement au-delà de la troisième année de thèse dans toutes les disciplines et touche plus fortement les doctorants étrangers et ceux dont le directeur ou la directrice de thèse encadre un nombre élevé de doctorants. Cette étude va se poursuivre en 2023 en suivant les paramètres de précarité et par des enquêtes et questionnaires pour approfondir la compréhension de la précarité sur toutes ses facettes.

5.2.2 Lutte contre l'isolement

Le dispositif Bulles d'air



Depuis la rentrée 2021, s'appuyant sur l'expérience du Département Licence Sciences et Technologies (DLST) et en lien avec la Direction de la Vie étudiante, le Centre de Santé et le CROUS, le CED propose le dispositif « *Bulles d'air* » au niveau doctoral. Ce dispositif d'accompagnement basé sur une écoute active et bienveillante a pour objectif le bien-être au quotidien des doctorants, nécessaire au développement de conditions optimales de réussite. En fonction des problématiques rencontrées (isolement, encadrement, épuisement, devenir professionnel...), son rôle de guichet permet une orientation et / ou une articulation vers des services /structures adaptés (Direction d'école doctorale, Centre de santé, CROUS, dispositif VSS, Pôle carrière, ...).

Depuis novembre 2021, des séances sont ouvertes en présentiel sur prise de rendez-vous à la Maison du doctorat et une cinquantaine de doctorants, couvrant 10 écoles doctorales, ont pu bénéficier d'un accompagnement.

La lutte contre les VSS, les discriminations et le harcèlement

Dans le cadre de la politique de l'UGA de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), les formes de discrimination et de harcèlement, le CED est un relai fort du [dispositif de signalement](#) auprès des doctorants via la sensibilisation des acteurs (directeurs d'écoles doctorales, encadrants...) et la déclinaison de formations dispensées par la cellule égalité de l'UGA.

5.3 Inclusion – politique handicap

La politique volontariste de l'UGA en matière d'accompagnement et de soutien aux étudiants et personnels porteurs de Handicap s'illustre, au niveau doctoral, par un engagement annuel dans le cadre de la campagne Ministérielle de contrats doctoraux Handicap. Ainsi sur la période de 2017-2018 à 2021-2022, 16 primo-doctorants ont pu bénéficier d'un contrat doctoral au titre du Handicap, dont 9 sur fonds de l'établissement.

De même, l'élargissement du critère d'exonération des droits d'inscription au titre du Handicap voté en CA du 7 juillet 2022 à la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) en sus de la CMI (Carte Mobilité Inclusion) est un signal d'inclusion fort qui devrait permettre à davantage de doctorants de bénéficier du dispositif et de dépasser la moyenne de 0.8% du nombre d'inscrits enregistrée sur la période 2017-2018 / 2021-2022.

⁴ <https://doctorat.univ-grenoble-alpes.fr/actualites-du-doctorat/etude-scientifique-sur-la-precarite-financiere-des-doctorants-uga-1176629.kjsp>

6 Formations, valorisation du doctorat et poursuite de carrière

6.1 Formations

La formation des doctorants organisée par les ED et le CED est une formation obligatoire complémentaire au travail de recherche réalisé dans les laboratoires. D'un minimum de 120 heures forfaitaires réparties sur toute la durée de la thèse elle se compose de 40 h de formations liées au domaine de la thèse et gérées par chaque ED (formations disciplinaires), 40 h de formations transversales et 40 h de formations liées à la poursuite de carrière pilotées au niveau du CED. L'année 2021-2022 a été marquée par la stabilisation d'une offre de formation du CED restructurée en 8 blocs thématiques (Tableau 6-1) et son affichage via un catalogue accessible depuis le site web du collège doctoral⁵.

Tableau 6-1 : Structuration de la formation proposée par le CED en 8 blocs thématique

B1 Activité et environnement du chercheur	B2 Médiation et communication scientifiques	B3 Formations pour la poursuite de carrière	B4 Langues
B5 Ethique de la recherche	B6 Pratique de l'enseignement et connaissance du milieu académique	B7 Outils numériques	B8 Grands défis sociétaux

En 2021-22, 138 formations au titre des formations transversales et à la poursuite de carrière ont été proposées aux doctorants. Dispensées par 95 intervenants, elles représentent 3150 heures de formation déclinées en 216 sessions selon la répartition par bloc présentée à la figure 6.1.

