

# LES ACTES



COLLOQUE ANNUEL DE LA CONFÉRENCE DES PRÉSIDENTS D'UNIVERSITÉ

## Doctorat, doctorants et Docteurs

31 mars – 2 avril 2010

PRES de l'Université de Lorraine



COLLOQUE DE LA CPU

# DOCTORAT, DOCTORANTS ET DOCTEURS

31 MARS – 2 AVRIL 2010  
PRES DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE  
FACULTÉ DE MÉDECINE  
UNIVERSITÉ HENRI POINCARÉ, NANCY 1

# Sommaire

PAGE

## OUVERTURE DU COLLOQUE

- 4 INTRODUCTION**  
**Intervention** de Valérie PECRESSE, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche
- 16 PLÉNIÈRE : État des lieux sur la délivrance des doctorats en France et à l'étranger**  
**Président :** Jean-Paul CAVERNI, président de l'Université Aix-Marseille 1-Provence  
**Rapporteur :** Emmanuel ETHIS, président de l'Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse  
**Intervenants :** Robert PROULX, vice-recteur à la vie académique, Université du Québec à Montréal (UQAM), Canada • Jean CHAMBAZ, vice-président en charge de la recherche, Université Pierre et Marie Curie-Paris 6 • Aurélien LAMY, ancien membre du bureau d'Eurodoc

## LES ÉCOLES DOCTORALES

- 34 ATELIER 1 : Rôle de pivot stratégique des écoles doctorales dans les politiques universitaires**  
**Président :** Jean-Pierre FINANCE, président de l'Université Henri Poincaré-Nancy 1  
**Rapporteur :** Manuel TUNON DE LARA, président de l'Université Bordeaux 2-Victor Segalen  
**Intervenants :** Hafid BOUTALEB JOUTEL, président de l'Université Mohamed V Agdal-Rabat, Maroc • Jean-Pierre ETIENVRE, directeur de la Casa de Velázquez, Madrid • Bernard VITOUX, directeur du Centre d'Initiation à l'Enseignement Supérieur de Lorraine (CIES)
- 44 ATELIER 2 : Typologie et fonctionnement des écoles doctorales**  
**Président :** Khaled BOUABDALLAH, président de l'Université Jean Monnet Saint-Étienne  
**Rapporteur :** Yves LICHTENBERGER, président du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université Paris-Est  
**Intervenants :** Bruno SIRE, président de l'Université Toulouse 1-Capitole • Sylvie LAINE CLUZEL, directrice du collège doctoral international, Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université de Lyon • Éric WESTHOF, vice-président Recherche et formation doctorale, Université de Strasbourg
- 55 ATELIER 3 : Écoles doctorales et PRES**  
**Président :** Francis GODARD, président de l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée  
**Rapporteur :** Sophie BEJEAN, présidente de l'Université de Bourgogne  
**Intervenants :** Michel LUSSAULT, président du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université de Lyon • Nathalie BOURGOUGNON, vice-présidente du collège doctoral international, Pôle de

PAGE

Recherche et d'Enseignement Supérieur Université européenne de Bretagne

- 66 ATELIER 4 : Écoles doctorales et International**  
**Président :** Marc GONTARD, président de l'Université Rennes 2-Haute Bretagne  
**Rapporteur :** Jean-Pierre GESSON, président de l'Université de Poitiers  
**Intervenants :** Gunther HAHNE, directeur du département Soutien et Formation, Institut de Recherche pour le Développement (IRD) • Évelyne GARNIER-ZARLI, présidente de la Conférence Internationale des Responsables des Universités et Institutions Scientifiques d'Expression Française (CIRUISEF) • Claude CONDE, président de l'Université de Franche-Comté

## DOCTORANTS ET DOCTORATS

- 78 Introduction** par Jean-Marc MONTEIL, chargé de mission auprès du Premier ministre
- 84 PLÉNIÈRE : Le contrat doctoral**  
**Président :** Gérard BLANCHARD, président de l'Université de La Rochelle  
**Rapporteur :** Jacques FONTANILLE, président de l'Université de Limoges  
**Intervenants :** Yves FAU, chef de mission, mission du contrat doctoral, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Direction Générale pour l'Enseignement Supérieur et l'Insertion Professionnelle • Nathalie BOURGOUGNON, vice-présidente du collège doctoral international, Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université européenne de Bretagne • EMMANUELLE EBEL, présidente de la Confédération des Jeunes Chercheurs • François BATY-SOREL, responsable du pôle entrepreneuriat et formations transversales des écoles doctorales, Université de Poitiers • Sylvain COLLONGE, président de l'Association nationale des docteurs ès sciences (ANDès)
- 98 ATELIER 5 : Accès au doctorat**  
**Président :** Farid OUABDESSELAM, président de l'Université Joseph Fourier Grenoble 1  
**Rapporteur :** Marie-Christine LEMARDELEY, présidente de l'Université Sorbonne Nouvelle-Paris 3  
**Intervenants :** Yves FAU, chef de mission, mission du contrat doctoral, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Direction Générale pour l'Enseignement Supérieur et l'Insertion Professionnelle • Catherine DUBERNET, vice-présidente de l'Université Paris-Sud 11 • Pierre CIVIL, vice-président de l'Université Sorbonne Nouvelle-Paris 3 • Barthélémy JOBERT, vice-président de l'Université Paris-Sorbonne Paris IV

**106 ATELIER 6 : Statut du doctorant et répercussions institutionnelles**

**Président :** Jean-Yves MERINDOL, directeur de l'École Normale Supérieure de Cachan

**Rapporteur :** Alain BERETZ, président de l'Université de Strasbourg

**Intervenants :** Clarisse ANGELIER, chef du service CIFRE, Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT) • Simon E.B. THIERRY, secrétaire de la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) • Emmanuel BURY, directeur adjoint de l'UFR SHS et membre du directoire de la recherche de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

**118 ATELIER 7 : Formation des docteurs**

**Président :** Guy COUARAZE, président de l'Université Paris-Sud 11

**Rapporteur :** Vincent BERGER, président de l'Université Paris Diderot-Paris 7

**Intervenants :** Daniel EGRET, président de l'Observatoire de Paris • Isabelle NICOLAI, directrice du Centre d'Initiation à l'Enseignement Supérieur de Versailles (CIES)

**128 ATELIER 8 : Conditions de vie et de travail des doctorants**

**Président :** Camille GALAP, président de l'Université du Havre

**Rapporteur :** Christian MORZEWSKI, président de l'Université d'Artois

**Intervenants :** Ronan VOUREC'H, membre de l'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE) • Vincent BONHOMME, président de l'association Plume ! • Sylvain KEAV, doctorant dans le cadre du PRES Limousin Poitou-Charentes

**DOCTORANTS, DOCTEURS & MONDE SOCIO-ECONOMIQUE**

**138 Intervention** de Bernard BELLOC, conseiller université et recherche du président de la République

**148 Introduction** par Patrick HETZEL, directeur général pour l'Enseignement supérieur et l'insertion professionnelle

**152 PLÉNIÈRE : L'insertion des Docteurs**

**Présidente :** Françoise MOULIN CIVIL, présidente de l'Université de Cergy-Pontoise

**Rapporteur :** Alain BRILLARD, président de l'Université de Haute-Alsace

**Intervenants :** Jean-François GIRET, maître de conférences en sciences économiques, Université de Bourgogne • Martine PRETCEILLE, professeur des universités, directrice de l'Association Bernard Gregory (ABG) • Patrick SCHMITT, directeur

recherche-innovation et nouvelles technologies, Mouvement des entreprises de France (MEDEF) • Amandine BUGNICOURT, directrice associée, ADOC Talent Management

**164 ATELIER 9 : Reconnaissance du doctorat en France et à l'étranger**

**Président :** Luc JOHANN, président de l'Université Paul Verlaine-Metz

**Rapporteur :** Yves LECOINTE, président de l'Université de Nantes

**Intervenants :** Éric FROMENT, conseiller aux affaires internationales, Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES) • Jean CHAMBAZ, vice-président en charge de la recherche, Université Pierre et Marie Curie-Paris 6 • Serge JAUMAIN, vice-recteur pour la politique européenne et les relations internationales, Université Libre de Bruxelles

**175 ATELIER 10 : Rencontre du Docteur avec le monde socio-économique : opportunités et facilitations**

**Président :** Gilbert CASAMATTA, président de l'Institut National Polytechnique de Toulouse

**Rapporteur :** Yves LICHTENBERGER, président du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université Paris-Est

**Intervenants :** Ivan BOISSIERES, directeur Formations et Développement, Institut pour une culture de sécurité industrielle • Michel PERRUT, président directeur général, Séparex

**185 ATELIER 11 : Docteur, doctorant et création d'activité**

**Président :** Guy CATHELINÉAU, président de l'Université Rennes 1

**Rapporteur :** Hervé BIAUSSER, directeur de l'École centrale de Paris

**Intervenants :** Vincent LAMANDE, directeur adjoint entrepreneuriat, Bretagne Valorisation, président du Réseau CURIE • Natacha HAUSER-COSTA, directeur, l'Incubateur Lorrain

**RESTITUTION & PROPOSITIONS****196 SÉANCE PLÉNIÈRE de restitution des ateliers :**

Simone BONNAFOUS et Jacques FONTANILLE, vice-présidents de la CPU

**Conclusion et propositions :** Lionel COLLET, Président de la CPU et Président de l'Université Claude Bernard Lyon 1

**ANNEXES**

**208** Lexique

# Ouverture du colloque

Jean-Pierre FINANCE,  
président du PRES de l'Université de Lorraine,  
président de l'université Henri Poincaré, Nancy 1

Lionel COLLET,  
président de la CPU, président de l'université  
Claude Bernard Lyon 1

Jean-Paul CAVERNI,  
président de l'Université Aix-Marseille 1-Provence,  
responsable de l'organisation du colloque

Gilbert KRAUSENER,  
président de la Commission Enseignement  
Supérieur et Recherche, communauté  
d'agglomération Metz métropole

Jean-Yves LE DÉAUT,  
vice-président de la région Lorraine en charge du  
développement économique et de la recherche

Jean-Jacques POLLET,  
recteur de l'académie Nancy-Metz

**Jean-Pierre FINANCE, président du PRES de l'université de Lorraine, président de l'université Henri Poincaré, Nancy 1 :**

Mesdames, Messieurs, monsieur le recteur de l'académie de Nancy-Metz, monsieur le président de la Conférence des présidents d'universités, monsieur le premier vice-président du Conseil Régional de Lorraine, Jean-Yves Le Déaut, monsieur le vice-président Gilbert Krausener, qui représente à la fois le président de Metz-métropole et le maire de Metz, et monsieur le président Jean-Paul Caverni, président de l'université d'Aix-Marseille I, en charge de l'organisation scientifique de ce colloque, chers collègues. Je suis très heureux, à titre personnel, et au nom de François Le Poulthier (président de l'université Nancy 2), François Laurent (président de l'Institut national polytechnique de Lorraine) et Luc Johann (président de l'université Paul Verlaine, Metz), les trois autres présidents des universités de Lorraine, de vous accueillir ici ce soir.

**Une série de colloques importants.** Je remercie la CPU d'avoir pris l'initiative de tenir ce colloque annuel à Nancy. La Lorraine n'est pas oubliée dans l'organisation de cette série de colloques de notre Conférence : vos prédécesseurs étaient présents à Nancy en 1999, sur un thème innovant à l'époque : les technologies de l'information et de la communication dédiées à l'enseignement ; en février 2007, l'une des bases de la rédaction de la loi LRU a été produite à l'occasion du colloque annuel de la CPU, à Metz. Venir à Nancy en 2010, c'est poursuivre une série importante et marquer l'intérêt de la Conférence pour notre région.

**Nancy et Metz,** dans l'imagerie populaire, c'était l'histoire d'interminables conflits entre le Nord, le Sud. C'est terminé ! *En 1993, création du pôle universitaire européen de Lorraine,* au départ uniquement sur Nancy et quelques mois après, un pôle régional. *Des écoles doctorales communes en 1999 :* c'était l'une des régions en avance sur la création de sept écoles doctorales régionales partagées par des universités lorraines. *Une offre de formation commune LMD en 2004,* renouvelée en 2009, dans nos deux vagues de contractualisation, ce





qui veut dire une grande harmonisation à l'échelle des masters. *Un certain nombre d'actions et de rapprochements* : à Nancy, dès 2005 et 2006, rapprochement des trois universités au travers de conventions de partenariat dans le cadre de ce que nous avons appelé une fédération Nancy universités. *Création de l'un des premiers PRES en mars 2007*, le PRES de Nancy-Université.

*Opération campus* : réponse commune des quatre universités de Lorraine qui a conduit, après quelques épisodes difficiles, au soutien du projet lorrain. Nous faisons partie, après être passés par la case campus prometteur, des 12 campus reconnus et soutenus actuellement.

*La suppression du PRES Nancy université* et la construction d'un nouveau PRES, celui de l'Université de Lorraine, dont le décret de création est paru en octobre 2009, avec une ambition : les quatre universités de Lorraine s'inscrivent dans une démarche de rapprochement et, j'espère, de fusion.

Plutôt que de prendre, comme l'ont fait nos collègues strasbourgeois, une première décision politique consistant à fusionner pour ensuite travailler fortement sur l'organisation, nous sommes dans une démarche de construction d'un modèle original. Les qualités de ce modèle seront l'un des critères déterminants pour que nos 4 conseils d'administration adhèrent ou non au projet d'université unique. Nous n'avons pas beaucoup, en France, d'universités régionales organisées en plusieurs campus se partageant les différentes responsabilités de formation, de recherche, et de transfert de technologie. Tout ceci s'inscrit dans un contexte original. La Lorraine est la seule région française à avoir des mitoyennetés – je ne parle plus de frontières – communes avec trois pays européens : la Belgique, le Luxembourg et l'Allemagne. Dans ce contexte, l'Université de la Grande Région a été créée au sein d'un projet Interreg IV qui développe des volets de formation doctorale et des écoles doctorales transfrontalières communes à deux, trois ou quatre pays.

Enfin, je rappellerai le rôle important que joue la CPU Grand Est, qui se réunit à un rythme relativement sou-

tenu (tous les deux mois à deux mois et demi) pour partager nos expériences, regarder les projets que nous pouvons conduire ensemble à l'échelle du Grand Est et faire que cette grande partie de la France puisse exister dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Je voudrais remercier, au nom de toute la communauté lorraine, les différents participants et intervenants qui se succéderont pendant ces deux jours. Je remercie l'équipe de la CPU avec laquelle nous travaillons de manière étroite pour l'organisation de ce colloque. En tant qu'actuel président du PRES de l'université de Lorraine, je remercierai les personnels du PRES qui se sont beaucoup investis pour que ce colloque se déroule dans de bonnes conditions, le personnel de l'université Henri Poincaré, en particulier le cabinet du président, la faculté de médecine, dont le doyen nous accueille dans ses locaux ainsi que tous les étudiants qui vous y guideront.

**Lionel COLLET, président de la CPU, président de l'université Claude Bernard Lyon 1** :

Nous sommes à ce moment annuel qu'est le colloque de la CPU. La Conférence des présidents d'université est devenue autonome avec la LRU mais a tenu à maintenir ce qui constitue un ciment parmi ses membres : ses colloques, avec leur temporalité propre, non déconnectée de l'actualité, mais aussi non subordonnée à l'actualité. N'oublions jamais que la thématique d'un colloque comme celui-ci a été décidée il y a près d'une année. Cette temporalité est essentielle pour nous, pour nous permettre d'analyser à froid des dossiers qui nous paraissent s'inscrire dans la durée et seront demain fondamentaux pour l'enseignement supérieur et la recherche de ce pays.

**L'efficacité des colloques.** Comme cela a été rappelé par Jean-Pierre Finance, les colloques précédents de la CPU, non seulement ont permis d'élaborer et de formuler des points de vue, mais ont aussi été très écoutés, très attendus, et ont eu des conséquences : *le colloque de Metz* autour d'un grand projet pour l'université, quelques mois avant, la loi LRU ; *le colloque de Brest*, l'année der-



nière, sur l'université acteur économique, avec le souci de notre relation aux territoires. Cela nous a conduit à signer, depuis la rentrée dernière une convention-cadre, avec l'Association des régions de France et nous en préparons d'autres avec d'autres associations de collectivités.

**Pourquoi ce sujet ?** Ce moment est donc attendu. Si nous avons choisi ce sujet – docteurs, doctorats doctorants – quel qu'en soit l'ordre, c'est parce que nous sommes alertés par les chiffres : 11 000 thèses de doctorat par an dans un pays qui revendique la société de connaissance, lorsque pour la même classe d'âge, par an, on a un peu plus de 800 000 jeunes. Pas plus de 1 % de la population est titulaire d'une thèse de doctorat.

**Former plus de docteurs.** 11 000 thèses de doctorat, mais près de 40 % ne sont pas de nationalité française. Nous sommes en train de former des cadres (et c'est aussi la mission universaliste de notre université), pour d'autres pays. Pourquoi ne sommes-nous pas capables de former davantage de cadres titulaires d'une thèse de doctorat pour notre pays ?

Pourquoi l'image de la thèse de doctorat reste-t-elle uniquement connectée à la recherche ? Aujourd'hui, on a environ trois docteurs pour un emploi dans le public de type enseignant-chercheur ou chercheur. Cela signifie qu'on en a donc deux tiers à l'extérieur et qu'il serait bon qu'il y ait encore plus de docteurs français. Une des questions qui sera soulevée ici même sera la relation entre la thèse de doctorat et son débouché dans le monde socio-économique.