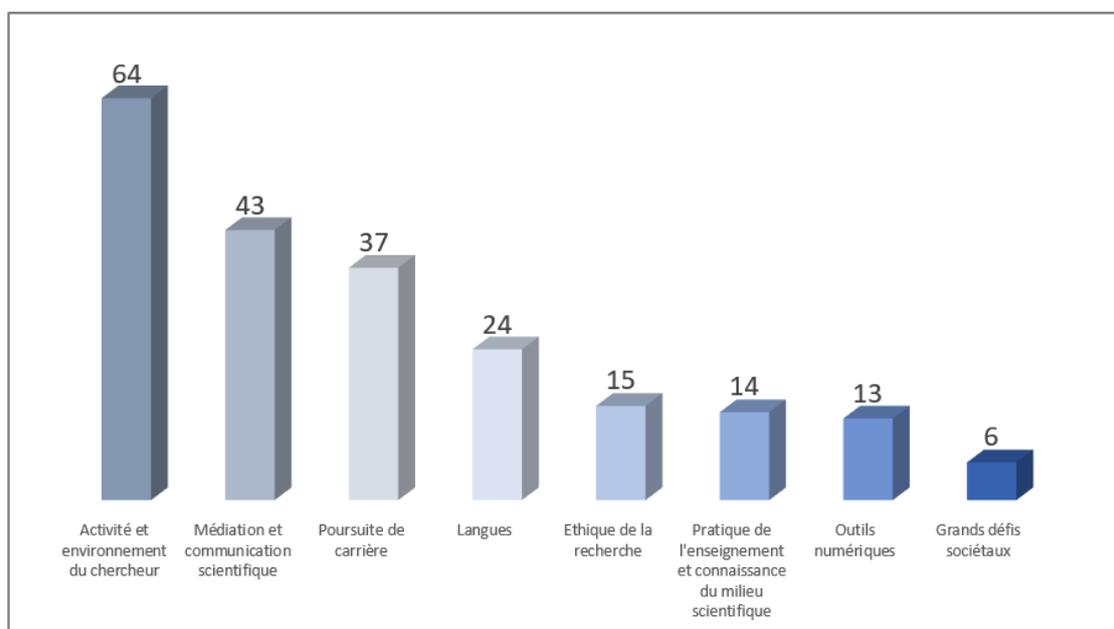


Figure 6.1 : Répartition par bloc des 216 sessions de formations proposées aux doctorants en 2021-22

⁵ <https://doctorat.univ-grenoble-alpes.fr/pendant-la-these/formation-pendant-la-these/la-formation-pendant-la-these-884448.kjsp>

Grâce au levier IDEX, ces 5 dernières années ont été marquées par le développement d'une offre de formation en anglais et plus récemment, en lien avec la période Covid, par la mise en place de formations dispensées à distance ou en mode hybride et à vocation désormais pérenne. En 2021-2022, près de 20% des sessions de formation ont été portées sous format hybride et/ou distanciel sur les blocs thématiques de médiation et communication scientifique, activités du chercheur, Ethique de la recherche, langues et poursuite de carrière. Le même pourcentage de formations a été déployé en langue anglaise (hors cours de langues) pour 2/3 sur les thématiques de la médiation et communication scientifique et poursuite de carrière.

Le CED a mis en place dès 2019 un outil « portfolio de compétences visant à permettre aux doctorants d'identifier et de valoriser les compétences acquises dans le cadre de leur cursus doctoral. En 2021-2022, une réflexion globale a été amorcée au sein du CED sur l'approche par compétences pour les études doctorales s'appuyant sur le Référentiel National des Certifications Professionnelles (RNCP)⁶ (lien). Un groupe de réflexion associant directeurs d'écoles doctorales et membres du Conseil du CED a été initié avec des conclusions attendues au printemps 2023. Durant cette année, les 95 intervenants ont été sensibilisés au référentiel RNCP avec une première déclinaison des formations selon cette grille et des ateliers d'aides à l'identification des compétences ont été conduits auprès des doctorants.

6.2 Valorisation et promotion du doctorat

6.2.1 Les enjeux de communication

Depuis l'intégration du Collège doctoral dans l'UGA en 2020, le Collège et les Écoles doctorales ont entrepris une restructuration importante pour intégrer la charte graphique de l'UGA et rénover les outils de communication. Chaque École doctorale a conservé son identité avec une série de supports de communication imprimés ou numériques (logo, kakemono, plaquette, modèle de présentation, goodies, sites web...) déclinés en cohérence avec la charte de l'établissement. La refonte du site web du CED a constitué un chantier important en 2021-2022. Accessible en français et en anglais et régulièrement mis à jour, il constitue un outil de communication essentiel pour le CED. La grande majorité des ED ont finalisé l'évolution de leur site.

Les grands événements portés par le CED (Forum du doctorat, MT180, Cérémonie des docteurs) ont été organisés avec le soutien de la direction de la communication de l'UGA et ont fait l'objet de productions audiovisuelles de haute qualité très visionnées sur les chaînes Youtube et UGA (plus de 5000 vues pour l'édition 2022 de MT180). Enfin, le Collège doctoral est présent sur les réseaux sociaux comme Facebook et Twitter dont le compte est très bien identifié dans la communauté doctorale.

6.2.2 Les événements : Forum du doctorat, Prix de thèse et Cérémonie des docteurs

Le Forum du doctorat

Organisé mi-novembre, le Forum du doctorat est un événement d'information et d'orientation sur la poursuite en thèse destiné aux étudiants et élèves-ingénieurs à partir de bac +3. Il était jusqu'à présent mis en œuvre en français pour les étudiants de l'UGA. En 2022, il a pris une nouvelle dimension avec une version 100% en ligne, bilingue et une campagne de communication internationale via les partenaires stratégiques de l'UGA et les relais Campus France dans le Monde. Cela a permis de toucher des étudiants issus de 25 pays répartis partout dans le monde (630 inscrits et 225 présents). Le Forum a été construit autour de 2 tables rondes « Panorama du doctorat », « Thèse en entreprise et thèse à l'international », puis de salons privés permettant d'aller à la rencontre des 13 écoles doctorales

⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038200990/>

thématiques de l'UGA. Les débats au format plateau télé ont été diffusés en direct sur Zoom pour permettre l'interactivité en direct, puis enregistrés et rediffusés sur Youtube⁷.

Les Prix de thèse

Chaque année, l'Université Grenoble Alpes récompense des docteurs et docteurs diplômés de l'année civile passée dont le travail de thèse a été jugé d'une qualité exceptionnelle. Cette année, huit prix de thèse académique (dont un prix interdisciplinaire) et deux prix de thèse innovation ont été remis lors de la « Cérémonie des docteurs » (voir ci-après).

La cérémonie des docteurs

L'Université de Grenoble Alpes a mis à l'honneur ses docteurs et docteurs diplômés en 2021 lors d'une cérémonie qui s'est déroulée le jeudi 23 juin 2022 à l'Amphithéâtre Louis Weil. A cette occasion, les 10 prix de thèse décernés ont également été remis. Cette première Cérémonie des docteurs en présentiel de l'Université Grenoble Alpes a permis de remettre l'écharpe de diplômés à plus de 250 docteurs et docteurs parmi les 615 diplômés de l'année 2021 et de décerner les 10 prix de thèse. Beaucoup de diplômés exerçant à l'étranger, la cérémonie était aussi accessible en visioconférence. Captée et retransmise en direct sur Youtube, elle a été suivie par plus de 3200 personnes.



Figure 6.2. Cérémonie de remise des diplômes aux docteurs UGA le 23 juin 2022

6.2.3 Médiation scientifique : Ma thèse en 180 secondes - MT180

Le concours

« Ma thèse en 180 secondes », concours international francophone auquel l'UGA participe depuis sa création en 2014 est un exercice de médiation scientifique permettant aux doctorants de présenter en trois minutes leur sujet de recherche, en français et en termes simples, à un auditoire profane et diversifié avec l'enjeu de contribuer à la diffusion des sciences dans la société. Au niveau de l'académie de Grenoble, ce concours implique les doctorants de l'UGA et de l'USMB. En 2022, la finale de l'Académie de Grenoble, porté par le CED et la direction de la communication de l'UGA, a eu lieu à la Maison de la culture de Grenoble (MC2) devant plus de 800 personnes. La finale nationale a consacré Alphanie Midelet, doctorante UGA sélectionnée, pour représenter la France lors de la finale internationale au Québec.

La formation de médiation scientifique

Au-delà d'un concours, **Ma thèse en 180 s** est également une formation dispensée au collège doctoral, accessible aux doctorants désireux d'acquérir des compétences en termes de prise de parole en public, de dépassement de soi et de gestion du stress. Ainsi 56 doctorants ont été formés en 2021-2022.

⁷ <https://doctorat.univ-grenoble-alpes.fr/actualites-du-doctorat/edition-2022-forum-du-doctorat-br-comment-ou-pourquoi-faire-une-these--1119407.kjsp>

6.3 Devenir professionnel des doctorants

Afin d'accompagner les doctorants dans leur réflexion sur leur poursuite de carrière, le CED a mis en place en 2018 un pôle carrière qui propose différents services pour la recherche d'emploi. En parallèle, la situation professionnelle des docteurs UGA est suivie par plusieurs enquêtes réalisées au niveau national ou de l'établissement.

6.3.1 Pôle carrière

Le pôle carrière propose plusieurs services afin de permettre aux doctorants de mieux connaître le marché de l'emploi, de construire leur projet professionnel et de développer et de valoriser les compétences acquises durant le doctorat.

- Des entretiens individuels et un service d'accompagnement du parcours professionnel : 74 entretiens individuels ont été réalisés en 2021/2022 avec des doctorants issus de toutes les écoles doctorales et dans toutes les années d'inscription. Pour les doctorants en fin de thèse et les jeunes docteurs, un service d'accompagnement individualisé à la recherche d'emploi « Visa pour l'emploi » a été mis en place, qui a touché 49 participants en 2021/2022.
- Des ateliers et conférences sur des thématiques d'employabilité. En 2021/2022, 35 ateliers rassemblant au total 271 participants ont été organisés sur des thématiques telles que l'aide au portfolio de compétences, bien se préparer au forum emplois docteurs, travailler dans l'économie sociale et solidaire, quelles stratégies pour intégrer la recherche académique....A mentionner particulièrement cette année, une conférence avec 116 inscrits a été organisée en collaboration avec l'école doctorale SJ sur la thématique « Quelles poursuites de carrière avec un doctorat en sciences juridiques ? ». Le Pôle carrière a également accompagné le laboratoire GRESEC dans l'organisation d'un atelier-formation « Anticiper sa poursuite de carrière avec un doctorat en SIC »
- Des temps d'échanges directs avec des recruteurs : quatre séances ont été organisées cette année avec une moyenne de 30 inscrits par séance.
- Le développement du Réseau Alumni docteurs UGA. Créé en 2018, il rassemble actuellement environ 5.300 membres avec une moitié de docteurs et une moitié de doctorants. Ce réseau, qui permet de créer un lien entre docteurs et doctorants, propose différents services actifs tels qu'un annuaire de contacts, des informations et conseils sur l'accès à l'emploi (CVthèque, offres d'emploi), l'accès aux activités du pôle carrière, l'accès à des ressources en ligne et des publications en lien avec l'emploi des docteurs, et des temps d'échanges (lunch event). En 2020/2021, un programme de mentorat docteur-doctorant a été initié (voir chapitre 5.1.3).

6.3.2 Le dispositif de suivi professionnel des docteurs

Le suivi professionnel des docteurs est assuré au niveau national par des enquêtes annuelles (IPDOC) réalisées à l'initiative du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI). Elles portent sur les cohortes à n+1 et n+3 après l'obtention du diplôme. Ces enquêtes ont pris la forme d'un questionnaire en ligne comportant une soixantaine de questions.