**Le rôle des écoles doctorales.** Si nous allons au-delà des docteurs, il y a la formation doctorale. Elle pose plusieurs questions : comment peut-on encore mieux former au doctorat ? Comment peut-on mieux former ceux qui forment au doctorat ? Comment le doctorat, par sa structuration en écoles doctorales, est-il un élément structurant d'un site universitaire ? Nous l'avons vu avec la création des PRES : en vertu de la loi

de programmation de 2006, les formations doctorales font partie des missions des établissements publics de coopération scientifique. Comment cela modifie-t-il ou réorganise-t-il un site ? C'est un ensemble de questions lourdes sur l'organisation de l'enseignement supérieur dans notre pays.

**Le doctorant salarié de l'établissement.** N'oublions pas que le doctorant, depuis le contrat doctoral et les RCE, est devenu un salarié de l'établissement. Nous avons donc des étudiants qui sont en même temps nos collaborateurs, nos personnels, et nous devons avoir une politique particulière pour cette catégorie quasiment unique dans nos établissements.

Je remercie ceux qui ont permis l'organisation de ce colloque. Par l'intermédiaire de Jean-Pierre Finance, je tiens à remercier tous les Nancéens et les Lorrains pour l'organisation de ce grand colloque. Je me dois aussi de remercier Jean-Paul Caverni en son rôle de responsable, non plus de l'organisation mais du contenu scientifique de ce colloque, ainsi que l'équipe permanente. Tout cela devrait permettre à ce colloque d'être fructueux, d'avoir des échanges denses, et d'aboutir à des conclusions qui demain seront inscrites dans la poursuite de la modernisation de l'enseignement supérieur et de la recherche de notre pays.

**Jean-Paul CAVERNI, président de l'Université Aix-Marseille 1-Provence, responsable de l'organisation du colloque :**

Je commencerai par remercier le bureau et le CA de la CPU de m'avoir témoigné leur confiance en me confiant un rôle ingrat sur un sujet capital.

En effet, le doctorat est (encore) le diplôme identitaire de l'Université. Les conditions dans lesquelles ce diplôme est préparé ont subi, depuis une dizaine d'années, des évolutions intrinsèques et contextuelles qui ébranlent un certain nombre de pratiques. En effet, si la finalité du doctorat a longtemps été l'insertion parmi les pairs, l'objectif est bien désormais que les docteurs irriguent l'ensemble de la société et lui apportent leurs

compétences. Il faut donc que ces compétences soient connues (et reconnues) au delà du monde académique. Nous aborderons diverses questions essentielles et importantes, explicitées par le titre des différents ateliers. Les questions essentielles me paraissent liées à la nature du doctorat : Peut-il rester ce qu'il est ? S'il n'est plus ce qu'il est, qu'en faire ? Doit-il avoir des spécificités intrinsèques ? Peut-il perdre ce lien à la recherche qui, même si l'on ne fait pas sa vie professionnelle dans la recherche, est un moment exceptionnel au cours duquel on acquiert et on maîtrise un certain nombre de compétences fortes et essentielles. En effet, le doctorat est une activité de création de connaissances et de savoir-faire. Avant de le toucher, s'il fallait le toucher, il faudrait y regarder de près. Qui mieux que la CPU, c'est-à-dire les universités, pouvait (devait) se pencher sur cette question au regard du lien entre la nature de ce diplôme et la nature de l'université.

Parmi les questions importantes, il y a celle des institutions habilitées à délivrer le doctorat. Il y a, parmi les acteurs de la recherche et de l'enseignement supérieur, débat sur cette question. Il est important que la CPU apporte des analyses, des réponses, un cadre référentiel sur ce doctorat qui doit être un diplôme lisible et rester un diplôme crédible.

Si les universités ont leur parole à apporter, elles ont à dialoguer, avec les doctorants et les jeunes docteurs, ainsi qu'avec l'ensemble de « la société civile », c'est-à-dire celles et ceux susceptibles d'avoir intérêt à employer nos docteurs une fois sortis de nos universités.

Voilà le cadre passionnant dont nous allons discuter, dans lequel je ne doute pas que nous ayons des points de vue différents, qui convergeront, comme lors de tous les colloques de la CPU, vers un certain nombre de positions pouvant être prises comme références sur une question de société essentielle pour la société de la connaissance que nous devons construire.

Je ne terminerai pas sans remercier les membres du comité de pilotage, non seulement mes collègues pré-

sidents d'université - Françoise Moulin Civil, Jean-Pierre Finance, Francis Godard, Luc Johann - mais tous les chargés de mission de la CPU qui ont travaillé sans compter pour mettre le bel ordre que vous voyez dans notre programme - Clotilde Marseault, Nicole Nicolas, Virginie Sément, Harald Schraeder, Sihame Azzouzi et Marie-Hélène Wehr. Je remercie celles et ceux – présidents, rapporteurs et intervenants des ateliers - qui se sont consacrés à une réflexion sur ce sujet. Je souhaite que nous repartions de Nancy heureux d'y être venus, après avoir scellé le sort du doctorat pour les années qui viennent.

**Gilbert KRAUSENER, président de la Commission Enseignement Supérieur et Recherche, communauté d'agglomération Metz métropole :**

La Lorraine a souffert de la crise mais a aussi beaucoup d'atouts. L'un de ceux que nous voulons mettre en avant, c'est sa recherche, son enseignement supérieur, ce qui tourne autour de la société de la connaissance.

Les élus de Nancy et de Metz se rapprochent donc de plus en plus. Et, depuis quelques années, nous assistons à des relations plus fécondes entre nos deux villes.

Jean-Pierre Finance l'a dit, l'un des atouts qu'il nous faut développer, c'est la Lorraine grande région transfrontalière avec les Luxembourgeois, qui font un travail remarquable concernant le développement de leur recherche et de leur innovation sur le site de Belval (l'objectif étant de créer 20 000 emplois d'ici cinq ou six ans). Cette région est donc en pleine évolution et réflexion.

**Jean-Yves LE DÉAUT, vice-président de la région Lorraine en charge du développement économique et de la recherche :**

Je parlerai au nom de Nancy, du Grand Nancy, et du département, qui ne sont pas représentés, ainsi que de la Région. Je suis un ancien de l'université Henri Poincaré où j'ai commencé à sévir dans l'enseignement supérieur il y a maintenant fort longtemps (je suis député depuis 24 ans). Vous m'aviez invité en 1999 car je venais de rédiger un rapport pour le Premier ministre, avec Pierre Cohen, l'actuel maire de Toulouse, sur la priorité à la recherche.





Lionel COLLET

**La région partenaire.** Les régions sont des partenaires des universités : nous n'avons pas à les piloter, surtout depuis la loi sur l'autonomie, mais nous sommes suffisamment présents pour montrer l'importance des collectivités territoriales aux côtés des universités.

Le budget lorrain est de 900 M€, dont 90 M€ pour le développement économique, la recherche et l'innovation, et 50 M€ pour l'enseignement supérieur. Cela se traduit dans un contrat de plan État-région important : 117 M€ sur le dernier CPER pour la région lorraine, un bon taux d'exécution, aussi bien de l'État que de la région. Nous faisons pour l'instant un peu mieux que l'État, à 43 %.

Concernant l'opération Artem-Jean Lamour, une des opérations de restructuration importantes à Nancy, nous mettons 200 M€. Ce sont des chiffres importants. Nous pensons que le développement des universités et de la recherche sont des facteurs importants du développement économique de nos régions. Cela ne relève pas de notre compétence, mais nous sommes des accompagnateurs et quelquefois des catalyseurs : nous pouvons accélérer les choses.

Nous structurons la recherche lorraine en commun avec les universités, notamment avec leurs conseils scientifiques.

Nous avons dégagé 2,5 M€ pour le soutien (à 50 %) aux thèses en 2009. Pour 2 093 doctorants, on a environ 420 thèses par an dans les universités de Lorraine, et nous avons apporté notre aide pour 152 thèses, l'an passé. Le soutien aux thèses représente 12 M€, sur le dernier mandat, c'est un chiffre important.

Comme vous, je pense que nous devrions avoir plus de docteurs. Nous en aurons davantage s'il y a plus de débouchés à la sortie du doctorat et si ce dernier est mieux reconnu. On a eu la réforme LMD, on a bien le D, mais on ne reconnaît pas le doctorat, notamment dans l'administration, alors qu'il serait assez aisé de le faire. J'espère que cela arrivera plus vite que prévu, et chaque débat à l'Assemblée nationale nous donne l'occasion d'en parler.

**Les chiffres.** Il y a dix ans, on avait 10 000 docteurs : le chiffre a donc très peu augmenté, d'autant que le

nombre d'étudiants étrangers s'est légèrement accru. Cela veut dire que le nombre de doctorants français a stagné.

Pour les étudiants étrangers, on pourrait faire mieux, en facilitant les contraintes administratives avec certains pays. Il faudrait aussi garder le contact avec les docteurs une fois rentrés chez eux. On garde trop peu de liens avec ceux qui sont passés dans une université française. Enfin, sans entrer dans le détail, l'articulation en matière de recherche entre les grandes écoles et les universités se fera sans doute avec les PRES et le plan campus. Il faudrait davantage de personnes formées dans les grandes écoles qui fassent des thèses.

Nous soutenons bien sûr les Doctoriales de Lorraine. Nous avons un prix de la thèse et du jeune chercheur qui fonctionne bien et nous a permis de détecter un certain nombre de talents. Nous sommes aussi partenaires du projet Entrepreneuriat étudiants.

Il est évident qu'il nous faut favoriser les perspectives transfrontalières : nous avons des écoles avec Sarrebruck, et il est évident que, si nous aboutissons à la création d'une école doctorale de la grande région, nous aurons fait un grand pas. Nous avons aussi de bons liens avec l'université du Luxembourg, qui vient de s'installer en grande partie à la frontière française, sur le territoire d'Esch-sur-Alzette. Une antenne de Georgia Tech travaille aussi en liens très étroits avec l'Université Paul Verlaine de Metz.

Les universités sont un élément déterminant du développement économique, surtout dans une région comme la nôtre. Les mines du XXI<sup>e</sup> siècle seront des mines de matière grise.

**Jean-Jacques POLLET, recteur de l'académie Nancy-Metz :** Je m'autorise, en vous appelant mes chers collègues, à me compter encore au nombre de cette assemblée. Je suis en quelque sorte, même si le titre n'existe pas, « émérite CPU ».

**La CPU, espace stratégique.** Du temps où je siégeais



Jean-Pierre FINANCE

dans cette assemblée, j'ai gardé le souvenir d'un espace de parole irremplaçable, tout à fait différent de la parole rectorale, contrainte par définition ; un espace de solidarité parce qu'on y rencontrait des collègues qui affrontaient les mêmes difficultés, et même si cela ne les résout pas, c'est toujours consolant ; un espace stratégique également : entre la fin des années 1990 et 2005, la CPU s'est affirmée comme un espace de réflexions et de propositions. On y parlait du renouvellement du mandat du président, du rapport Espéret sur la modulation de services des enseignants-chercheurs...

Je ne nierai pas que la qualité d'ancien président est une aide dans les fonctions de recteur : elle fonde une précieuse affinité. Elle facilite évidemment les relations personnelles mais en même temps, elle donne un positionnement particulier au chancelier qui, en tant qu'ancien président, sera plus qu'un autre attentif à respecter scrupuleusement le principe d'autonomie des universités. Le chancelier est amené à concevoir son rôle, non plus tant dans un esprit de conformité à travers le contrôle budgétaire ou le contrôle de légalité mais dans un esprit de relais et d'appui (en particulier sur tous les dossiers impliquant une interface avec les services de l'État en région et avec les collectivités territoriales) sur des opérations que vous connaissez : CPER, plan campus et peut-être demain, grand emprunt.

Cela peut aussi être utile sur des dossiers techniques épineux, et je pense à la mastérisation, dossier épineux s'il en est, parce qu'il s'agit de régler à la fois la place des stages dans la construction des masters (ce qui est de la responsabilité des présidents d'universités) et de trouver un accord sur un cahier des charges de la formation continue des fonctionnaires stagiaires.

Enfin, on peut espérer que le recteur jouera, modestement, un rôle dans le processus de structuration, en cours, du paysage universitaire. Les communautés universitaires prennent conscience que ce qui les rapproche est finalement plus important que ce qui peut les distinguer.

À la fin des années 1990, avec les universités nouvelles, c'était plutôt : Le chacun chez-soi. On cultivait plutôt la différence. Cela a beaucoup changé : les communautés universitaires cultivent davantage ce qui les rapproche que ce qui les distingue. Cela a également changé dans les opinions et dans les collectivités. Avec la création des universités nouvelles, les collectivités poussaient à une régionalisation, à un aménagement du territoire de manière maximale. Aujourd'hui, les mêmes encouragent de manière décidée à des regroupements.

C'est donc un mouvement qui est palpable dans l'Université et ailleurs, et c'est un mouvement dont Jean-Pierre Finance a dit qu'il était très fort en Lorraine, que l'on sent à travers les prises de parole des universitaires, bien sûr, mais aussi du côté des collectivités. Il ne m'appartient pas de me prononcer sur le mode organisationnel des PRES de seconde génération. Il ne m'appartient pas de dire, parmi les quatre modes de gouvernance distingués par le rapport de l'inspection générale, lequel est le plus propice, mais une chose est sûre : il s'agit d'un mouvement profond, dont je pense qu'il est irréversible. J'ai cru comprendre que la CPU entendait l'accomplir tout en veillant à sauvegarder le modèle de l'université républicaine, équilibre que l'on peut observer à travers les prises de position du bureau de la CPU.

Je vous souhaite des travaux féconds en Lorraine, sur le doctorat. Ici encore, les choses progressent, avec l'idée selon laquelle le L pourrait répondre à un aménagement du territoire important ; le M devrait être conçu sur le plan régional, le D devant l'être sur le plan international.

## OUVERTURE

par Valérie Pécresse,  
ministre de l'Enseignement supérieur  
et de la recherche

**Jean-Pierre FINANCE, président du PRES de l'Université de Lorraine et président de l'Université Raymond Poincaré Nancy 1 :** Madame la Ministre, je suis très heureux de vous accueillir à Nancy. Ce n'est pas la première fois et j'espère que ce ne sera pas la dernière. C'est une cérémonie importante et la communauté lorraine dans son ensemble – vous savez que le rapprochement et le travail à l'échelle lorraine sont notre objectif principal aujourd'hui – est extrêmement heureuse de vous savoir parmi nous.

**Lionel COLLET, président de la CPU et président de l'Université Claude Bernard Lyon 1 :** Madame la Ministre, nous sommes très honorés par votre présence lors de cette première journée de travail de ce colloque consacré aux doctorats, doctorants et docteurs.

Au travers de la loi LRU, vous avez permis, sinon une émancipation, du moins une autonomie, et nous vous en sommes extrêmement reconnaissants. Lorsque vous avez pris vos fonctions en tant que ministre en 2007, c'était quelques mois après le colloque de Metz, qui était un colloque de réflexion et de prospective sur l'avenir de l'Université. Un ensemble de mesures, qui ont été proposées, ont été reprises dans le cadre de la loi qui porte votre nom, la loi relative aux libertés et responsabilités des universités.

Les conclusions de ces colloques annuels alimentent souvent et jalonnent le développement du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche de notre pays. Nous souhaitons évidemment qu'il en soit de même sur ce sujet central qu'est le doctorat, la formation doctorale, le nouveau statut du doctorant et son contrat, qui en fait un personnel de nos établissements, et le docteur et son insertion dans le monde socio-économique, c'est-à-dire son devenir pour notre pays, pour la société de la connaissance mais aussi pour l'ensemble du monde et de nos entreprises.

Madame la Ministre, je vous dirai également à quel point je me réjouis de savoir qu'après ces années à la tête de votre ministère, où vous avez été extrêmement active, vous allez poursuivre cette action : nous avons

besoin de ministres engagés, en ce moment encore, pour l'enseignement supérieur et la recherche.

**Valérie PÉCRESSÉ, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche :** Décidément, 2010 ne sera pas une année comme les autres pour les universités françaises. C'était déjà l'année symbole du passage concret à l'autonomie, avec plus de la moitié des universités ayant choisi d'exercer les responsabilités et compétences élargies, et une envie d'autonomie qui ne se dément pas, avec 25 universités qui ont entamé la procédure pour 2011.

**L'année du grand emprunt.** Mais 2010 restera désormais aussi comme l'année du grand emprunt, avec un plan d'investissement d'ampleur inédite qui marque un nouvel âge d'or pour l'université et la recherche françaises. Quelle plus belle perspective peut-on offrir aux étudiants qui, aujourd'hui, s'interrogent sur leur vocation de chercheur ?

Bien sûr, ces deux événements ne sont pas sans rapport l'un avec l'autre. Car si le président de la République a fait le choix d'investir une large partie de l'emprunt national dans l'enseignement supérieur et la recherche, comme le préconisait la commission Juppé-Rocard, c'est bien sûr par conscience du rôle majeur que ceux-ci sont appelés à jouer dans notre avenir. Mais c'est aussi le signe de la confiance que place notre nation dans nos universités, nos établissements et nos organismes, et dans leur capacité à tenir ce rôle éminent.

Cette confiance, elle se fonde tout d'abord sur les atouts extraordinaires de notre pays.

Nous avons en effet le privilège d'être depuis toujours une grande nation de l'enseignement et du savoir. Ce privilège nous crée aussi des devoirs : celui de faire vivre cette tradition dans un monde où la concurrence des systèmes universitaires se fait chaque jour plus rude. Forts des atouts exceptionnels qui sont les nôtres, cette concurrence, nous n'avons pas à la craindre, mais nous avons le devoir de la prendre en compte.



**Le temps des réformes.** Et c'est ce que nous faisons ensemble depuis près de 3 ans : à tous ceux qui en doutaient et présentaient les réformes comme impossibles, nous démontrons que notre université et notre enseignement supérieur ont la capacité de se transformer pour tirer le meilleur parti de leurs atouts, et continuer à briller à l'échelle du monde. C'est aussi cette capacité de transformation qui fonde la confiance que la nation s'apprête à manifester une nouvelle fois à ses enseignants et à ses chercheurs au travers du grand emprunt. Car depuis 2006, d'abord avec le pacte pour la recherche, puis avec la loi sur l'autonomie des universités et la réorganisation de la recherche, des réformes essentielles ont été engagées. Toutes vont dans le même sens : consacrer et affirmer l'autonomie des différents acteurs de notre système tout en inventant de nouvelles formes de coopération et de rapprochement entre ses différentes composantes.

**Trouver des synergies.** La force de l'université française, c'est sa diversité : chacune de nos universités comme chacune de nos grandes écoles est le fruit d'une histoire singulière. La distinction de ces deux types d'établissements elle-même nous est propre. Tous ces éléments font partie de notre patrimoine historique : nous ne pouvons pas les négliger, ni ignorer tout ce qu'ils ont pu nous apporter et nous apportent encore.

Mais chacun en est conscient : à trop séparer les établissements, même proches, à trop multiplier les formes institutionnelles et les modalités de formation, notre système est devenu difficilement compréhensible, pour les chercheurs, les enseignants et les étudiants étrangers, bien sûr, mais aussi pour nos compatriotes, qui peinent parfois à s'y retrouver.

De plus, la diversité a trop souvent nourri le cloisonnement : cloisonnement entre les établissements eux-mêmes, qui, malgré leur proximité, n'entretenaient parfois que des relations distantes et formelles ; cloisonnement des voies de formation, du fait des barrières étanches dressées entre les universités et les grandes écoles ; mais aussi cloisonnement de nos structures de

recherche, parfois redondantes ou mal articulées entre elles.

Depuis 3 ans, nous travaillons ensemble pour lever ces barrières artificielles : PRES, RTRA, Instituts Carnot, Fondations, Alliances : toutes ces structures nouvelles ont permis à nos universités, à nos grandes écoles et à nos organismes de travailler ensemble, d'inventer ou d'approfondir de nouvelles formes de coopération, entre eux, bien sûr, mais également avec la recherche privée et le monde économique. Et depuis 3 ans, cela a permis aux différents acteurs de se rencontrer et de se découvrir, de mesurer leurs forces et leurs complémentarités respectives, pour construire ensemble des projets communs. Bien entendu, tous n'ont pas eu la même ampleur ou les mêmes ambitions. Mais une chose est certaine : ces différentes formes de coopération, entre universités d'un même territoire, entre universités et grandes écoles, entre universités et organismes de recherche, ont été autant de rencontres qui ont permis de lutter efficacement contre toutes les tentations de repli sur soi.

Et c'est ainsi, par la conjonction des forces, dans le respect de l'identité de chacun, qu'ensemble, nous avons commencé à exprimer à nouveau toute la richesse que portait en elle la diversité de notre enseignement supérieur.

**Triptyque autonomie-coopération-moyens.** Tout cela, bien sûr, s'est fait dans un contexte doublement inédit : sur le plan de l'organisation, tout d'abord, avec la consécration de l'autonomie de nos universités, ainsi replacées au centre de notre système d'enseignement supérieur et de recherche ; sur le plan budgétaire, ensuite, puisque l'autonomie s'est accompagnée d'une augmentation historique des moyens dont vos établissements bénéficient, dans le cadre de l'allocation des moyens, du contrat ou des opérations exceptionnelles, comme l'opération Campus.

Ce triptyque autonomie-coopération-moyens, c'est pour ainsi dire la marque de notre effort commun pour réinventer l'excellence universitaire à la française. Il se retrouve dans chacune des mutations opérées depuis 3



ans et aujourd'hui encore, il préside au grand emprunt, qui vous concerne tous.

**Toutes universités au cœur du grand emprunt.** Le grand emprunt vous concerne tous, car ce sont les PRES ou les établissements que vous présidez qui porteront les candidatures aux différents appels d'offre. C'est le moment pour vous de tirer parti des marges de manœuvre que vous offre l'autonomie, en définissant votre propre stratégie, votre forme d'excellence en matière de formation et de recherche.

Je pense à vos initiatives en matière d'innovation pédagogique, qui s'appuieront naturellement sur les nouveaux outils numériques, que le grand emprunt permet de développer. Je pense à vos ambitions en matière de recherche, qui trouveront un écho naturel dans les appels d'offre consacrés aux équipements et aux laboratoires d'excellence ou bien encore à la santé et aux biotechnologies.

Je pense aussi aux liens avec la recherche privée et le monde de l'entreprise, qui se tisseront et se développeront naturellement au travers des instituts de recherche technologique, des sociétés d'accélération du transfert de technologies, et de la pérennisation des instituts Carnot. Je pense aux relations que certains d'entre vous entretiennent avec le monde hospitalier, qui sont au cœur du continuum recherche-formation-soins qui caractérisera les instituts hospitalo-universitaires.

Vous le voyez, vos établissements seront au cœur du grand emprunt et chacun d'entre vous y trouvera le soutien nécessaire pour construire sur le long terme sa stratégie propre, une stratégie d'excellence qui tirera partie de vos forces et de celles de vos territoires.

En un mot, le grand emprunt sera un formidable accélérateur au service de la dynamique de l'autonomie, de ses potentialités et de celles de votre établissement.

**Programmation des appels à projet.** C'est pourquoi, puisque l'autonomie est appelée à se généraliser dans les mois qui viennent, je crois nécessaire de lancer rapidement les premiers appels à projet du grand emprunt :

je pense en particulier aux équipements d'excellence, de 1 à 20 millions d'euros environ, qui seront au service d'un projet scientifique commun; ces équipements que vos laboratoires ont tant de difficultés à financer et qui leur manquent cruellement. Je tiens à ce que ces équipements soient mis à la disposition de plus grand nombre pour être utilisés de manière optimale.

**Les labos d'excellence.** Nous lancerons ensuite la dynamique des laboratoires d'excellence, des instituts de recherche technologique, des instituts hospitalo-universitaires et des sociétés d'accélération du transfert de technologies.

Chacun de ces appels d'offre nous reconduit en effet à ce qui fait le fondement même du grand emprunt : la volonté d'investir massivement, dans la durée, dans des projets scientifiques et technologiques innovants, qui seront à terme source de croissance et de progrès pour l'ensemble de notre économie. Car au cœur du grand emprunt, il y a d'abord les scientifiques eux-mêmes et leurs projets de recherche les plus novateurs, qu'il s'agisse de recherche fondamentale ou de recherche finalisée. C'est à ces travaux que nous allons apporter un soutien exceptionnel, en permettant aux équipes les plus prometteuses de bénéficier enfin des équipements lourds qu'elles attendent, parfois depuis des années, ou en donnant les moyens à un projet de recherche particulièrement ambitieux de se développer et de s'inscrire ainsi dans une vraie stratégie dans la longue durée.

En un mot, avec le grand emprunt, nous allons donner à chaque établissement les moyens d'exprimer pleinement son excellence, en matière de formation commune de recherche, en s'appuyant sur ses forces actuelles et futures et sur celles de son territoire. La dynamique de l'autonomie prend en effet tout sens dans la coopération: c'est la singularité de la stratégie de chaque établissement qui rend leur association féconde, parce qu'elle met en évidence leur complémentarité.

**Les campus d'excellence.** C'est cette complémentarité



qui s'exprimera avec une force particulière au sein des campus d'excellence. La volonté du président de la République, vous le savez, est de soutenir l'excellence partout où elle se trouve tout en permettant l'émergence d'ensembles universitaires visibles à l'échelle mondiale. Ces campus, il reviendra à ceux d'entre vous qui en auront le potentiel scientifique et qui le souhaitent d'en dessiner les contours, en fonction, là aussi, des forces et des atouts de vos territoires, de vos établissements et des liens qu'ils auront noués avec d'autres.

Car loin d'être définis arbitrairement en fonction d'un modèle unique, ces campus d'excellence seront à la mesure des projets que vous porterez. Ce sont vos ambitions en matière de formation, de recherche, de valorisation et d'ouverture sur le monde économique qui donneront chair à cet objectif. C'est là toute la logique de l'appel à projet.

Et ces ambitions seront par nature collectives. Car, nul ne peut fixer a priori la taille ou le profil de ces campus d'excellence. Il suffit d'observer ce qui se passe dans d'autres pays que le nôtre pour le constater : il n'y a pas de modèle unique et absolu en la matière.

Mais une chose est certaine : un campus d'excellence devra sans doute rassembler un large éventail de formations, allant jusqu'au doctorat et arrimé à une recherche de très haut niveau. Ainsi ne peut-on imaginer un campus d'excellence sans une université en son cœur.

Au travers de ces campus d'excellence, il ne s'agit pas d'isoler telle ou telle composante de notre système au motif qu'elle brille dans telle discipline ou dans telle spécialité. Il s'agit au contraire de construire des projets qui s'appuient sur ces points d'excellence pour en déployer tout le potentiel et en faire une force d'entraînement pour tout un ensemble.

Ainsi, un campus d'excellence où les nanotechnologies et les biotechnologies tiendraient une place particulière pourrait-il difficilement se concevoir sans des sciences humaines et sociales fortes, pour analyser et définir les conditions d'acceptation sociales de ces innovations, tant sur le plan du droit que sur celui de l'éthique.

De même, il n'y a pas d'excellence en sciences du vivant

sans des pôles de recherche puissants en physique et en chimie, pas d'excellence en matière de finance qui ne s'appuie sur ces mathématiques de très haut niveau. Car par nature, l'excellence véritable naît du croisement et de la conjonction, parfois imprévisible, des disciplines de tous horizons. C'est en effet du décroisement, de la rencontre des savoirs, des intelligences et des manières de penser que naît l'innovation.

**Le campus, lieu de brassage.** C'est là toute la logique de l'idée même de « campus », lieu de brassage et de rencontre des étudiants, des enseignants, des chercheurs, mais aussi des entreprises, pour permettre à l'innovation de circuler et de se diffuser dans l'ensemble de la société grâce à la valorisation et au transfert de technologies. En un mot, un campus d'excellence est le lieu de la réunion de tous les talents, celui-là même qui attire étudiants, enseignants et chercheurs venus du monde entier. Car c'est ainsi que l'on rend un ensemble universitaire visible à l'échelle internationale, lui permettant ainsi d'entraîner et d'irriguer notre système d'enseignement supérieur et de recherche tout entier.

**Des moyens inédits.** C'est à ces ambitions collectives d'une ampleur inédite que répondront des moyens tout aussi inédits : 10,7 milliards d'euros pour les appels à projets équipements d'excellence, laboratoires d'excellence, IHU, IRT, SATT et biotech-santé, et achèvement de l'Opération Campus, 2,5 milliards d'euros pour l'appel d'offre numérique, 2,5 milliards pour les appels d'offres énergies décarbonées et véhicules du futur, et 7,7 milliards d'euros pour les campus d'excellence.

**Réinventer ensemble un modèle d'excellence.** Bien entendu, de tels projets demandent du temps pour être mûris et formulés. Chacun doit pouvoir y trouver sa place. C'est pourquoi, dès les semaines qui viennent, avec chacun des acteurs de notre système, j'engagerai le dialogue sur les grands principes qui structureront l'ensemble de ces appels d'offre. Je tenais à vous en assurer aujourd'hui, la CPU sera bien évidemment as-

sociée à ce dialogue. À mes yeux, nous devons particulièrement réfléchir ensemble aux contours des campus d'excellence, à leurs éléments constitutifs, à leur niveau d'intégration, tant sur la formation et la recherche que sur la valorisation. Bien sûr, d'autres questions comme celle des modes appropriés de gouvernance ou de l'articulation entre campus d'excellence et PRES devront aussi être posées, mais elles devront l'être à partir des projets mêmes qui présideront à la création de ces campus. La gouvernance de ces campus n'est pas une fin en soi, mais un moyen au service d'une ambition collective, qui doit se construire dans la durée.

Car ma conviction profonde, c'est qu'on ne peut a priori donner aucune réponse univoque à ces questions. Chaque projet de campus d'excellence portera sa propre logique et son organisation, qui s'affirmera et s'affinera tout au long de sa construction. Je le dis ce matin très clairement, il n'y aura pas de kit organisationnel à prendre ou à laisser.

C'est pourquoi je parlais il y a quelques instants de réinventer un modèle d'excellence à la française : il ne s'agit pas d'importer un modèle étranger ou d'imposer un modèle unique, mais bien de réunir les forces exceptionnelles d'ores et déjà présentes dans notre système d'enseignement supérieur et de recherche, en leur donnant une cohérence qu'elles n'ont pas toujours aujourd'hui.

**L'emboîtement des dispositifs et le non cumul des dotations.** La formulation de ces projets demandera donc un temps de maturation, mais elle se fera d'autant plus naturellement que les différents appels d'offres sont au fond complémentaires.

Car c'est autour des laboratoires, des équipements et des projets de recherche que se structureront naturellement les projets les plus complexes. Rien ne se fera en dehors des établissements ou regroupements d'établissements, tutelles des laboratoires, qui devront être porteurs des projets. Vous serez donc au cœur du dispositif. Par nature, les laboratoires d'excellence doivent être des éléments à part entière d'une stratégie d'établissement et il revient à celui-ci de les porter, et d'en faire, chaque

fois que c'est possible, un point d'appui pour un projet de campus d'excellence. Et en retour, ces laboratoires, s'ils s'inscrivent dans un campus d'excellence, devront naturellement bénéficier d'un soutien renforcé dans le cadre de ce campus, afin de reconnaître leur engagement dans une démarche collective de recherche et de formation.

J'attacherai une attention particulière à cette question : vous le savez, les dotations versées au titre des appels d'offre « campus » et « laboratoires d'excellence » ne pourront pas se cumuler. C'est pourquoi, dès lors qu'elles sont possibles, nous privilégierons les logiques de coopération les plus ambitieuses.

De la même manière, si chacun de ces appels à projet se conçoit de manière parfaitement autonome, ils n'en sont pas moins complémentaires. Un campus d'excellence doit évidemment comprendre à la fois des laboratoires d'excellence, mais aussi une société de valorisation et le potentiel d'un institut de recherche technologique ou d'un institut hospitalo-universitaire.

**Un tout complet et cohérent.** Le grand emprunt forme donc un tout complet et cohérent. Il permettra d'investir dans les projets et les équipes les plus remarquables partout où ils se trouvent et, ce faisant, il favorisera l'émergence et la maturation de projets collectifs plus vastes et plus ambitieux encore.

Naturellement, le calendrier d'élaboration et de sélection des projets tiendra compte de cette logique d'emboîtement et de maturation progressive des différents appels d'offre.

Cette progressivité est la clef de la réussite du grand emprunt, qui est en lui-même un projet collectif : au travers de ses différentes composantes, il va en effet irriguer l'ensemble de notre système d'enseignement supérieur et de recherche.

Qu'il s'agisse des équipements, des laboratoires, des différents instituts ou campus d'excellence, tous vos établissements, Mesdames et Messieurs les Présidents, seront donc concernés. Dans ce soutien exceptionnel, vous trouverez, vous l'aurez compris, un point d'appui



pour faire progresser et affiner encore un peu plus la stratégie propre à votre université.

Car depuis 3 ans, vous avez joué un rôle majeur dans la transformation de notre système universitaire et je sais que je peux compter sur vous, Mesdames et Messieurs, pour vous saisir de ce grand emprunt comme vous vous êtes saisis de l'autonomie : pour le plus grand profit de l'université française.

#### QUESTIONS DE LA SALLE

**Vincent BERGER, président de l'Université Paris Diderot Paris-7 :** A-t-on des précisions sur le calendrier, en particulier sur le phasage entre les dossiers « labos d'excellence » et ceux des « campus d'excellence » ? Les candidatures des laboratoires d'excellence précédant vraisemblablement celles des campus excellence, n'y a-t-il pas là un risque d'affaiblissement des PRES que l'on vient de constituer ?

**Valérie PÉCRESSE :** C'est la question que me susurrerait Lionel Collet à l'instant. Les appels à projets démarreront en même temps, mais ne s'achèveront pas en même temps. En réalité, l'emboîtement des dispositifs fait que l'on ne peut pas décerner un label de campus d'excellence à une entité qui n'a pas déjà des laboratoires d'excellence. Le jury scientifique doit s'être prononcé sur la valeur des briques avant que l'on construise la maison. En même temps, il ne faut pas privilégier les briques au détriment de la maison. Systématiquement, nous privilégierons la logique la plus intégratrice : vous devez construire les projets en même temps. Ce sont les établissements ou les regroupements d'établissements et les PRES qui portent les laboratoires : il faut élaborer le projet de campus d'excellence en même temps que les dossiers de laboratoire d'excellence, cela ne saurait être dissocié. En revanche, en disant que c'était progressif, je voulais dire qu'il nous faut prendre un temps de maturation pour réfléchir au concept de campus d'excellence

et à la manière de le construire, avec quels critères, etc. Il nous faut prendre ce temps ensemble au vu et en fonction des projets que vous allez élaborer. Il nous faut y voir un peu plus clair pour savoir qui sera candidat sur les appels d'offres laboratoire d'excellence uniquement, qui sera candidat sur les appels d'offres campus d'excellence, et comment nous articulons les deux.

Je ne donnerai pas de date, parce que ce n'est pas encore arbitré et que le regard de Matignon pèse sur moi... !

Je pense que l'on peut avoir un appel d'offres pouvant se conclure assez rapidement sur les laboratoires d'excellence, avant l'examen des projets de campus d'excellence.