Au vu de la longueur du questionnaire du MESRI et du relativement faible taux de participation, le CED et les ED de l'UGA ont décidé en 2016 de créer une enquête à n+3 propre à l'UGA (appelée par la suite CED-UGA), avec comme objectif d'atteindre un taux de réponse supérieur à 95%. Le questionnaire comporte 23 questions au maximum et le temps de réponse médian est d'environ 5 minutes. Les résultats des enquêtes CED-UGA sont disponibles en ligne⁸

⁸ Données 2016 et 2017 : observatoire enquête docteurs UGA
<https://www.google.com/search?client=firefox-b-e&q=observatoire+enqu%C3%AAt+docteurs+UGA>
Données 2018 :

Les taux de réponse et d'emploi entre les enquêtes IPDOC et CED-UGA sont comparés au Tableau 6.2. Les taux de réponse de l'enquête UGA sont au moins deux fois supérieurs à ceux d'IPDOC avec un taux d'emploi à n+3 relativement comparable (97% CED-UGA contre 95% IPDOC)

Tableau 6-2 : Comparaison entre les statistiques des enquêtes IPDOC et CED-UGA

Année diplomation	Nombre de réponses	Taux de réponse global (%)	Taux recherche d'emploi* (%)	Taux d'emploi** (%)
2016 CED-UGA n+3	687	88	3,3	96,4
2017 CED-UGA n+3	772	95	4,3	95,7
2018 IPDOC n+3	216	29	6,0	94,9
CED-UGA n+3	665	90	2,4	97,5
2020 IPDOC n+1	262	48	9,5	88,0

*Taux de recherche d'emploi : nombre de docteurs en recherche d'emplois divisé par le nombre de répondants

**Taux d'emploi : nombre de docteurs ayant un emploi divisé par le nombre de docteurs ayant un emploi et en recherche d'emploi

Ce rapport se base essentiellement sur l'analyse des 3 enquêtes CED-UGA réalisées sur les diplômés 2016, 2017 et 2018. Les statistiques de l'enquête sur les diplômés de 2018 sont analysées avec une mise en perspective par les résultats sur les 2 années précédentes

Les paramètres suivants sont présentés :

1. Caractéristiques des répondants
2. Taux d'emploi et répartition de l'emploi
3. Localisation des emplois
4. Comparaison des emplois en France et à l'étranger
5. Valorisation du doctorat pour l'obtention d'un emploi
6. Satisfaction sur le poste actuel

1. Caractéristiques des répondants

Le tableau 6.3. reprend les principales caractéristiques des répondants de l'enquête sur la promotion de diplômés 2018. Ces caractéristiques varient peu lors des enquêtes et sont situées dans l'ordre de grandeur des cohortes de doctorants actuelles (voir chapitre 3).

Tableau 6-3 : Principales caractéristiques des répondants de l'enquête

% femmes	Nationalité étrangère (%)	Durée moyenne de la thèse (mois)	Age moyen le jour de la soutenance (an)
36	45	43,5	30

2. Taux d'emploi et répartition de l'emploi

Le taux d'emploi reste relativement stable pour les diplômés 2016 à 2018 (tableau 6.2) à une valeur très élevée de l'ordre de 96 à 97%. Les diplômés docteurs UGA n'ont donc pas de problème pour trouver un emploi.

La répartition des emplois (Figure 6.3.) montre que la plupart des docteurs UGA trouvent leur emploi de façon égale dans les secteurs public et privé (environ 45% chacun) (Figure 6.3a). Ces chiffres varient peu (43% à 47%) sur la période de 3 ans investiguée. Les statistiques indiquent par ailleurs que 96% des docteurs UGA sont salariés et que 2/3 bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. Un contraste très net apparaît au niveau du type de contrat entre les secteurs public et privé. Dans ce dernier, la presque totalité des contrats sont à durée indéterminée, tandis que le secteur public se caractérise par une faible majorité de contrats à durée déterminée (Figure 6.3b). Cette tendance se vérifie sur les trois années d'études.

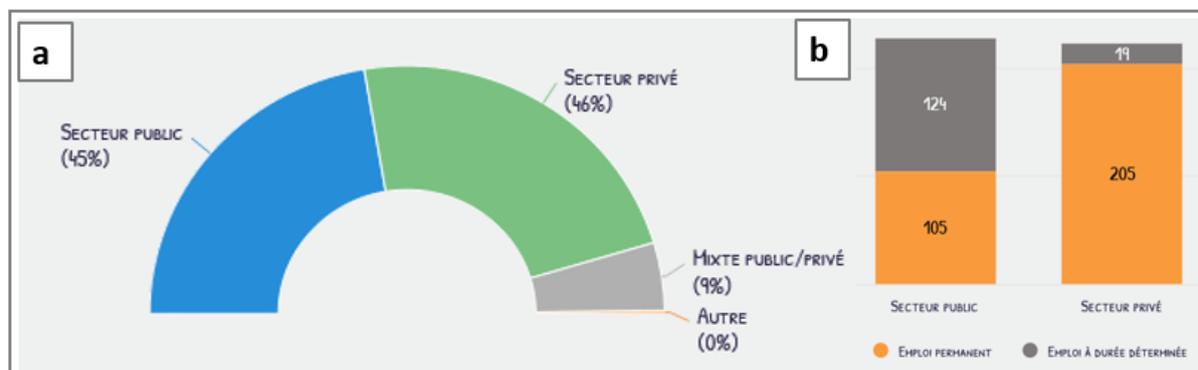


Figure 6.3 : a) Répartition des emplois des docteurs de la promotion 2018 entre les différents secteurs. b) Répartition des emplois entre contrats à durée déterminée et indéterminée pour les secteurs publics et privés.

3. Localisation des emplois et caractéristiques selon les zones géographiques

Les 2/3 des docteurs UGA trouvent un emploi en France (64%) ; le tiers restant se répartit de façon égale entre l'Europe et le reste du monde. La moitié des emplois en France est localisée dans le Région Auvergne-Rhone-Alpes, traduisant l'imprégnation territoriale préférentielle des docteurs UGA. Le reste des docteurs se répartit sur le territoire national avec une concentration variable en Ile de France, qui a fluctué entre 15% et 24% durant ces trois dernières années.

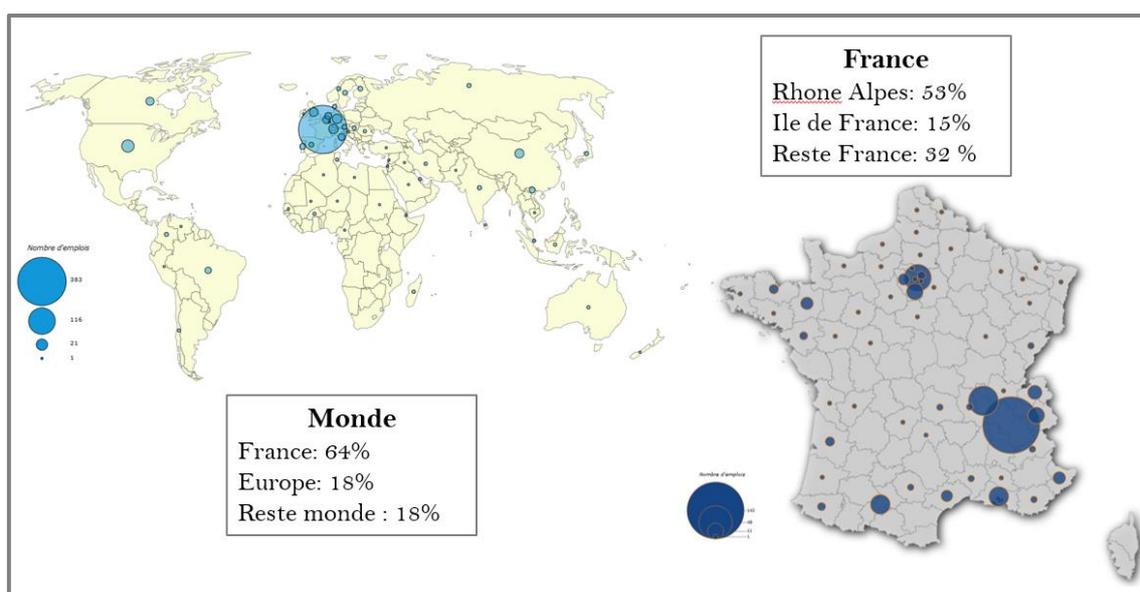


Figure 6.4 : Répartition géographique des emplois des docteurs de la promotion 2018 des docteurs UGA dans le monde (gauche) et en France (droite).

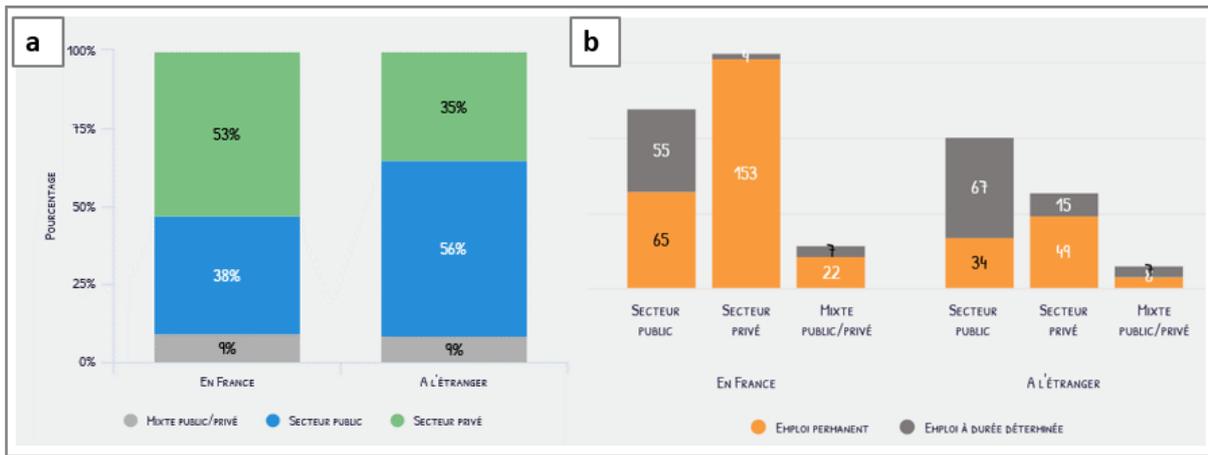


Figure 6.5 : Emploi des docteurs UGA 2018. a) Croisement entre secteur et zone d'emploi (en pourcentage) b) Croisement entre secteur, zone d'emploi et type de contrat (en nombre de docteurs).

4. Valorisation du doctorat pour l'obtention d'un emploi et taux de satisfaction

Selon les données de la dernière enquête (figure 6.6a), deux tiers des docteurs UGA trouvent un emploi dans le domaine de la recherche, dont 12% en tant qu'enseignant chercheur. Les deux autres principaux débouchés sont des emplois en tant qu'ingénieur hors recherche (13%) et enseignants (7%). Pour 86% des docteurs, leur diplôme a joué un rôle dans l'obtention de leur emploi actuel (figure 6.6b). Par rapport à l'obtention d'un emploi, 80% des docteurs sont satisfaits de la formation doctorale reçue à l'UGA (figure 6.6c). Enfin, 90% des docteurs sont satisfaits de leur emploi actuel (figure 6.6d). Ces chiffres ont peu varié sur les trois enquêtes menées depuis 2016, avec des variations maximales de quelques %.