# PLENIÈRE 1

## État des lieux sur la délivrance des doctorats en France et à l'étranger

### Président

Jean-Paul CAVERNI, président de l'Université  
Aix-Marseille 1-Provence

### Rapporteur

Emmanuel ETHIS, président de l'Université  
d'Avignon et des Pays du Vaucluse

### Intervenants

Robert PROULX, vice-recteur à la vie académique,  
Université du Québec à Montréal (UQAM), Canada

Jean CHAMBAZ, vice-président en charge de la  
recherche, Université Pierre et Marie Curie-Paris 6

Aurélien LAMY, ancien membre du bureau  
d'Eurodoc



**Jean-Paul CAVERNI, président de l'Université Aix-Marseille 1-Provence :**

Je commencerai par remercier le bureau et le conseil d'administration de la CPU, de m'avoir confié ce thème important. Merci également au comité de pilotage avec lequel j'ai travaillé et à toutes les personnes qui nous ont assistés avec constance, compétence, et enthousiasme. Permettez-moi de citer simplement Marie-Hélène Wehr, qui a eu la vertu de me supporter.

Le doctorat, les docteurs et – avant - les doctorants. Je brosserai rapidement le contexte dans lequel il nous faut aborder ces questions. Il y a pour moi un contexte direct et un contexte que j'appellerai contextuel.

**LE CONTEXTE DIRECT**

Le doctorat est le diplôme identitaire de l'université, du moins en France et il a subi, récemment, diverses évolutions. Pour y réfléchir, il convient de rappeler que la caractéristique principale de l'université en tant qu'institution est de créer la connaissance par la recherche et de dispenser cette connaissance, aux citoyens et au monde. Dans cette université, le doctorat est le diplôme le plus élevé et le plus identitaire : c'est précisément le diplôme par lequel on apprend et l'on exprime sa capacité à créer de la connaissance.

**Du doctorat d'État aux études doctorales.** Le doctorat a longtemps été préparé dans un dialogue singulier – je ne dis pas colloque – entre un doctorant et son directeur, généralement professeur d'université. Sa finalité a longtemps été l'insertion dans le monde académique, une insertion parmi les pairs. Depuis une dizaine d'années, le cadre du doctorat a beaucoup évolué, ce qui justifie d'ailleurs que nous lui consacrons ce colloque. On parle désormais d'**études doctorales**. L'objectif n'est plus seulement l'insertion des docteurs dans le milieu académique mais aussi que les docteurs irriguent le monde socio-économique, administratif, industriel, qu'ils le fassent bénéficier de qualités qu'ils possèdent mieux que quiconque et que les autres qualifications

ne confèrent pas. Si on liste les évolutions, il y a d'abord eu **la disparition du doctorat dit d'État**. Ce dernier était basé sur une somme de travaux, qui avait pour finalité la connaissance pour la connaissance. C'est l'un des caractères de nos universités. Je parle parfois de « la recherche sur l'inutile »... Nous devons avoir le souci, dans notre réflexion sur le doctorat, de maintenir ce lien indispensable avec la recherche fondamentale. D'autant que nous savons que la plupart des utilités de la science en sont issues.

Il y a eu ensuite la **création de l'habilitation à diriger des recherches**, qui a ouvert la direction de thèse à des personnes qui n'étaient pas professeurs d'université. Les chercheurs des grands organismes, par exemple. La création de l'HDR est un pas important dans la réforme du doctorat et il conviendra de réfléchir à la façon dont elle est préparée et délivrée.

Troisième modification importante du colloque singulier dont il était question au départ : le doctorant s'est trouvé **inséré dans une équipe de recherche**. Il n'a plus un interlocuteur unique, et la relation thésard/patron a subi là une première évolution. La seconde tient à la **création des écoles doctorales** appuyées sur des laboratoires de recherche, créées avec l'objectif « *d'élargir la formation destinée à l'encadrement scientifique des doctorants* ». Nous aurons à discuter des écoles doctorales puisque leurs champs disciplinaires, leur insertion institutionnelle est variable. Il est normal que cela soit le cas : passer du colloque singulier à l'immersion dans une communauté active, ne pouvait se faire sans tenir compte de particularités locales. Il est donc naturel que nous ayons des écoles différenciées. Les écoles doctorales ne sont pas des composantes de nos établissements, elles sont pour beaucoup accréditées auprès de plusieurs établissements. La question d'une évolution, souhaitable ou non, de leur statut se pose, notamment dans le cadre du nouvel outil de coopération scientifique que sont les PRES. Nous évoquerons aussi **les collèges doctoraux**, qui réunissent des écoles doctorales, pour déterminer leurs fonctions, leur utilité et la part qu'ils peuvent prendre dans cette évolution.

COLLOQUE ANNUEL  
DE LA CPU

**DOCTORAT,  
DOCTORANTS  
ET DOCTEURS**

31 MARS  
2 AVRIL 2010  
NANCY



## État des lieux sur la délivrance des doctorats en France et à l'étranger



Jean-Paul CAVERNI

Je signalerai aussi, et ce sera le sujet de notre réflexion, qu'il est désormais fortement question que l'on ne prépare plus seulement une thèse dans les écoles doctorales, mais que l'on y suive des enseignements pouvant apporter des crédits ECTS. Il faut réfléchir aux conséquences. On nous a parfois dit qu'une thèse en trois ans, c'était court et, dans certaines disciplines, on le dit encore. Si l'on fait davantage que la seule thèse, cette durée est sans doute nécessaire, importante et indispensable. Il faudra, mieux que cela n'a été fait, anticiper les effets collatéraux, et éviter que le niveau du doctorat ne s'en trouve mécaniquement affaibli.

Une autre conséquence de la régulation que connaît le milieu doctoral : **la charte des thèses**. En effet, le doctorant étant à la fois en rapport avec son directeur, le directeur du laboratoire, le directeur de l'école doctorale et, *in fine*, le président de l'université, les relations entre ces différentes parties sont régulées, afin d'éviter des problèmes de déontologie qui étaient peut-être moins gérés avant et se présentaient sans doute moins cruellement, en tout cas de façon explicite. Cela procède d'une évolution des mentalités et en suscite.

Autre évolution, le **contrat doctoral**. Je ne m'y attarderai pas, il introduit des activités rémunérées à côté de la thèse. Enfin, le doctorat est un diplôme identitaire de l'université, mais il est aussi délivré par des institutions qui ne sont pas des universités.

### LE CONTEXTE CONTEXTUEL

Si le doctorat a évolué, le monde universitaire aussi. Je me limiterai à la France et aux toutes dernières années : la loi de programme pour la recherche (dans laquelle les PRES ont été évoqués et créés), la loi LRU (liberté et responsabilité des universités), le Plan Campus et, bientôt, le grand emprunt. Nous avons eu la bonne idée de ne pas évoquer dans ce colloque la nouvelle gouvernance, dont vous savez qu'elle préoccupe les présidents d'université. Je ne doute pas qu'ils trouveront les solutions adéquates.

Ces différentes évolutions marquent l'importance accordée à l'enseignement supérieur et à la recherche,

considérés comme la clé de la maîtrise du futur. Si la cohérence n'est pas encore évidente, il appartient à la CPU de la faire émerger.

**Pour un cadre référentiel.** Quels sont les enjeux de la réflexion que nous allons conduire dans ce colloque? Il me semble qu'il nous appartiendra demain de proposer un cadre référentiel pour le doctorat qui réponde aux questions suivantes : qu'est-ce qu'un doctorat ? Comment engage-t-on un doctorat ? Dans quel contexte le réalise-t-on ? Comment l'obtient-on ? Qu'en fait-on une fois obtenu ?

Ce cadre référentiel devra satisfaire à deux ou trois caractéristiques. **Le doctorat doit être lisible** : nos concitoyens doivent être au fait de ce qu'est un doctorat délivré par l'université. **Il doit aussi être crédible** : c'est-à-dire qu'il faut que l'on sache exactement ce qu'il recouvre. Si la spécificité doctorale est, et personnellement je souhaite qu'elle le reste, la création de connaissances, la question que l'on doit poser à tout doctorant et à tout docteur est la suivante : que sait-on que l'on ne savait pas, une fois que votre thèse est finie ? En quoi est-il bon de le savoir ?

Un docteur a dû créer des connaissances et, pour cela, maîtriser des compétences qu'il est utile d'énoncer et qui valent au-delà du domaine strict dans lequel il a effectué sa thèse, au-delà d'une discipline particulière. Ce sont ces compétences dont il serait utile d'user dans les cadres non académiques dans lesquels il convient désormais que les docteurs aillent aussi. S'ils cherchent légitimement un emploi en phase avec la passion qui les a engagés dans un doctorat, il faut aussi que l'on reconnaisse leurs compétences ailleurs que dans le cadre académique.

Ce contexte et ces enjeux vont être examinés tout au long de ce colloque. Dans cette table ronde inaugurale, nous aurons successivement le point de vue du professeur Proulx, vice-recteur à la vie académique de l'Université du Québec à Montréal ; Jean Chambaz qui, à côté des charges qu'il assume à l'UPMC, est membre du

conseil de la formation doctorale de l'EUA, et qui nous donnera un panorama européen ; Aurélien Lamy, qui donnera le point de vue des doctorants ; enfin, Emmanuel Ethis aura la lourde tâche essentielle de rapporter nos échanges, assisté de Denis Ehram et de Marie-Hélène Wehr.

**Robert PROULX, vice-recteur à la vie académique, Université du Québec à Montréal (UQAM), Canada :** Merci à la CPU de m'avoir invité pour échanger avec vous. Le doctorat est un sujet qui me passionne, et je suis très heureux de participer à vos discussions.

Dans un premier temps, je ferai un bref exposé sur les conditions d'accès au doctorat à l'UQAM, les conditions de réalisation, les conditions de délivrance et, finalement, les débouchés pour nos docteurs.

À titre de remarque préliminaire, pour bien situer nos doctorats au Canada et donc au Québec, le doctorat est constitutionnellement un domaine de juridiction provinciale. Les différents ministères de l'Éducation au Canada encadrent toutes les activités, que ce soit la législation, les règlements, les pratiques administratives qui, bien sûr, diffèrent d'une province à l'autre.

En fait, le modèle éducatif anglo-saxon canadien est assez homogène et s'inspire de la tradition britannique, tandis qu'au Québec, les deux systèmes (tradition britannique/ tradition française) cohabitent.

**Une instance d'évaluation autonome.** Au Québec, les universités jouissent d'une totale autonomie. Ce sont elles qui décident des programmes, les approuvent, gèrent les finances, les immeubles. Elles sont totalement autonomes dans leurs décisions, même si toutes sont subventionnées par le gouvernement du Québec (pour plus de 80 % de leurs revenus). Il est assez curieux d'avoir une autonomie totale et, en même temps, d'être financé à 80 % ou 90 % par le gouvernement.

Bien sûr, il existe la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ), le pendant de la CPU française : là se discutent les règles et les normes générales pour la programmation. La CREPUQ a

été créée par les universités pour se prémunir contre le gouvernement, le message étant le suivant : « Laissez-nous nous organiser, nous sommes capables de régler nos problèmes entre nous. »

Lorsque ces problèmes nécessitent de porter des revendications auprès du gouvernement, l'entente est parfaite. Lorsqu'il s'agit de problèmes entre des universités autonomes, l'organisme autonome qui gère ces universités... a plus de difficultés !

La CREPUQ évalue nos différents programmes sur la base d'une commission qu'elle a fondée : la Commission de l'enseignement et des programmes. Tout nouveau programme doit être évalué sur la base de sa pertinence scientifique, c'est-à-dire son caractère dynamique et novateur par rapport à la discipline concernée. Il doit l'être également sur sa pertinence socio-économique et socioculturelle, ce qui se réfère directement aux débouchés possibles.

**Une évaluation multicritères.** Lorsqu'on évalue un programme de doctorat, entrent en compte non seulement la pertinence scientifique, mais aussi la pertinence socio-économique, qui est évaluée en fonction des débouchés sur le marché du travail pour les diplômés.

On considère également la pertinence systémique : comment ce programme s'insère-t-il par rapport aux autres programmes déjà développés par les autres universités ? Et, cela va de soi, on prend enfin en compte la pertinence institutionnelle : quel est l'intérêt du programme, compte tenu du développement actuel de l'institution ?

**Deux types de doctorat.** Nous distinguons deux grands types de doctorats. Le doctorat « conventionnel », d'abord, le PhD (80 % des doctorats) essentiellement axé sur la recherche. C'est le diplôme structurant en Amérique du Nord. Il comporte 90 crédits, dont au moins 60 pour la recherche. Nous avons également des doctorats dits « professionnels », qui ont moins d'exigences au niveau de la recherche et dont le but est de former des docteurs dans des disciplines particulières : droit, médecine

## État des lieux sur la délivrance des doctorats en France et à l'étranger



Robert PROULX

ciné, psychologie, etc. Nous avons également un autre type de doctorat : le doctorat en continuum d'études, qui comporte au moins 120 crédits, presque une fois et demi le doctorat de recherche. Les étudiants y sont admis immédiatement après avoir terminé leur « baccalauréat » (qui correspond à votre Licence) : c'est un condensé du master et du doctorat, qui permet un cheminement accéléré, généralement quand les projets de mémoire de master sont jugés d'une ampleur telle que nous sommes en situation de thèse doctorale.

### LES PHD AXÉS SUR LA RECHERCHE

Le doctorat en recherche comporte donc 90 crédits : de 9 à 30 crédits pour la scolarité (variable d'une discipline à l'autre) et un examen doctoral obligatoire. Le bloc recherche compte au moins 60 crédits, c'est-à-dire les deux tiers du doctorat, incluant le dépôt d'un projet de thèse et sa réalisation.

**Différents types de thèses.** Nous avons des thèses de recherche traditionnelles, à partir d'un travail de recherche et d'un exposé écrit sur des travaux de recherche. L'évaluation porte sur le fait de savoir si la recherche du candidat amène un avancement des connaissances, ce qu'il doit démontrer, ainsi que l'acquisition de compétences et d'habiletés.

Nous avons également des thèses de création, surtout dans le domaine des arts, avec la conception, la production et la diffusion d'une œuvre. On juge de la même façon qu'une thèse, mais c'est une œuvre qui est produite et diffusée, et le jury attribue le grade au moment de la diffusion.

Nous avons aussi des thèses dites d'intervention et de recherche-action, ce qui est un peu nouveau. Ce sont des thèses rattachées à une pratique particulière dans un espace social, économique, politique ou culturel donné. Dans certains cas, ce sont des thèses réalisées dans des entreprises sur des projets de recherche appliquée où la recherche constitue la thèse de doctorat.

**Les modes de réalisation.** Le mode « classique », c'est la

dissertation, un texte d'une certaine ampleur, mais on a, de plus en plus, la possibilité de faire une thèse par articles. Dès lors que l'on a un dépôt et une acceptation de trois articles scientifiques dans le cadre de ses activités au sein d'un laboratoire, ces articles peuvent compter pour une thèse de doctorat. Cela dépend bien sûr des disciplines. Au niveau des sciences naturelles (j'y inclus la psychologie), les thèses par articles sont très populaires, tandis qu'en histoire ou en philosophie, les thèses par dissertation traditionnelle sont le standard. Toutes comportent une soutenance publique et obligatoire.

On posait précédemment la question de savoir ce qu'était un doctorat : c'est une excellente question. En effet, le doctorat désigne-t-il encore la même chose, lorsqu'on parle d'un doctorat en histoire où la thèse compte pour la quasi-totalité des crédits et constitue en général huit ou neuf tomes de 200 pages chacun, versus un doctorat qui comporte trois articles issus de travaux d'équipe de laboratoires avec environ 20 à 30 crédits de scolarité ?

La Fédération étudiante universitaire du Québec, la FEUQ, a commandé une étude, en histoire sociopolitique des sciences, sur le doctorat. Cela a donné lieu à un rapport : Le doctorat en question. L'une des critiques que l'on fait au doctorat nord-américain, et donc au doctorat au Québec, est de savoir jusqu'à quel point, avec les différences de pratiques disciplinaires, le mot PhD veut dire la même chose, que l'on soit en histoire, en littérature, en sociologie ou en sciences. Cette question de savoir ce qu'est un doctorat se pose donc encore.

**Doctoral stream.** D'autres tendances deviennent de plus en plus courantes, notamment en Ontario, ce que les anglophones appellent le *doctoral stream*. Dès la fin des études de premier cycle, on a deux types de maîtrise, dont une orientée directement vers le doctorat et conduit au passage accéléré évoqué précédemment.

**Les conditions d'accès au doctorat :** il faut une maîtrise de recherche avec une moyenne cumulative variant de

1 à 4,3. Il faut donc avoir entre 3,2 et 4,3 pour être admis au doctorat.

L'admission est prononcée par un sous-comité d'admission et d'évaluation. Chaque programme désigne un comité de programme, qui comprend lui-même un sous-comité composé exclusivement de professeurs veillant à appliquer toutes les règles du programme pour l'admission et pour l'évaluation. C'est lui qui procède à l'admission pour chacun des programmes.

Il faut aussi que le candidat ait été accepté par un professeur pour encadrer sa thèse. Ce dernier doit être habilité à partir de règles qui sont toutes appliquées par le sous-comité d'admission et d'évaluation. Bien sûr, il faut également une connaissance suffisante de la langue française, ainsi que d'une autre langue.

**Les conditions de réalisation :** la thèse doit être encadrée par un ou des professeurs habilités. Ce peut être un seul directeur de thèse (75% des thèses déposées à l'UQAM) ; un directeur et un codirecteur (22 % des thèses) ; dans certains cas, où les exigences du travail sont compliquées, ce peut être un comité d'encadrement, généralement trois professeurs (3 % des thèses). Dans tous les cas, le doctorant doit établir un contrat avec le ou les directeurs de thèse, qui définit toutes les procédures d'encadrement, de même que les modes d'évaluation et les dates. Il doit ensuite faire approuver son sujet de recherche par le sous-comité d'admission et d'évaluation, auquel le directeur de thèse ne participe pas.

Dans de nombreux programmes, la thèse doit être nécessairement rédigée en français.

**L'équipe de recherche** varie d'une discipline à l'autre. Dans la plupart des sciences humaines et sociales, elle ne compte que le directeur. Dans d'autres domaines (administration, sciences naturelles, sociologie ou psychologie), c'est presque la norme de faire partie d'une équipe de recherche pour une thèse de doctorat.

#### **Le soutien financier et les charges d'enseignement.**

Nous avons, en la matière, une bonne panoplie de moyens pour aider nos doctorants. Cela va des bourses institutionnelles d'excellence aux bourses des organismes de recherche. Nous en avons au Québec (FRSQ, santé ; FQRSC, société et culture ; FQRNT, nature et technologies), qui ont leur pendant au niveau du gouvernement fédéral d'Ottawa. Les six organismes offrent des bourses aux étudiants qui couvrent toutes les dépenses liées au doctorat et à la vie quotidienne.

Nous avons aussi des bourses prises à partir des fonds de recherche des laboratoires et des professeurs, ou des bourses d'organismes privés.

Il est souhaité que nos doctorants participent à l'enseignement par des charges de cours. Ce sont même des exigences dans certains programmes, avec les assistants de recherche, les monitorats, les différentes formes d'assistance au niveau des cours.

**L'exclusion du doctorat.** Les raisons peuvent en être : l'incapacité de trouver un directeur de thèse, un échec lors de l'examen doctoral ou lors du dépôt du projet de thèse, un rendement jugé insuffisant par le ou les directeurs, une moyenne de scolarité inférieure à 2,7, une insuffisante maîtrise de la langue.

**Les conditions de délivrance.** Au Québec, contrairement à vous, seule une université peut délivrer un doctorat. Même en cas de regroupements ou de pôles, c'est une université qui doit prendre en charge les programmes, même au sein des centres de recherche. C'est du reste aussi le cas pour les maîtrises et les baccalauréats.

Pour obtenir le doctorat, il faut avoir terminé sa scolarité, avoir réussi sa soutenance et reçu une évaluation favorable par un jury impartial. Chez nous, le directeur et le codirecteur sont membres du jury de thèse mais n'ont qu'un seul vote. Bien sûr, en cas de différences flagrantes entre l'évaluateur externe et les évaluateurs internes et de contestation par l'étudiant, on a la possibilité de créer un deuxième jury.

## État des lieux sur la délivrance des doctorats en France et à l'étranger



Jean CHAMBAZ

**Habilitation.** Parmi les autres éléments, je rappelle que tout professeur, pour encadrer un étudiant, doit être habilité. C'est le sous-comité d'admission et d'évaluation qui étudie le curriculum vitae du professeur pour décider de l'habilitation. Pour participer comme codirecteur sans être professeur de l'Université, il faut être nommé professeur associé (cela se fait par une demande à l'assemblée départementale).

Finalement, à part les compétences dans la discipline et la capacité de faire la démonstration que l'on peut faire avancer les connaissances, les autres compétences qui sont demandées à nos doctorants sont des compétences de communication orale et écrite, des compétences en enseignement et en gestion, au niveau des laboratoires et en éthique de la recherche.

**Les débouchés au doctorat.** Selon un rapport de Statistique Canada, les secteurs de travail possible sont la recherche et le développement, l'enseignement, la gestion et l'administration, les services professionnels. Le tableau suivant présente les débouchés pour tous les domaines confondus et par grande catégorie de discipline.

On voit assez bien qu'au niveau des sciences de la vie et des sciences physiques, les débouchés concernent surtout la R&D des entreprises et industries. Concernant les sciences sociales, les débouchés relèvent des « services professionnels » : on devient professeur d'université. Pour le génie, le partage se fait entre les services professionnels et la R&D. Vous avez des « x » au niveau

des sciences physiques. C'est dommage. Statistique Canada est soumis à une loi sur la statistique qui interdit la publication de données, lorsque ceux qui les ont fournies refusent qu'elles soient publiées.

Je terminerai en disant que nous avons aussi beaucoup d'activités internationales avec la France. Cela se manifeste surtout par le biais de cotutelles dans toutes les régions de France. En Lorraine, nous collaborons avec quatre cotutelles. Nous en avons à Aix, en Bretagne et nous sommes en train de négocier un protocole-cadre pour les cotutelles. En effet, il faut toujours harmoniser les différences. Nous avons déposé à la CREPUQ un projet final et attendons la réponse de la CPU.

**Jean CHAMBAZ, vice-président en charge de la recherche, Université Pierre et Marie Curie-Paris (UPMC) :**

Je ne ferai pas le tableau complet du doctorat dans les 45 pays européens. La situation est si disparate que j'en serai bien incapable et que vous n'y comprendriez rien. Je saisis cette invitation de la CPU, pour donner une dimension européenne aux débats de cette conférence. En effet, si le doctorat a profondément changé en France ces dix dernières années, c'est aussi le cas en Europe.

La formation doctorale a été clairement affichée comme une priorité en Europe. Cela a commencé avec la stratégie de Lisbonne en 2000, même si l'on constate que les objectifs cibles de nos gouvernements n'ont pas été atteints. Cela s'est poursuivi en 2003 par le communiqué de Berlin du Conseil des ministres en charge de l'Ensei-

Secteurs	Tous domaines confondus	Sciences de la vie	Génie	Sciences physiques	Sciences sociales	Sciences humaines	Autres dom.
R&D	35,9	48,4	49,1	50,4	24,6	8,7	35,4
Enseign.	30,9	19,5	6,8	x	35,9	66,7	40,0
Gest.acad.	9,0	12,7	6,4	x	5,5	10,8	12,0
Serv. profession.	24,2	19,4	37,7	29,2	34,0	13,8	12,6
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	79,6%	100,0%	100,0%	100,0%



gnement supérieur et de la recherche, qui intégrait le doctorat comme troisième cycle dans le processus de Bologne.

**Pourquoi transformer le doctorat ?** Il était donc d'actualité de transformer le doctorat en Europe... mais on peut d'abord se demander pourquoi. Le doctorat est une vertu cardinale des universités : était-il vraiment nécessaire de le transformer ? Oui, parce que la recherche change profondément. On a besoin de plus de recherche, et de faire de la recherche différemment pour aborder les enjeux globaux du monde et de nos sociétés. Cela doit induire des modifications profondes de la manière d'organiser le doctorat.

Deuxième raison : au-delà de la stratégie de Lisbonne et du développement d'une économie appuyée sur l'innovation, nous avons besoin d'une diffusion de la culture de recherche dans tous les domaines de la société pour construire la société de la connaissance. Comment diffuser cette culture de recherche, diffuser des gens formés par la pratique de la recherche dans des secteurs qui n'ont rien à voir avec la recherche mais où les qualités qu'ils auront développées pourront s'exprimer au service des organisations qui les emploieront ?

Les universités ont là une opportunité extraordinaire de jouer un rôle stratégique à la frontière entre l'espace européen de la recherche et celui de l'enseignement supérieur, pour créer ce que l'on appelle aujourd'hui, en globalisant ces deux espaces un peu trop distincts jusqu'à présent à nos yeux, l'espace européen de la connaissance.

**Des obstacles au changement.** Évidemment, quand on veut changer, il y a des obstacles. Deux obstacles principaux, qui sont en fait en miroir, en un cercle vicieux terriblement efficace. C'est d'abord la longue tradition de conservatisme de notre milieu, que l'on cache derrière l'excellence, derrière la liberté académique... Je parle bien sûr de l'Europe, et non de la France, mais la France est sur ce point vraiment très européenne ! Notre milieu est profondément conservateur et, dans

le même temps, le doctorat et sa valeur socio-économique sont trop peu reconnus par la société, par les employeurs et les recruteurs, et peut-être par nous-mêmes. Quand nous estimerons le doctorat à la hauteur de ses potentialités, cela aidera sans doute la société et les employeurs à faire de même.

#### **COMMENT VAINCRE CES OBSTACLES ET CHANGER LA VISION DU DOCTORAT ?**

**Le développement des capacités par la recherche.** L'enjeu est effectivement de promouvoir le doctorat à sa vraie valeur. Ce qui ressort des discussions aux niveaux européen et mondial, c'est la confirmation que le doctorat n'a pas pour rôle tant de produire de la recherche (même si, bien sûr, on produit des connaissances, des publications, des brevets), que de former des personnes à travers ce voyage que représente le doctorat. Le doctorat est donc le développement de la créativité, d'une pensée critique indépendante, d'une autonomie de la personne, tout cela ne pouvant s'acquérir que par la conduite d'un projet de recherche original.

Autrement dit, on ne peut développer des capacités que l'on aurait en soi que par la pratique d'un projet de recherche original. Je ne détaillerai pas les différentes compétences listées, mais si l'on y jette un œil, on voit bien qu'elles caractérisent la recherche, en particulier la dernière, qui est de surmonter l'échec, caractéristique cardinale de la recherche : on passe son temps à échouer et à rebondir. Ces compétences sont bien utiles bien au-delà du monde de la recherche, que ce soit dans l'économie ou dans la politique. Si on savait mieux surmonter l'échec, si on savait mieux trouver des solutions innovantes aux problèmes sur lesquels on se casse le nez, nos sociétés n'iraient probablement pas plus mal !

**L'employabilité des docteurs.** On a besoin de personnes hautement qualifiées déployant ces capacités dans tous les secteurs de la société. Il ne s'agit donc pas de parler, comme on le faisait jusqu'à présent et comme on le fait encore trop souvent, d'une sortie professionnelle pour les docteurs - comme si nous n'étions pas nous-

## État des lieux sur la délivrance des doctorats en France et à l'étranger

mêmes des professionnels - ou de leur entrée dans la « vraie vie » en abandonnant la voie académique - comme si nous ne faisons pas partie nous-mêmes de la vraie vie. Un bouquet de professions, de parcours, de carrières s'offre aux gens qui se sont formés par la recherche, dans le secteur de la recherche et du développement, mais aussi dans tous les secteurs de la société, les entreprises, les administrations, les ONG ou d'autres types encore.

**Les principes de Salzbourg.** Au niveau européen, l'outil catalysant et harmonisant ce mouvement de réformes est ce que l'on a appelé, en 2005, les principes de Salzbourg, qui ont vraiment dessiné une nouvelle vision de la formation doctorale en Europe. Ce sont les universités européennes, à l'initiative de l'EUA, qui ont, dans un travail autonome, élaboré des recommandations. Il ne s'agissait pas de promouvoir « un » modèle européen, contrairement à ce que voulait la Commission. L'un des critères majeurs de Salzbourg est le respect de la diversité, diversité des pays, des institutions, des disciplines. Il s'agit de créer un cadre et un objectif commun, tout en tenant compte de nos contextes, de nos histoires, de nos pratiques, bien sûr différents.

Ces principes de Salzbourg ont été adoptés par des centaines d'universités, notamment par la conférence de Nice en 2006, par le Conseil des ministres de Bergen en 2005, à l'exception du dixième principe, qui concernait le financement permanent et à hauteur nécessaire de la formation doctorale...

**La révolution tranquille de la formation doctorale.** Aujourd'hui, il s'agit d'amplifier ce que certains ont nommé la « révolution tranquille » de la formation doctorale. On aurait pu penser que les principes de Salzbourg resteraient sur une étagère, comme c'est le cas de nombreux textes. En cinq ans, les universités européennes ont fait un travail extraordinaire pour les appliquer, dans des contextes très différents. Cela a permis de démontrer leur pertinence et leur force, d'accumuler un nombre considérable d'expériences originales, de pratiques in-

novantes qui permettent de s'échanger des trucs, des idées et des solutions.

En même temps, cette nature locale des réformes dans le contexte de chaque institution, de chaque régulation nationale ou régionale a rendu plus difficile la lisibilité des principes qui les sous-tend.

Une première initiative, à la demande des membres de l'EUA, a été de créer un Conseil pour la formation doctorale au sein de l'EUA, qui est la première plateforme européenne de réflexion et d'échange d'expériences sur le doctorat. En deux ans, on réunit aujourd'hui 180 universités. Je dois dire, Mesdames et Messieurs les Présidents, que nous ne brillons pas par notre présence et que je m'y sens bien seul. Une dizaine d'universités françaises seulement participent au Conseil pour la formation doctorale de l'EUA et vu la richesse de l'expérience française, c'est un manque à gagner pour l'Europe et pour l'attractivité de nos établissements.

Il nous a semblé, cinq ans après Salzbourg, qu'il était temps de revisiter ces principes, et c'est pourquoi nous avons décidé de consacrer l'année 2010 à l'initiative Salzbourg II, et le colloque de la CPU ne pouvait pas mieux tomber.

**La spécificité du doctorat.** Dans les principes de Salzbourg, la chose essentielle, cardinale, est que lorsqu'on parle de doctorat, on parle de recherche... et on peut s'arrêter là. Le doctorat est basé sur la recherche ; le doctorat, c'est la construction d'une pensée créatrice et autonome par la conduite d'un projet de recherche original. Contrairement à un certain nombre de mauvaises interprétations (du fait que le doctorat était inscrit comme troisième cycle du processus de Bologne), le doctorat est par nature différent des premier et second cycles : il est basé sur la pratique originale de la recherche. Tout troisième cycle n'a pas vocation à être du doctorat, et le doctorat est spécifique.

En conséquence, s'il est par nature différent des premier et second cycles, les outils pédagogiques et les outils d'évaluation développés dans le cadre de Bologne pour les premier et second cycles ne s'appliquent pas au doc-

torat, en tous les cas de manière mécanique. Dans les premier et second cycles, on a affaire à des cohortes d'étudiants que l'on amène à un niveau alors que le doctorat correspond à un parcours individuel de personnes qui sont chacune engagées dans un projet original de recherche, dans une formation qui doit être individualisée.

### STRUCTURER LA FORMATION DOCTORALE

Le premier enjeu de la structuration de la formation doctorale – c'est là que la France a une avance importante même si cela ne se sait pas assez dans nos débats européens – est de définir une politique institutionnelle basée sur la stratégie de recherche, en définissant clairement les responsabilités dans l'institution selon son mode de gouvernance.

**Masse et diversité critiques.** Il faut assurer l'environnement correct à l'épanouissement des doctorants, c'est-à-dire une masse critique et une diversité critique de recherche. Le modèle des écoles doctorales diffuse de manière tout à fait intéressante en Europe. Évidemment, cela prend des formes différentes selon les pays, mais cela tient plutôt la corde, comparé aux *graduate schools*. En effet, la clarté de l'école doctorale par rapport aux *graduate schools* est qu'elle se concentre sur la pratique de la recherche, sur le doctorat, l'initiation à la recherche étant incluse dans le bloc master. Cela permet donc de mieux sérier les responsabilités des différents niveaux.

Le fait d'assurer une masse critique et une diversité critique de recherche prend des formes évidemment très différentes. Les universités de recherche intensive ont les ressources pour le faire en interne, encore qu'en France et ailleurs, on a intérêt à coopérer, notamment pour assurer cette diversité critique. On a énormément de mises en réseau ou en cluster, qu'ils soient régionaux, nationaux ou transnationaux – comme dans les pays baltes –, ou basés sur des groupes disciplinaires, pour atteindre cette masse critique. Les collèges doctoraux dans les PRES en sont évidemment une belle illustration.

Des structures souples pour environner la formation. L'autre aspect de la structuration est bien sûr qu'il faut environner cette formation doctorale, permettre aux doctorants d'acquérir et de développer leurs compétences, mais cela doit se faire à travers des structures souples permettant aux doctorants de développer leur créativité et leur autonomie en fonction de leurs propres projets de recherche, de leur projet de vie et de leur projet professionnel individuel, chacun étant évidemment différent les uns des autres.

Concernant les éléments importants pour créer cet environnement propice, on a d'abord la reconnaissance des doctorants, selon la Charte européenne du chercheur, comme *early stage researchers*, avec les droits et devoirs correspondants. Là encore, le décret de 2007 ou l'installation du contrat doctoral au printemps dernier placent la France en position avancée dans ces actions au niveau européen.

Il ne s'agit pas simplement de leur permettre de travailler et de se consacrer à temps plein, encore qu'il pourrait être intéressant qu'en France, comme dans d'autres pays, on reconnaisse officiellement le statut de doctorant en temps partagé pour des gens ayant une activité professionnelle qualifiée et qui, en même temps, suivent une formation doctorale – c'est le cas des professeurs du secondaire et des médecins. Cela réglerait le problème d'un certain nombre de statistiques biaisées sur le taux de réussite et sur la durée des thèses dans nos diversités, notamment pour les professeurs du secondaire.

**Le recrutement des candidats.** Bien sûr, le fait d'avoir d'excellents résultats au second cycle est un critère de sélection mais cela ne vous donne pas forcément la capacité de créativité et d'innovation nécessaires pour faire une thèse. On peut être très bon à des examens où l'on reproduit les connaissances acquises et manquer totalement de créativité et d'originalité. Il faut donc un vrai recrutement des candidats, en même temps qu'une sélection de projets de recherche. En effet, si le

## État des lieux sur la délivrance des doctorats en France et à l'étranger



Aurélien LAMY

but du doctorat n'est plus, comme avant, d'accomplir une œuvre de recherche jusqu'à un certain niveau de complétude, mais de se former et développer des compétences à travers la pratique de la recherche, le projet de recherche doctoral doit être formaté pour une durée de 3-4 ans, le temps nécessaire au développement de ces qualités.