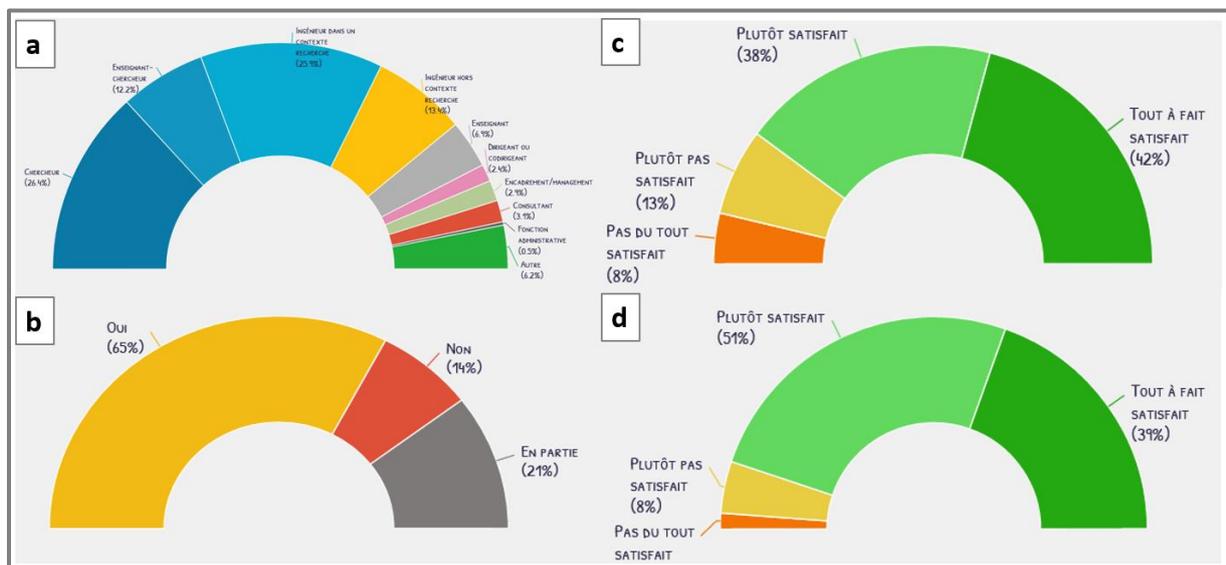


Figure 6.6 a) Fonction occupée b) Rôle du diplôme de doctorat pour l'obtention de l'emploi actuel. c) Niveau de satisfaction au niveau de la formation doctorale en lien avec l'emploi d) Niveau de satisfaction par rapport à l'emploi actuel

7 Annexes

7.1 Tableau de correspondance entre les spécialités au sein de chaque ED et les 10 domaines scientifiques

ED	SPECIALITE	DOMAINE SCIENTIFIQUE
CSV	Biodiversité-Ecologie-Environnement	10 - Sciences agronomiques et écologiques
CSV	Biologie Structurale et Nanobiologie	5 - Biologie, médecine et santé
CSV	Biologie du développement - Oncogenèse	5 - Biologie, médecine et santé
CSV	Physiologie-Physiopathologies-Pharmacologie	5 - Biologie, médecine et santé
CSV	Neurosciences - Neurobiologie	5 - Biologie, médecine et santé
CSV	Virologie - Microbiologie - Immunologie	5 - Biologie, médecine et santé
CSV	Biologie Végétale	10 - Sciences agronomiques et écologiques
CSV	Chimie Biologie	5 - Biologie, médecine et santé
CSV	Chimie organique	4 - Chimie
CSV	Chimie inorganique et Bio inorganique	4 - Chimie
CSV	Sciences des Polymères	4 - Chimie
CSV	Sciences du Médicament	5 - Biologie, médecine et santé
CSV	Chimie Physique Moléculaire et Structurale	4 - Chimie
CSV	Biologie cellulaire	5 - Biologie, médecine et santé
CSV	Biotechnologie	10 - Sciences agronomiques et écologiques
EEATS	Automatique - Productique	9 - Sciences et technologies de l'information et de la communication
EEATS	Génie électrique	8 - Sciences pour l'ingénieur
EEATS	Signal Image Parole Telecoms	9 - Sciences et technologies de l'information et de la communication
EEATS	Optique et radiofréquences	9 - Sciences et technologies de l'information et de la communication
EEATS	Nano-électronique et Nano-technologies	9 - Sciences et technologies de l'information et de la communication
I-MEP2	MEP : Mécanique des fluides Energétique, Procédés	8 - Sciences pour l'ingénieur
I-MEP2	2MGE : Matériaux, Mécanique, Génie civil, Electrochimie	8 - Sciences pour l'ingénieur
I-MEP2	GI : Génie Industriel : conception et production	8 - Sciences pour l'ingénieur
ISCE	MBS - Modèles, méthodes et algorithmes en biologie, santé et environnement	5 - Biologie, médecine et santé

ISCE	BIS - Biotechnologie, instrumentation, signal et imagerie pour la biologie, la médecine et l'environnement	5 - Biologie, médecine et santé
ISCE	PCN - Sciences cognitives, psychologie et neurocognition	5 - Biologie, médecine et santé
ISCE	CIA - Ingénierie de la Cognition, de l'interaction, de l'Apprentissage et de la création	5 - Biologie, médecine et santé
ISCE	MCA - Mouvement et Comportement pour la santé et l'Autonomie	5 - Biologie, médecine et santé
LLSH	Sciences du langage Spécialité Français langue étrangère	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Sciences de l'Information et de la Communication	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Etudes anglophones	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Etudes Germaniques	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Lettres et arts spécialité recherches sur l'imaginaire	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Etudes Slaves	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Lettres et arts spécialité Langues et civilisations de l'antiquité	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Études Hispaniques et Hispano-Américaines	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Etudes italiennes	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Lettres et arts spécialité Arts du spectacle -	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Lettres et arts spécialité littératures française et francophone	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Lettres et arts spécialité langue française	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Lettres et arts spécialité littérature générale et comparée	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Sciences du langage Spécialité Langage et Surdité	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Sciences du langage Spécialité Linguistique Sociolinguistique et Acquisition du langage	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Sciences du langage Spécialité G�olinguistique et Patrimoine régional	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Sciences du langage Spécialité Didactique et Linguistique	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Sciences du langage Spécialité Informatique et sciences du langage	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Lettres et arts – spécialité didactique de la littérature	6 - Sciences humaines et humanités
LLSH	Etudes Arabes	6 - Sciences humaines et humanités
MSTII	Mathématiques	1 - Mathématiques et leurs interactions
MSTII	Mathématiques Appliquées	1 - Mathématiques et leurs interactions
MSTII	Informatique	9 - Sciences et technologies de l'information et de la communication
MSTII	Mathématiques et Informatique	9 - Sciences et technologies de l'information et de la communication
PHILO	Philosophie	6 - Sciences humaines et humanités

PHYS	Physique de la Matière Condensée et du Rayonnement	2 - Physique
PHYS	Astrophysique et Milieux Dilués	3 - Sciences de la terre et de l'univers, espace
PHYS	Physique pour les Sciences du Vivant	2 - Physique
PHYS	Physique Subatomique et Astroparticules	2 - Physique
PHYS	Nanophysique	2 - Physique
PHYS	Physique des matériaux	2 - Physique
PHYS	Physique appliquée	2 - Physique
PHYS	Physique Théorique	2 - Physique
SE	Sciences économiques	7 - Sciences de la société
SG	Sciences de Gestion	7 - Sciences de la société
SJ	Administration publique	7 - Sciences de la société
SJ	Droit Public	7 - Sciences de la société
SJ	Droit Privé	7 - Sciences de la société
SJ	Droit International	7 - Sciences de la société
SJ	Droit Européen	7 - Sciences de la société
SJ	Sécurité Internationale et défense	7 - Sciences de la société
SJ	Histoire du droit	7 - Sciences de la société
SJ	Droit Pénal	7 - Sciences de la société
SJ	Droits de l'Homme	7 - Sciences de la société
SHPT	Sociologie	7 - Sciences de la société
SHPT	Sciences du territoire	6 - Sciences humaines et humanités
SHPT	Psychologie clinique et pathologique	6 - Sciences humaines et humanités
SHPT	Sciences de l'éducation	6 - Sciences humaines et humanités
SHPT	Science politique	7 - Sciences de la société
SHPT	Histoire	6 - Sciences humaines et humanités
SHPT	Sociologie - Mention Sociologie industrielle	7 - Sciences de la société
SHPT	Psychologie sociale et expérimentale	6 - Sciences humaines et humanités
SHPT	Urbanisme - Mention Architecture	6 - Sciences humaines et humanités
SHPT	Urbanisme - Mention aménagement	6 - Sciences humaines et humanités
SHPT	Histoire de l'art	6 - Sciences humaines et humanités
SHPT	Architecture	6 - Sciences humaines et humanités
SHPT	Psychologie du travail et ergonomie	6 - Sciences humaines et humanités

SHPT	Géographie	6 - Sciences humaines et humanités
STEP	Sciences de la Terre et de l'Environnement	3 - Sciences de la terre et de l'univers, espace
STEP	Planétologie	3 - Sciences de la terre et de l'univers, espace
STEP	Géographie physique et environnementale	3 - Sciences de la terre et de l'univers, espace