En si peu de temps, on n'est peut-être pas mûr pour être chercheur, mais le doctorat n'ouvre pas seulement à des carrières de chercheur. Ce n'est pas la première étape de la carrière de chercheur mais un développement de capacités qui permettront de choisir une carrière ou une autre. Tout cela doit être mentionné dans un code de conduite, une charte et/ou un contrat. Je n'insiste pas : la France est bien placée... à condition que nous appliquions nos chartes, et je crois que nous avons là du travail. Concernant le recrutement, il nous faut des critères de qualité sur les candidats que nous recrutons, et là aussi nous avons du travail !

Je ne parlerai pas de la dimension internationale – des ateliers traiteront de ce point. L'objectif de mobilité de 20 % fixé par le communiqué des ministres de Louvain (avril 2009) ne s'applique pas de la même façon au doctorat, au master ou à la licence. En effet, la dimension internationale fait partie de la recherche ; il s'agit donc de trouver les instruments permettant aux doctorants, quand c'est nécessaire dans leur projet, d'avoir une dimension internationale. Les cotutelles, c'est bien ; les diplômes joints, ce serait mieux.

**La formation complémentaire.** Concernant les transférable skills, ces savoir-faire et ces compétences seront développés par la pratique d'un projet de recherche ; cela ne s'apprend pas dans des cours ! L'offre de formation complémentaire du projet de recherche doit donc permettre d'exposer les doctorants à une série d'opportunités leur permettant de compléter leurs connaissances, d'être conscients de ce qu'ils sont capables de faire, de ce qu'ils ont encore besoin d'apprendre et, par là, d'approfondir et d'élargir leur culture scientifique, et

leur culture générale, et définir leur choix de carrière.

Il ne s'agit pas de faire des cours de cohortes mais d'offrir une large palette de formations, ce qui ne peut pas être le cas dans les écoles doctorales : c'est nécessairement porté par les institutions, les collèges doctoraux ou les instituts de formation doctorale, ou tout autre système d'organisation. Il s'agit de respecter la diversité des candidats, de leur apporter ce dont ils ont besoin, quand ils en ont besoin, à travers des parcours personnalisés. Ce qui n'est pas possible dans une école doctorale, le devient au niveau d'un collège doctoral : les candidats sont suffisamment nombreux pour que 5 à 20 aient, à un moment donné, besoin de la même chose.

**Pas d'ECTS.** Ces compétences ne peuvent être maîtrisées par des cours. Une fois encore, nous divergeons dans notre analyse de la pratique de nos collègues canadiens : nous considérons que les crédits du système des ECTS ne sont pas appropriés pour l'évaluation individuelle du développement personnel des doctorants. Les ECTS sont très utiles pour la mobilité, pour des cohortes d'étudiants en premier et deuxième cycles. À notre sens, cela n'est plus le cas au niveau doctoral.

Tout cela va permettre à nos doctorants, qui sont aujourd'hui la force de travail de nos institutions, de devenir les leaders académiques, les managers, les leaders économiques et politiques de la société de la connaissance de demain... et non les doctorants que l'on formait il y a dix ans. Il y a donc vraiment une révolution à faire. Pour faire cette révolution, quelques obstacles doivent tout de même être levés.

### LEVER QUELQUES OBSTACLES

Un financement récurrent et stable. Nous avons besoin d'un financement récurrent et durable en coûts complets, à la fois des programmes doctoraux et des doctorants, incluant leur développement de carrière. Par exemple, en Grande-Bretagne, il y avait le Roberts Fund ; nous sommes en phase d'analyse et de développement de ce fonds. Ce sont des moyens incitatifs extrêmement importants dont nous avons besoin dans chacun des

pays européens.

On peut s'interroger sur l'absence dramatique (qui fait tache par rapport à l'avance de la France sur toutes ces questions) d'indicateurs doctorat dans le système d'allocations de moyens SYMPA. Ce n'est pas très cohérent avec la politique gouvernementale par ailleurs.

**Faciliter la circulation.** Il faut également assouplir la réglementation et mettre en phase les réglementations nationales pour la circulation des chercheurs bien sûr, mais aussi les réglementations de nos universités. Si l'on veut des programmes joints, il faut mettre de l'eau dans son vin. Là encore, nous ne le disons pas assez, la France a fait une avancée assez remarquable avec la circulaire de 2005 sur les cotutelles. En effet, après avoir produit, comme sait le faire notre administration, 24 articles expliquant de manière extrêmement rigide la manière de concevoir une cotutelle, elle a eu la lumière d'ajouter un 25e article précisant : « Si cela ne marche pas avec l'université correspondante, faites comme vous pouvez »... Nous sommes envieux par nos collègues européens pour notre administration qui, certes, a la réputation d'être napoléonienne, mais avec des trous dans les chaussettes !

Si l'on réclame plus de financements, il nous faut rendre compte de nos actions. En France, nous sommes en retard sur l'autoévaluation, avec nos propres critères. Il faudrait que le ministère joue le jeu et fasse de l'évaluation ex post, sans nous asséner des notes et des circulaires. Développer l'autoévaluation (avec des recueils de données fiables et suivis) est un énorme chantier, qu'il faut sans doute mutualiser au niveau des collèges doctoraux des PRES, par exemple. Les écoles doctorales en sont bien incapables, faute de ressources.

Pour l'évaluation du doctorat, il faut se tourner vers des critères s'apparentant davantage à ceux de l'évaluation de la recherche qu'à ceux de l'évaluation en assurance-qualité des premier et second cycles.

Pour finir, je vous invite une fois encore à rejoindre le Conseil pour la formation doctorale de l'EUA : pour les

rare universités françaises qui ont eu l'intelligence de s'y associer rapidement, c'est un lieu assez extraordinaire d'échanges. D'abord parce que ceux qui le composent sont en charge de la politique doctorale dans leur établissement, susceptibles d'échanger leurs informations, leurs trucs, leurs solutions, leurs échecs, au travers de séminaires, d'ateliers et de débats. Ensuite, parce que cela contribue à proposer aux instances politiques de l'EUA des positions actualisées sur le doctorat. C'est très important pour la Commission, pour le Conseil des ministres européens – l'EUA y est très entendue. Il est dommage que les avancées institutionnelles françaises au niveau doctoral n'y trouvent pas là des relais.

Je vous donne rendez-vous à Berlin les 4 et 5 juin prochain pour la conférence annuelle du Conseil pour la formation doctorale. Nous discuterons du document Salzbourg II, qui sera ensuite adopté par le board de l'EUA et diffusé à l'automne.

**Aurélien LAMY, ancien membre du bureau d'Eurodoc :**

J'ai eu l'opportunité d'assister à la première réunion du Conseil pour la formation doctorale, il y a deux ans, à Lausanne. J'ai pu y constater la faible représentation des établissements français et la volonté de travail de tous ceux qui étaient présents. Bien entendu, vous ne pourrez pas y être tous individuellement présents, mais si vos établissements pouvaient y être représentés, la France, le doctorat et l'Europe auraient beaucoup à y gagner.

Pour commencer cette intervention, je tiens à préciser que je limiterai mon propos à la question du doctorat en France et en Europe, puisque je représente ici Eurodoc en tant qu'ancien et dernier membre français de son bureau.

**Eurodoc** est une association européenne regroupant des associations nationales de toute l'Europe, circonscrite au périmètre du Conseil de l'Europe. Elle regroupe ainsi 34 organisations membres, une organisation observatrice et des observateurs individuels dans trois



## État des lieux sur la délivrance des doctorats en France et à l'étranger

pays, parce que tous les pays n'ont pas nécessairement des organisations nationales en mesure de représenter l'ensemble des jeunes chercheurs. Ces personnes œuvrent ainsi à la création d'organisations nationales qui pourront un jour rejoindre Eurodoc. Par ailleurs, Eurodoc se donne la possibilité d'avoir deux associations membres dans les pays où cela s'avère nécessaire pour représenter à la fois les doctorants et les nouveaux docteurs. C'est notamment le cas en Grande-Bretagne. La Confédération des jeunes chercheurs, elle, représente la France.

**Les objectifs de l'association** sont de représenter les doctorants et jeunes chercheurs au niveau européen, de faire progresser la qualité des programmes doctoraux et de la recherche en Europe, de participer à l'élaboration des politiques européennes sur l'enseignement supérieur et la recherche, et de promouvoir la coopération entre les associations nationales.

### 1<sup>ER</sup> CHANGEMENT : LE PROCESSUS DE BOLOGNE

Je broserai les grandes tendances telles que nous, jeunes chercheurs et doctorants européens, pouvons les déceler au cours de ces dernières années en Europe. Premier grand mouvement qui traverse l'Europe : la mise en place du processus de Bologne (1999-2000), dont la mise en oeuvre soulève encore des problèmes dans un certain nombre de pays européens – en Italie et en Autriche, récemment. Le processus de Bologne a ainsi travaillé à harmoniser les premier et deuxième cycles. Seulement le troisième cycle - le doctorat - a été un peu mis de côté dans ces premières discussions, et il est toujours en discussion aujourd'hui. Sa différence fondamentale avec les deux premiers cycles a néanmoins été clairement affirmée.

Au niveau du doctorat, les pays européens se sont organisés différemment en fonction de leur évolution historique, et la convergence prend donc du temps. On remarque cependant quelques mouvements de convergence des pratiques, même sans cadre commun définitif. **C'est notamment le cas de la durée du doctorat.** Dans

les pays d'Europe de l'Est, le système était autrefois très proche de celui qui existe encore en Russie : un niveau d'aspirant puis un niveau de doctorant. Ce double niveau rappelle le système français avant la loi de 1984, avec le doctorat de troisième cycle et le doctorat d'État. Les pays d'Europe de l'Est ont depuis beaucoup évolué, certains plus vite que d'autres, pour adopter le système de Bologne, et converger vers une durée de trois à quatre ans.

Par ailleurs, si on peut constater des différences de durée à l'intérieur des pays, pour autant que nous puissions en juger, elles ne reposent pas sur des bases disciplinaires. En France, on met souvent en avant la question disciplinaire comme facteur différenciant pour la durée des doctorats. En revanche, si l'on interroge les doctorants européens, c'est rarement la question disciplinaire qui est à l'origine des différences de durée à l'intérieur d'un même pays.

Ce qui joue, ce sont plutôt les conditions de travail, et notamment le temps qui est consacré à la recherche (la distinction part-time/full-time). La question est en effet de savoir si les doctorants peuvent se consacrer à leur recherche à plein temps même s'il n'existe pas de régime différencié entre part-time et full-time, ou s'ils doivent mener de front de nombreuses activités annexes. Cela a alors un impact direct sur la durée du doctorat.

Si l'on s'intéresse au temps consacré à la recherche, on arrive assez naturellement sur la question de l'exercice d'activités complémentaires. Ainsi, dans certains pays, les doctorants ne sont pas toujours rémunérés pour leurs recherches, tandis que d'autres peuvent l'être, moyennant diverses obligations, notamment des obligations d'enseignement.

En France, le contrat doctoral récemment mis en place propose qu'en trois ans, on puisse faire soit uniquement de la recherche, soit de la recherche et des activités complémentaires. À l'échelon européen, on considère qu'il faut un peu plus de temps pour finir une thèse lorsqu'elle est assortie d'activités complémentaires. C'est par exemple le cas de la Norvège, avec un système assez simple : un doctorat dure 3 ans, et 4 ans dès lors

que 25 % du temps est consacré aux tâches d'enseignement. En Suède, les doctorats durent généralement quatre ans, mais la plupart des doctorants ont des activités complémentaires (enseignement ou activités industrielles, en lien avec les entreprises).

**Le recrutement.** La convergence sur la durée est peut-être la plus marquante, mais ce n'est pas la seule. En effet, si l'on examine la question du recrutement, la quasi-totalité des pays s'est alignée sur un recrutement au niveau master. Avec parfois une petite nuance, puisque certains pays intègrent le master dans leur cursus doctoral. Là encore, la durée est un peu plus longue puisque pendant les deux premières années, le futur doctorant (qui n'est pas encore doctorant mais étudiant) travaille pour obtenir un master, puis enchaîne directement sur son doctorat pour finalement, après quatre à cinq ans, obtenir le grade de docteur. On remarque l'étape importante qui a été franchie avec le processus de Bologne : la nécessité d'avoir un master pour entrer en doctorat.

**Autre élément de convergence : la multiplication des formations complémentaires.** On voit fleurir un peu partout en Europe différentes formations complémentaires, mises en place par des universités, des institutions de recherche et des institutions extérieures travaillant autour des activités de recherche et d'innovation.

Des formations scientifiques en premier lieu. Je me pose la question de savoir si cela n'est pas une conséquence de la séparation entre le master et doctorat, notamment dans les pays où l'on n'enchaîne pas nécessairement le master et le doctorat. Dans un certain nombre de pays en effet, les gens obtiennent leur master, et ne reviennent faire un doctorat que plus tard. Ils doivent alors procéder à un travail de mise à jour de leurs connaissances scientifiques.

L'ensemble des formations transversales, ensuite. Une fois docteurs, tous les doctorants ne pourront en effet pas poursuivre une carrière académique. On connaît le rapport en France : 9-10 000 docteurs par an, pour 2

500-3 000 postes dans le milieu académique. Beaucoup doivent ainsi trouver d'autres voies que la recherche académique afin de poursuivre leur carrière.

Tous les pays ne sont pourtant pas dans une situation aussi critique que la France. L'Allemagne forme beaucoup plus de docteurs que nous, environ 24 000, et si l'on fait le rapport avec le nombre d'habitants, la différence est encore beaucoup plus marquée. Seulement, les docteurs y ont des poursuites de carrière intéressantes, leur titre étant valorisé et reconnu. Beaucoup travaillent en relation avec l'industrie pendant leur doctorat et trouvent ensuite une place très rapidement. Cependant, étant donné que de nombreux pays tendent à développer la recherche au niveau doctoral, et donc le nombre de doctorants et de docteurs, la question de la poursuite de carrière reste posée dans tous les pays et de nombreux dispositifs d'accompagnement et de suivi se mettent en place pour éviter que les docteurs formés ne se trouvent mis à l'écart.

**La question des ECTS.** Les universités ont tendance à faire ce qu'elles savent faire et donc à vouloir absolument imposer des crédits sur ces formations complémentaires. On retrouve un peu partout en Europe la volonté d'attribuer des ECTS, faute de quoi les établissements ne parviennent pas à évaluer ces formations. On se pose pourtant là la mauvaise question. En effet, si ces formations sont suivies par les doctorants, c'est avant tout parce qu'elles les aident dans la préparation de la poursuite de carrière et dans leur travail de recherche au quotidien. Il ne faut surtout pas s'enfermer dans la délivrance d'ECTS, qui doivent être délivrés uniquement pour valider l'obtention du titre de docteur.

**Les divergences.** Cependant, les modalités de supervision et de délivrance dans chacun des pays européens divergent encore fortement, avec autant de cas que de pays, voire plus. Dans nombre de pays où l'organisation est moins centralisée qu'en France, moins réglementée, les universités définissent leurs propres modalités de supervision et de délivrance. Cependant, cela ne consti-

## État des lieux sur la délivrance des doctorats en France et à l'étranger

tue pas réellement un problème puisque, dès qu'il s'agit de monter des cotutelles, on parvient toujours à trouver des solutions.

Si sur ces aspects il n'y a pas véritablement de convergence, on peut peut-être déceler un signal faible avec l'idée de plus en plus répandue que la supervision n'est pas le fait d'un homme ou d'une femme mais d'un groupe, qui va suivre le doctorant depuis son recrutement, jusqu'à l'obtention du titre de docteur.

**En matière d'écoles doctorales**, on repère deux grands types de structures en Europe, qui correspondent à deux logiques différentes :

- Une logique d'accompagnement à la façon des *graduate schools*, mais centrée uniquement sur le doctorat, pluridisciplinaires et mono-site, où l'on s'intéresse essentiellement au devenir du chercheur doctorant (comment il pourra évoluer par la suite). Cette logique correspond un peu aux écoles doctorales françaises, qui n'ont pas de véritables responsabilités scientifiques et sont centrées autour du doctorant, de l'organisation de son cursus et de sa poursuite de carrière.
- Une logique scientifique dans les structures que l'on peut qualifier de programmes doctoraux, thématiques, plus ciblés et éventuellement pluri-sites. Il s'agit alors davantage de réseaux de recherche constitués autour de thématiques très ciblées, sachant que les deux structures ne sont pas incompatibles et coexistent dans un certain nombre de cas.

### 2<sup>ÈME</sup> CHANGEMENT : LA CHARTE EUROPÉENNE DU CHERCHEUR

La deuxième vague de changement que l'on peut constater dans l'organisation du doctorat est la véritable reconnaissance de son caractère professionnel, comme en témoignent la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, adopté en 2005 par la Commission européenne. Le doctorant est en effet un chercheur en début de carrière, bien qu'encore en formation. Une fois docteur, c'est un

chercheur expérimenté.


Première conclusion : le doctorant est un professionnel de la recherche. Dès que l'on accepte et que l'on adopte cette perspective, cela modifie la façon de concevoir le doctorat.

Deuxième conclusion : plus que l'organisation du cursus, il convient de considérer les conditions de travail de façon générale, c'est-à-dire la rémunération, les droits sociaux afférents, le recrutement, etc.

De nombreux établissements français (et la France a plutôt été bon élève) ont signé cette charte et ce code, ce dont on ne peut que se féliciter. Cependant, la signer ne suffit pas, encore faut-il en implémenter les principes.

La Commission européenne, plus précisément la DG recherche, a lancé en novembre 2008, lors de la conférence organisée à Rennes dans le cadre de la présidence française de l'Union européenne, l'étape suivante autour de la charte, à savoir : *The Human Resources Strategy for Researchers Implementing Charter & Code*. L'intitulé n'est peut-être pas très « marketing », mais il y a là la volonté de mettre en œuvre les principes de la Charte dans le cadre des dispositifs d'assurance-qualité des établissements, dispositifs qui vont prendre de l'importance au fur et à mesure que ces établissements s'emparent de leur autonomie.

**La question du statut de l'étudiant.** Deux pays n'inscrivent pas leurs doctorants sous statut étudiant. L'inscription des doctorants en tant qu'étudiants n'est donc nullement une obligation. Cependant la vraie question n'est pas là, mais plutôt de savoir si le fait qu'ils soient inscrits en tant qu'étudiants fait problème. Dans certains pays, les doctorants sont tout à la fois salariés, reconnus comme professionnels, et inscrits en tant qu'étudiants. En revanche, dans d'autres pays comme la France, beaucoup sont inscrits en tant qu'étudiants et ne sont par exemple pas salariés. Ils n'ont donc pas forcément les moyens d'exercer leur travail. C'est beaucoup plus problématique.



**Pour conclure** et avoir une vision un peu plus générale du doctorat et des conditions de travail en Europe, on peut distinguer quatre grands ensembles en Europe.

- Le premier est constitué des pays scandinaves et des Pays-Bas, qui sont sur la même ligne. Ces pays proposent les meilleures conditions de travail aux doctorants, les reconnaissent pleinement en tant que chercheurs et professionnels, avec des taux de financement très proches de 100 %. En dépit de certaines différences dans leurs pratiques, ces pays tirent l'Europe en avant en œuvrant à l'amélioration des conditions de travail des doctorants.
- Le deuxième groupe est constitué du seul Royaume-Uni, qui fait également de gros efforts dans l'accompagnement des doctorants mais qui refuse pourtant de les reconnaître en tant que salariés.
- Le troisième groupe est celui des pays d'Europe de l'Ouest, avec néanmoins des situations très différentes entre la France, l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne, etc. Tous cependant sont face au choix de suivre ou non les pays d'Europe du Nord. Personnellement, je pense que nous devrions prendre exemple sur eux : nous avons des atouts pour les rejoindre et peut-être même les dépasser.
- Enfin le quatrième groupe rassemble les pays d'Europe centrale et orientale qui, malgré les efforts importants auxquels ils consentent, se tiennent encore à distance, tout simplement parce qu'ils n'ont pas les moyens financiers des pays d'Europe de l'Ouest.





Conférence  
des présidents  
d'université

# LES ECOLES DOCTORALES

## ATELIER 1

Rôle de pivot stratégique des écoles doctorales dans les politiques universitaires

## ATELIER 2

Typologie et fonctionnement des écoles doctorales

## ATELIER 3

Écoles doctorales et PRES

## ATELIER 4

Écoles doctorales et International

COLLOQUE ANNUEL  
DE LA CPU

DOCTORAT,  
DOCTORANTS  
ET DOCTEURS

31 MARS  
2 AVRIL 2010  
NANCY



# 1

# Rôle de pivot stratégique des écoles doctorales dans les politiques universitaires

## Président

Jean-Pierre FINANCE, président de l'Université Henri Poincaré-Nancy 1

## Rapporteur

Manuel TUNON DE LARA, président de l'Université Bordeaux 2-Victor Segalen

## Intervenants

Hafid BOUTALEB JOUTEL, président de l'Université Mohamed V Agdal-Rabat, Maroc

Jean-Pierre ETIENVRE, directeur de la Casa de Velázquez, Madrid

Bernard VITOUX, directeur du Centre d'Initiation à l'Enseignement Supérieur de Lorraine (CIES)

### **Jean-Pierre FINANCE, président du PRES de l'Université de Lorraine et président de l'Université Henri Poincaré-Nancy 1 :**

Le thème de cet atelier est le rôle pivot, stratégique, des écoles doctorales dans les politiques universitaires. Je suis président de l'université Henri Poincaré à Nancy et j'ai le plaisir de vous accueillir au nom du PRES de l'université de Lorraine, dont j'assume actuellement la présidence.

Bernard Vitoux, professeur de biochimie à l'université Henri Poincaré, intervient en tant que directeur actuel du Centre d'initiation à l'enseignement supérieur de Lorraine.

Jean-Pierre Étienvre, professeur à la Sorbonne et linguiste, a la chance et la lourde responsabilité d'être directeur de la Casa de Velázquez, l'une des écoles françaises à l'étranger et nous dira quel est son rôle dans le cadre de la formation au doctorat.

Enfin, Hafid Boutaleb Joutei, président de l'université Mohammed V - Agdal de Rabat, avec qui nous travaillons depuis un certain nombre d'années, témoignera de la place des formations doctorales dans l'université marocaine, cette dernière ayant entrepris une réforme importante, en partenariat avec la CPU française.

### **Quelle est la place de l'école doctorale dans l'ensemble du dispositif universitaire ?**

La formation doctorale a bien pour objet d'assurer la formation par et pour la recherche. Au travers de cette mission principale, l'école doctorale peut apparaître comme un outil de promotion de l'université, mais aussi de renforcement de la cohérence interne de l'université, sorte d'interface entre les formations licence-master-diplôme d'ingénieur et la partie recherche. Cette articulation entre la formation



dite initiale et la partie recherche est l'une des missions implicites des écoles doctorales.

**Outil de promotion.** L'école doctorale contribue à renforcer la notoriété de l'université. C'est un élément d'attractivité, mais comment mieux assurer ce rôle de promotion ? C'est aussi le rôle d'interface externe que peut jouer l'école doctorale pour l'université : comment l'organiser ?

**Cohérence interne.** Deuxième aspect : l'école doctorale comme élément de cohérence interne. Le lien entre le master et les structures de recherche relève, au quotidien, des écoles doctorales. Il est bidirectionnel : les structures de recherche vont atteindre les étudiants en master, voire en licence, au travers du dispositif de formation doctorale ; réciproquement, c'est au travers des licences et des masters que l'on fournit de futurs chercheurs pour l'université.

L'école doctorale doit être également un outil de promotion de la recherche au sein des cursus. Peut-être que les universités françaises ne savent pas suffisamment « vendre » les premiers cycles en explicitant le fait que l'université est organisée autour de la recherche.

À la fin des années 1980, les écoles doctorales se créaient surtout dans les sciences humaines et sociales : elles constituaient un outil d'organisation de ces secteurs dans lesquels la recherche était souvent individuelle. Il apparaissait nécessaire de structurer, non pas en laboratoire comme dans le cadre des sciences dites dures, mais au travers des écoles doctorales.

Quelques questions se posent : quels sont les liens entre le L et le D ? Comment articuler le passage de master

à doctorat ? Quels sont les ingrédients que l'on met au travers d'une formation de type master pour favoriser l'accès au doctorat, et quels sont les effets rétroactifs ? Quels sont les impacts réciproques entre l'organisation des écoles doctorales et la structuration des laboratoires ?

Enfin, l'école doctorale est aussi un élément de renforcement de la recherche. En effet, la structuration en école doctorale a souvent un impact sur celle du dispositif de recherche. C'est un processus clairement itératif qui articule l'organisation des laboratoires et celle de la formation doctorale. Comment lui faire mieux jouer ce rôle ?

**Outils de partenariat.** Les écoles doctorales sont évidemment de formidables outils de développement de partenariats. Entre l'université, l'établissement d'enseignement supérieur, et son environnement ; entre des universités déjà partenaires (les écoles doctorales pluri-établissements construisent les partenariats entre universités, ce qui est abordé dans l'atelier concernant les PRES) ; entre les universités de pays différents (cotutelles de thèses, diplômes conjoints) ; entre l'université et le monde socio-économique, l'école doctorale étant souvent l'un des pivots permettant d'articuler les attentes et propositions du monde économique avec celles des universités.

**Bernard VITOUX, directeur du Centre d'Initiation à l'Enseignement Supérieur de Lorraine (CIES) :** En tant que directeur de l'un des 14 CIES français, je ne me considère pas comme stratège mais comme tacticien. Quand on

COLLOQUE ANNUEL  
DE LA CPU

**DOCTORAT,  
DOCTORANTS  
ET DOCTEURS**

31 MARS  
2 AVRIL 2010  
NANCY

## Rôle de pivot stratégique des écoles doctorales dans les politiques universitaires

organise des formations dans un CIES, des Doctoriales ou en tant que correspondant de l'ABG, on est dans l'opérationnel, dans la définition de la tactique.

J'ai intitulé mon intervention : « *Identification institutionnelle et diversification partenariale* ». Il y a beaucoup de choses à faire, et nous sommes bien face à un défi, comme cela a été mentionné par les orateurs ce matin. Mon propos sera en résonance avec l'exposé de Jean Chambaz notamment.

Je poserai d'abord une question fondamentale : peut-on parler de stratégie à propos des écoles doctorales ? Sont-elles des instances stratégiques ? On trouve la réponse dans le texte de loi qui les définit. Elles pourraient être des instances stratégiques parce qu'elles répondent presque totalement à deux critères : elles ont des objectifs à destination des docteurs et des établissements et elles mettent en œuvre la coordination, la caractéristique d'une stratégie étant de gérer la coordination pour obtenir des résultats sur un certain objectif.

Troisième point, et c'est là que la capacité des écoles doctorales à être des pivots stratégiques peut être discutée : la question des allocations de ressources : financières, humaines, matérielles. C'est là que le bât blesse. Les écoles doctorales, telles qu'elles sont décrites actuellement, n'ont pas la capacité de gérer intégralement les allocations de ressources pour toutes les missions qui leur sont dévolues. Vous le savez bien : ce domaine relève en fait de votre responsabilité, en tant que présidents et présidentes.

**Faire le point aujourd'hui.** Je me suis basé sur des documents tout à fait accessibles qui analysent dans le détail ce que sont les écoles doctorales : deux rapports de l'AERES (2008 et 2009 pour les vagues B et C), ainsi qu'un rapport de la CJC paru en juin 2008 concernant la charte des PRES. Deux phrases ressortent de façon extrêmement forte de ces textes : « La question de la place des ED dans l'ensemble du dispositif universitaire reste globalement posée », répétée à deux reprises dans

le rapport 2009 de l'AERES. Et cette phrase, plutôt agressive, de la CJC : « Les universités françaises affichent presque toutes dix ans de retard en matière de politique doctorale ».

Cela dresse un portrait un peu trop noir de la réalité des écoles doctorales en France. Le rapport de l'AERES 2009 établit l'ensemble des points méritant d'être clairement appréciés dans l'évolution future (cf. le power point en annexe).

**Quel périmètre ?** Mes propositions sont, pour nombre d'entre elles, redondantes avec ce qui a été dit, notamment par Jean Chambaz. Fondamentalement, l'intégration plus forte du niveau D dans une politique pédagogique d'établissement me paraît devoir être liée à la remise en cause de la définition même des écoles doctorales : « Un rassemblement des unités et des équipes de recherches ». Cette simple définition suffit-elle, dans le texte de loi, pour dire que l'on va vraiment intégrer le niveau doctoral dans une stratégie LMD ? Je ne le pense pas.

Le problème de fond est donc la position des écoles doctorales dans le dispositif prévu par la loi. Je vis un mode de fonctionnement dans mon université, entre les prérogatives du CS et celles du CEVU, qui ne sont peut-être pas les mêmes dans toutes les universités françaises. Pour avancer sur cette intégration du niveau D et dans notre réflexion pédagogique globale LMD, il faut se poser la question des positionnements respectifs des CS et CEVU et sans doute les faire travailler plus intimement ensemble sur le niveau doctoral, en partenariat avec les Écoles doctorales.

Ensuite se pose le problème de l'appartenance des doctorants aux établissements. Au-delà du cœur de métier, la recherche dans le laboratoire et les formations annexes, il s'agit de faire en sorte que nos doctorants adhèrent plus généralement à nos établissements, et pas seulement à leurs environnements locaux. Là, le chantier est entièrement à bâtir.

L'espace partenarial qu'est le contexte des écoles et des



Jean-Pierre ÉTIENVRE

études doctorales est forcément multidimensionnel parce qu'il implique le monde académique au niveau des différentes granulométries (local, régional, national, transfrontalier).

Se pose le problème de l'adéquation de nos formations aux marchés de l'emploi concernés : les propos de Jean Chambaz ont été très clairs quant à notre propre incapacité à croire en ce que nous faisons, à savoir que nos formations doctorales sont véritablement professionnellement adaptées à toutes les situations possibles. Quand on pratique, comme moi, des formations pour les doctorants vers le public (CIES) ou vers le privé (Doctoriales), on s'aperçoit très vite qu'il y a une dynamique d'ensemble. Dans ce contexte, l'un des éléments les plus clairs de l'émancipation des doctorants, outre leur travail de recherche, c'est l'imprégnation multidisciplinaire. Tous les doctorants le disent : c'est parce qu'ils côtoient d'autres collègues de disciplines complètement différentes, que l'émancipation, la confiance en soi se réalisent. C'est pour moi l'occasion de rendre hommage à Jean-Marc Monteil, qui est à l'origine de la création des ateliers-projets en culture scientifique et technique, dès 2005, dans les CIES.

Concernant l'attractivité des sciences, c'est davantage ma conscience d'enseignant-chercheur qui entre en jeu. Nous ne nous battons pas seulement pour valoriser nos établissements ou rendre nos établissements plus attractifs, mais pour rendre la science plus attractive. Il faut surmonter nos simples logiques d'attractivité locale et nous poser la question de l'attractivité des sciences en général au travers de ses plus belles formes, à savoir notamment l'accès au doctorat et la pratique de la recherche. C'est pour cela que j'ai plutôt parlé d'attractivité pour les sciences.

Même si la vie des doctorants est aujourd'hui très compliquée, en ce sens qu'on leur demande de faire un travail de recherche, éventuellement d'enseigner et de faire bien d'autres choses, il faut leur permettre d'exprimer leur passion, leurs connaissances, leurs pratiques,

leur savoir-faire, qui existent déjà, au sein d'un certain nombre d'actions qui sont tournées vers la société en général.

De nombreuses initiatives sont menées actuellement partout en France. Je ne sais s'il faut les coordonner au sein de la CPU, mais il y a là véritablement vocation à dire que nos doctorants sont déjà en quelque sorte, nos collègues, en CDD. La thèse est bien un premier emploi qui doit leur permettre ensuite de faire la recherche d'un deuxième emploi.

**Jean-Pierre ÉTIENVRE, directeur de la Casa de Velázquez, Madrid :** C'est une chance pour une école française à l'étranger d'être intégrée par la CPU, ou du moins reconnue par elle. Je voudrais cependant m'excuser de m'écarter de la fiche de présentation de cet atelier. Pour une première raison : les écoles françaises à l'étranger ne sont pas des écoles doctorales, bien qu'elles aient un rôle à jouer. Elles le jouent de mieux en mieux et de plus en plus, dans la stratégie ou la tactique des politiques de recherche universitaire.

Dans le champ structurel de la recherche, il y a la formation à la recherche par la recherche. Nous sommes dans une situation marginale, certes, mais c'est aussi à la marge que les stratégies peuvent évoluer, les marges étant par essence des lieux de mouvements. Les écoles françaises à l'étranger ont leur place dans le dispositif des écoles doctorales, qu'il s'agisse du contexte et plus encore, des enjeux. Ici même, je ne me fais pas le porte-parole de mes homologues, les quatre directeurs des quatre autres écoles françaises à l'étranger. Néanmoins, je serai un tout petit peu descriptif car je pense qu'il n'est pas inutile que je vous rappelle en quelques mots ce que sont ces écoles françaises à l'étranger.

Ce sont des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel – les EPSCP – qui ont la personnalité juridique, une autonomie financière, un conseil d'administration et un conseil scientifique. Le terme même d'école est régulièrement remis en ques-

## Rôle de pivot stratégique des écoles doctorales dans les politiques universitaires

tion puisque précisément, lorsque nous sommes à l'étranger, nous sommes parfois considérés comme un lycée français à l'étranger.

L'autre ambiguïté tient à la façon dont nous sommes perçus à l'étranger par rapport au ministère des Affaires étrangères et européennes. Contrairement à lui, nous n'avons pas vocation à promouvoir la culture française. Nous sommes dans des pays différents, implantés depuis des décennies, généralement depuis le siècle dernier. La Casa de Velázquez est la plus jeune mais elle a tout de même 100 ans cette année. Nous travaillons, dans ces pays, sur les terrains disciplinaires dans lesquels nous avons compétence avec, pour l'essentiel, les chercheurs de ces pays et les scientifiques qui s'intéressent à ces terrains. Il s'agit donc de travailler, non pas pour promouvoir la recherche française, mais pour mettre la recherche française sinon au service en tout cas en synergie avec la recherche du pays d'accueil.

Je prendrai l'exemple d'un malentendu récent que j'ai essayé de dissiper, à Madrid. À l'occasion de la visite en décembre de Patrick Hetzel à son homologue espagnol, ce dernier s'est invité à la Casa de Velázquez, pensant qu'elle avait vocation à accueillir des chercheurs de toutes disciplines – lui-même est un scientifique de sciences dures. Quelle ne fut pas sa déception de voir que nous ne faisons « que » des SHS ! Il pensait que nous étions un SAS logistique pour faciliter l'insertion, l'accueil des chercheurs français de toutes disciplines dans les laboratoires et les instituts de recherche espagnols.

Parmi les cinq écoles françaises : la Casa de Velázquez, l'École française d'Athènes, l'École française de Rome, l'Institut français d'archéologie du Caire et l'École française d'Extrême-Orient, seule cette dernière ne recrute que des titulaires (maîtres de conférences et professeurs). Les quatre écoles méditerranéennes – Rome, Athènes, Le Caire et Madrid – accueillent des chercheurs et des doctorants, recrutés sur des critères d'excellence, de qualité, de pertinence par rapport à la recherche et la nécessité de séjourner longuement dans le pays pour

deux ou trois ans dans des conditions statutaires tout à fait confortables.