7.2 Annexe 2 : organigrammes

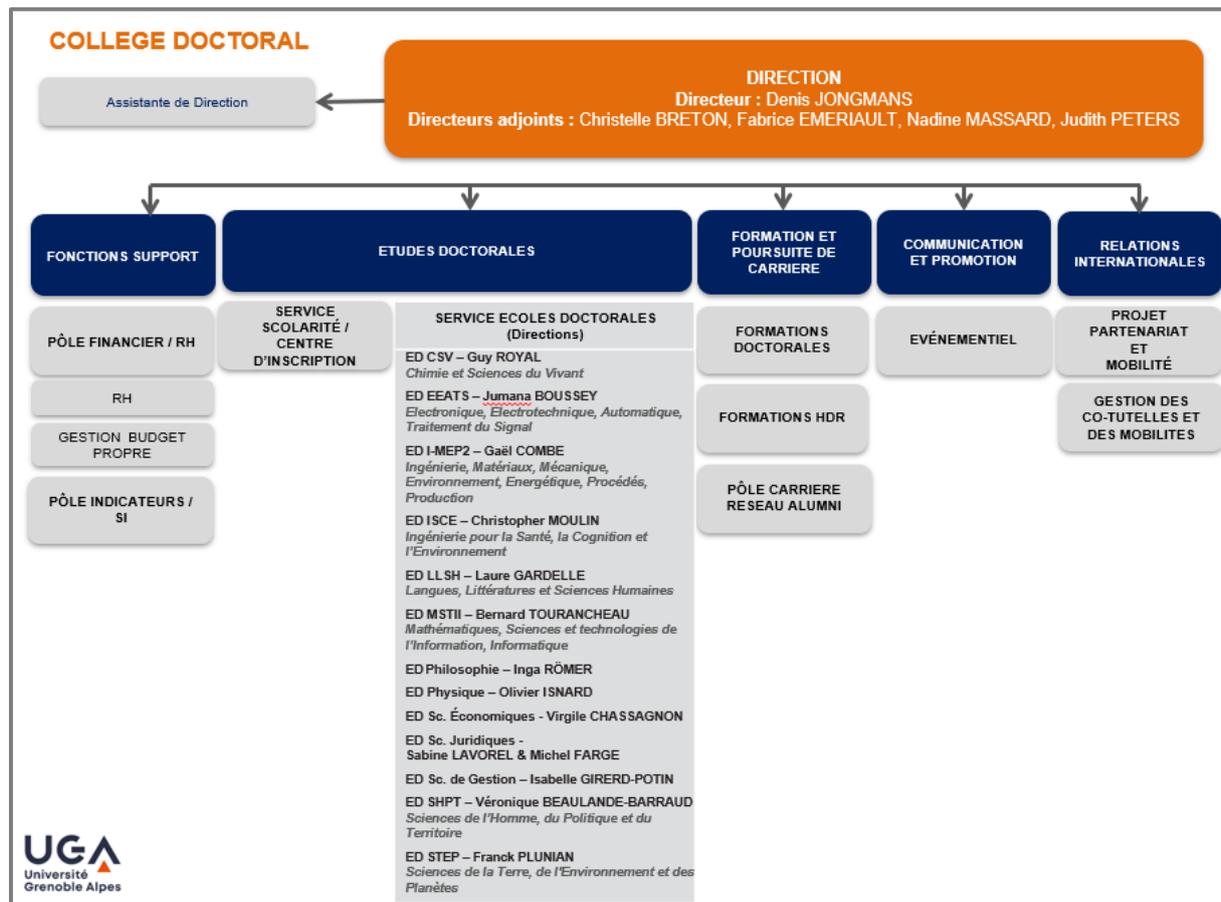


Figure A.1 : Organigramme de gouvernance du Collège doctoral

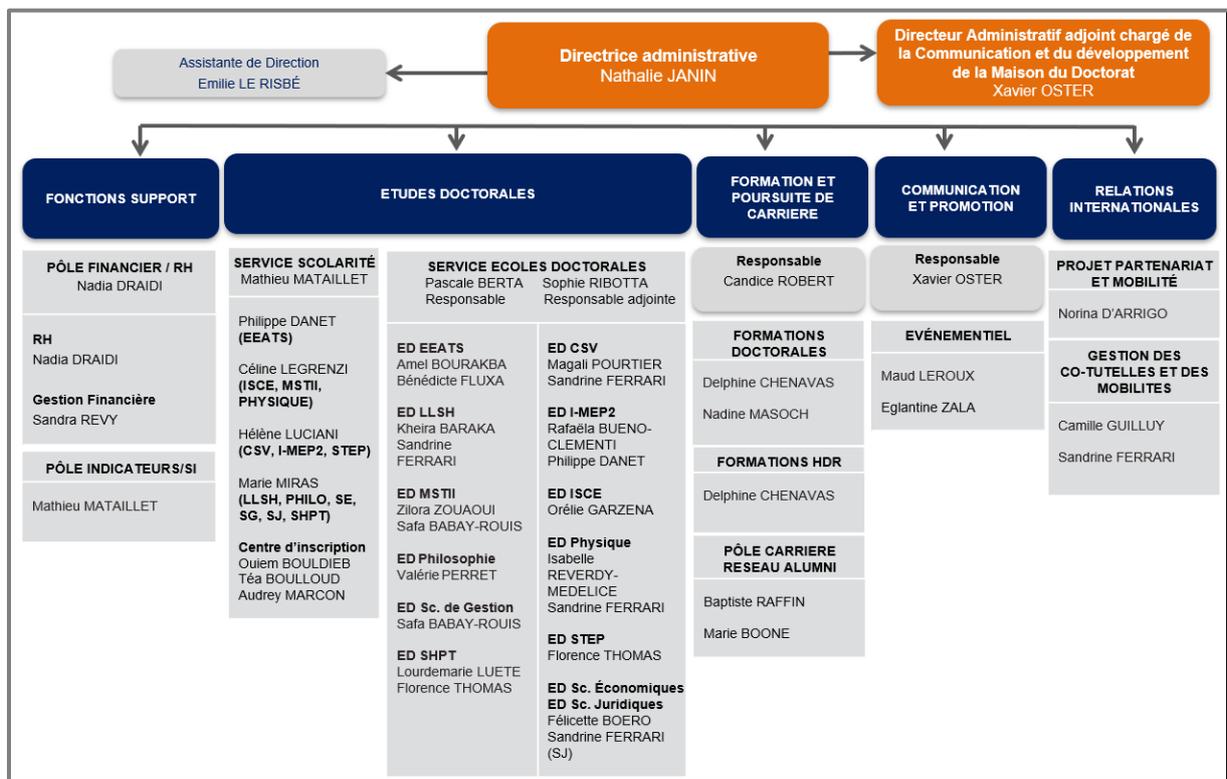


Figure A.2 : Organigramme administratif du Collège doctoral