Les écoles françaises à l'étranger ont été évaluées par l'AERES. Nous devons mener une politique scientifique que nous devons afficher par contrat. Nous rencontrons là un problème, pour lequel l'on n'a pas encore trouvé de solution : les doctorants que nous recrutons doivent-ils nécessairement s'intégrer dans la politique scientifique de l'établissement ? Réponse : non ! Sinon, cela fige complètement le recrutement.

Nous sommes arrivés à une solution, dans l'évolution du statut de nos établissements : les doctorants sont recrutés sur la pertinence de leurs recherches individuelles dans la perspective d'un long séjour à l'étranger. Les postdocs, eux, qui sont minoritaires mais ont vocation à être plus nombreux, sont recrutés dans la mesure où ils s'impliquent dans les programmes de recherche de l'établissement.

Ces programmes de recherche de l'établissement donnent lieu à des ateliers de formation doctorale internationaux, adossés aux programmes scientifiques. Ils sont proposés dans le cadre des partenariats diversifiés que nous avons avec des universités, les écoles et les grands établissements français métropolitains, les institutions espagnoles ou européennes, et même inter-écoles.

Dans ce cadre, le ministère a recommandé la définition et l'affichage auprès des universités des autres établissements français d'une politique cohérente des écoles en matière de formation doctorale. À l'occasion de la réforme des statuts que je viens d'évoquer, c'est dans cette direction que l'on nous demande de travailler. En effet, après qu'eut été envisagée la création d'un établissement unique, voire même d'un PRES, nous nous acheminons vers un décret unique, afin de définir une politique scientifique visible, utile à la communauté scientifique et à l'ensemble des écoles françaises.

Je terminerai en quelques mots. Dans le cadre de cette réforme, les doctorants sont recrutés en fonction de



Hafid BOUTALEB JOUTEL

leurs recherches individuelles ; la recherche doit être pour une thèse le lieu de l'innovation et de la création. La Casa de Velázquez a pour particularité d'abriter une section artistique. Le vivier de recrutement est extrêmement large et pluridisciplinaire, toujours dans les sciences humaines et sociales.

Dans le cadre des contrats doctoraux fléchés, et je me réfère à une circulaire très récente de la DGSIP du 16 mars, il est prévu de façon explicite un partenariat avec les EFE pour les écoles françaises qui en feront la demande, et qui prendront contact avec les EFE pour disposer du soutien apporté par la DGSIP aux actions de coopération internationale.

Concernant les ateliers de formation doctorale, ils sont très importants. Nous en faisons grosso modo trois ou quatre par an (chaque fois, une semaine de travail intensif). Nous les annonçons sur les sites web de nos écoles pour que les candidats se manifestent. Les formateurs, des professeurs d'université invités, sont encore bénévoles. Les doctorants sont invités et une partie de leurs frais pris en charge par l'école doctorale et par les EFE. Ils peuvent de cette manière consolider leurs acquis méthodologiques et ouvrir leurs réflexions sur les thèmes et les problèmes voisins de leurs recherches.

**Hafid BOUTALEB JOUTEL, président de l'Université Mohamed V Agdal-Rabat, Maroc :**

La CPU marocaine mène une réflexion de longue date sur les écoles doctorales et l'expérience française dans ce domaine. Cela a donné lieu à la création de centres d'études doctorales qui sont l'équivalent des écoles doctorales françaises.

Le texte organisant les centres d'études doctorales au Maroc a été promulgué en décembre 2008. C'est vous dire si c'est encore récent. Nous pouvons cependant déjà en tirer certaines conclusions sur les problématiques abordées par cet atelier.

**Le contexte de la réforme des études doctorales.** Cela

fait partie intégrante de la mise en place de la réforme pédagogique de l'enseignement supérieur, régie par une loi promulguée en 2000. Cela correspond tout simplement à la mise en place du système LMD au Maroc, ce dernier étant le premier pays du sud de la Méditerranée à engager cette réforme, presque en même temps que certaines universités françaises. Nous avons commencé en 2003 d'une manière progressive, par le cycle licence, puis par le master en 2006, pour terminer avec le doctorat en 2008. Cela est basé sur le diagnostic que nous avons fait ensemble.

Nous avons capitalisé les expériences étrangères et avons comparé les écoles doctorales françaises au système anglo-saxon. Ce qui nous a notamment fait trancher en faveur du système français était qu'il s'agissait d'écoles essentiellement basées sur la recherche : la formation par la recherche et pour la recherche. Cela n'incluait pas la formation master.

Ce travail, réalisé dans le cadre d'un fonds de solidarité et de coopération de l'ambassade de France, a impliqué deux opérateurs importants, la CPU française et la CPU marocaine, les services de l'ambassade nous accompagnant financièrement.

Nous avons employé une démarche « de bas en haut » et « de haut en bas ». Les enseignants-chercheurs eux-mêmes ont travaillé sur une plate-forme, qui passe par les établissements pour aboutir à la CPU. Cette dernière se réunit pour harmoniser les différentes compositions. Nous avons 80 établissements, avec différentes spécialités, ce qui a abouti à 360 projets environ. La CPU, par l'intermédiaire d'une commission que j'ai eu le plaisir de diriger, y a mis un peu d'ordre. Cela a ensuite été renvoyé aux universités, qui en ont discuté et nous ont fait leurs propositions, pour finir à la commission nationale de l'enseignement supérieur qui a adopté le projet.

Là encore, nous avons profité de l'apport de la CPU française. Nous avons organisé un premier séminaire en France en 2004, puis à Rabat en 2005. Nous avons fait une première ébauche du projet, présenté à Marrakech



## Rôle de pivot stratégique des écoles doctorales dans les politiques universitaires

puis aux universités en 2006. J'en arrive naturellement au 23 septembre 2008, date de formation des CEDoc. Pourquoi cette appellation ? Nous voulions au départ la dénomination « école doctorale » mais ne voulions pas attendre la promulgation d'une loi, processus très long qui passe par le gouvernement et le Parlement, et prend plus de deux ans. Or, dans le cadre de l'autonomie, les universités avaient la possibilité des centres d'études et/ou de recherche. Nous avons utilisé ce moyen, au fond plus simple.

### L'audit du système précédent

Parmi les points forts du système précédent (des UFR), on trouve la généralisation de la culture de l'évaluation ; l'encouragement du travail collectif, au sein des unités ; le développement du partenariat avec le monde socio-économique. Parmi ses points faibles : l'isolement et le cloisonnement des UFR au sein des départements (qui sont au sein des facultés, elles-mêmes au sein de l'université). D'où une floraison d'UFR, jusqu'à 800 dans les universités marocaines. On avait donc une dispersion des efforts, qui rendait notre système inefficace.

Nous avons également des taux d'encadrement qui dépassaient tout entendement : un enseignant pour 45 thésards, ce qui allongeait d'autant la durée de la thèse (six ans).

### Les réponses de la réforme

Le cycle des études doctorales est renforcé par des formations complémentaires aux activités de recherche. Cela donne lieu à un nombre d'heures spécifiques (matières d'insertion), qui ne doivent pas dépasser 200 heures.

**Je voudrais conclure par les questions posées.** La préparation de la promulgation des centres d'études doctorales a tout de même pris cinq ans, de 2003 à 2008. Cela a pris autant de temps parce que nous étions obligés d'organiser les structures de recherche auxquelles devaient s'adosser les centres d'études doctorales. Ces derniers sont incontestablement un élément de struc-

turation de la recherche. Nous le voyons très bien dans l'exemple marocain.

Deuxième question concernant le rôle de l'école doctorale dans la construction des politiques de site. Le projet marocain n'est pas allé au bout de nos espérances. Nous voulions que les centres d'études doctorales soient l'émanation d'un ensemble d'universités. Ils sont restés au niveau de chaque université. Le passage des UFR (au niveau des départements) à un niveau extra-universitaire était trop ambitieux. Cela prendra sans doute cinq à six ans pour promouvoir une véritable réponse de la politique du site.

Troisième question, le rôle des écoles doctorales dans la construction de politiques internationales. Ces CEDoc ont très clairement permis une meilleure structuration de notre coopération internationale. Ce matin, notre collègue canadien a évoqué 125 cotutelles de thèse ; mon université compte 115 cotutelles de thèse avec les universités françaises. Au niveau national, nous en répertorions plus de 300. Nous participons ainsi aux Doctoriales en France, et commençons à organiser leur pendant au Maroc.

Dernière question enfin : l'articulation de la stratégie portée par les écoles doctorales dans la formation LMD. Nous avons une articulation très forte entre les structures master et les CEDoc. Quant à la structuration entre L et D, nous ne l'aurons qu'à travers les masters.

### QUESTIONS DE LA SALLE

#### Olivier SIRE, président de l'Université de Bretagne Sud :

Concernant votre première intervention, est-il avéré que la notoriété passe par l'école doctorale ? L'école doctorale est-elle là pour aider les laboratoires à recruter et à former les doctorants ? Il a été fait état de liens souhaitables CS/CEVU. Dans le cadre du LMD, l'école doctorale et toutes les formations qu'on mettra autour abouti-

ront à une meilleure insertion professionnelle en niveau D. L'insertion va donc supposer d'ouvrir le doctorant, qui est dans un milieu disciplinaire généralement assez homogène, à des aspects transversaux, à des compétences métier pour qu'il puisse s'insérer ailleurs que dans les évolutions académiques.

Le deuxième point positif est effectivement le rôle que cela peut jouer pour les partenariats au sein des PRES et entre les écoles.

Pour la notoriété, je suis sceptique : l'école doctorale est très peu lisible. On en relève mais on ne la choisit pas vraiment. On choisit plutôt le laboratoire !

Concernant l'autonomie des écoles doctorales, il faudrait d'abord s'accorder sur ses missions. Une école doctorale peut-elle dire à un directeur de laboratoire ou à un directeur de thèse : « Vous n'avez pas choisi le bon candidat » ? On ne peut pas dire à quelqu'un qu'il est responsable de conduire une thèse sans lui laisser le choix et la responsabilité des candidats !

Est-ce un soutien pour une formation professionnalisante avec une très bonne insertion, avec un rôle politique, et à ce moment-là, qui déborde très largement sur la politique de la recherche de l'établissement ?

**Alain BERETZ, président de l'Université de Strasbourg :**

D'abord, un peu de sémantique. Je ne suis pas grand sémanticien mais il y a une différence entre la politique, la stratégie et la tactique.

Selon moi, l'école doctorale ne fixe pas de politique et n'est pas très stratégique ; elle est davantage tactique. Je rejoins ce qui vient d'être dit : l'école doctorale n'a rien à voir avec la politique de recherche de l'université. Elle ne la fixe pas, ne la coordonne pas, ce qui ne veut pas dire qu'elle n'y participe pas. Mais elle n'a pas de rôle, ni politique, ni stratégique sur la politique de recherche. Cet atelier pourrait être l'occasion de dire ce que l'école doctorale n'est pas. En effet, à force de dire ce qu'elle est, on finit par tout englober !

**Sylvain COLLONGE, président de l'ANDès :** Au niveau de l'ANDès, nous faisons le diagnostic que nous avons

besoin d'une consolidation institutionnelle du doctorat. Nous avons vu ce matin que les principes et les enjeux étaient clairement liés au recrutement et aux conditions de travail des doctorants. Les écoles doctorales doivent faire beaucoup de choses : des formations intéressantes permettant aux doctorants de préparer leur avenir professionnel ; des statistiques sur le devenir professionnel des docteurs ; du recrutement (ce qui n'est pas facile parce qu'il faut réussir à manager certains laboratoires). Elles ont énormément de missions et finalement très peu de moyens.

Nous estimons qu'il manque effectivement un échelon entre les écoles doctorales, qui sont très opérationnelles, et l'établissement, qui fait la politique.

**François LE POULTIER, président de l'Université de Nancy II :**

Je rebondirai sur les propos de Bernard Vitoux. Quand il dit qu'une des fonctions de l'école doctorale est l'élargissement de la culture scientifique et l'imprégnation pluridisciplinaire, j'y suis très sensible, mon université étant SHS.

Je voudrais nous mettre en garde : effectivement, les écoles doctorales peuvent être un lieu de promotion des SHS. Première remarque : quand on parle de SHS, c'est une espèce de fourre-tout très hétérogène. Deuxième remarque, on pourrait se contenter de discours incantatoires et cela n'irait pas plus loin. Je dirai qu'il faut presque faire de la discrimination positive ou bien une journée des SHS pour s'acquitter de cette espèce de devoir collectif. Je ne serai pas polémique, mais je pense qu'il faut creuser la question pour savoir quelle peut être la place d'un certain nombre de briques de compétences dans un processus de formation et de recherche dans les écoles doctorales. Ce n'est pas simplement une juxtaposition mais l'interaction, la collision, comme le diraient certains sociologues, ou le conflit cognitif entre des cultures différentes. Je vous renvoie à l'exemple remarquable de Sara Aguiton, très bonne sociologue doctorante de l'EHESS, qui a été intégrée à une équipe de doctorants physiciens, informaticiens, etc., récompensée par le MIT comme meilleure équipe. L'intégration

## Rôle de pivot stratégique des écoles doctorales dans les politiques universitaires

d'un point de vue d'anthropologue ou de sociologue, dès le départ et non comme un prétexte, a certainement configuré différemment la réflexion.

Cela peut nous amener à penser différemment le périmètre des écoles doctorales dans une stratégie ou une politique d'établissement, affichée par l'établissement. Cela ne peut pas être du simple fait de la conviction que peut avoir un directeur doctoral mais porté politiquement au plus haut.

**Un intervenant :** Je reviens à ce que disait Alain Beretz sur le fait que l'école doctorale est un outil de la stratégie. Comment faire la connexion entre l'offre de formation et la capacité de recherche d'un établissement ? J'ai l'impression que la question se pose beaucoup plus au niveau de la connexion, du lien entre recherche et formation dans la mission des universités, où l'école doctorale a sa place, plutôt qu'au niveau des politiques éventuelles des écoles doctorales seules.

**Vincent Bonhomme :** Je suis doctorant à Montpellier II et président de Plumel, réseau national de vulgarisation scientifique.

La MED, la Maison des écoles doctorales, regroupe les 14 à 16 écoles doctorales de Montpellier, et mutualise toutes les offres de formation. Peut-être est-ce là l'étage qui manque pour rephaser l'offre et la demande.

J'abonde dans le sens de Bernard Vitoux quand il évoque la valorisation des sciences en dehors des cercles d'initiés ou l'investissement des doctorants dans les actions de culture scientifique et technique. La loi de 1984 le prévoit dans les statuts, et c'est repris avec le contrat doctoral en 2009. Il faudrait réfléchir à traduire en actes ce sur quoi nous sommes tous d'accord : la vulgarisation scientifique est une ouverture au monde.

**Olivier SIRE :** Nous mettons systématiquement en avant tous nos doctorants dans les opérations « Faites de la science », sans parler des portes ouvertes, où ils présentent leur travail au grand public. C'est très simple à faire et cela se passe très bien avec le public.

**Bernard VITOUX :** Pour prolonger ce qui été dit par MM. Beretz et Le Poutier, il y a quelque chose de particulièrement intéressant à lire dans le rapport de l'AERES à propos du périmètre de compétences des écoles doctorales. Je n'avais pas affirmé qu'elles constituent un organe stratégique puisqu'il est indéniable que leur champ d'action relève davantage du domaine de la tactique.

On lit notamment dans ce rapport AERES que des initiatives ont été prises dans de nombreuses universités françaises : création d'instituts, de maisons, de missions, de services consacrés à une prise en charge de la partie mutualisée de la formation ou des études doctorales, tout ceci à côté des écoles doctorales. « Il y a visiblement des conflits, des difficultés pour les doctorants à comprendre qui fait quoi », pointe le rapport.

Cela est clair : vous, Présidents d'université, prenez tous d'excellentes initiatives pour essayer de faire correspondre les missions avec les structures, mais c'est encore un peu compliqué.

**Jean-Pierre FINANCE :** Un bref commentaire, nous n'avons pas écrit « rôle stratégique des écoles doctorales » : il ne s'agit pas de dire que les écoles doctorales elles-mêmes fabriquent la stratégie, mais qu'elles ont un rôle dans la stratégie de l'établissement. Ce n'est pas tout à fait la même chose !

On ne confie pas à l'école doctorale, pas plus qu'on le confie à un laboratoire ou à une UFR, le soin de définir la stratégie de l'université.

Il y a des structures internes aux universités, ou partagées entre plusieurs universités, qui peuvent avoir un rôle stratégique dans l'organisation et le développement de l'université elle-même. C'est le sens du travail fait au Maroc : l'école doctorale est un moyen de regrouper des activités qui, jusque-là, étaient complètement dispersées. La construction de cette structure correspondait au renforcement d'une véritable stratégie d'établissement.

Comment les formations doctorales, au-delà des missions de base (insertion professionnelle des doctorants, apprentissage autonome et individuel de l'activité de



*Manuel TUNON DE LARA*

recherche), peut-elle avoir un impact sur le fonctionnement, le développement de l'université, par des mécanismes d'organisation ?

La construction de l'offre de formation ne doit pas être simplement la concaténation d'initiatives de la base mais s'intégrer dans une vision plus globale. La place des formations doctorales a un effet induit sur l'organisation des masters.

**Manuel TUNON DE LARA :** Il est sûr que l'ED n'est pas l'endroit où l'on fait la politique mais c'est un élément stratégique de la politique pour deux raisons.

D'abord, c'est l'interface entre la formation et la recherche. C'est aussi quelque chose dont on n'a pas parlé : on y attribue des moyens, ce qui est une façon de piloter. Dans les politiques de site, où les établissements s'associent, il y a de grandes discussions sur ce que l'on fait avec l'école doctorale. Dès lors, me semble-t-il, revient à la surface le caractère du moyen stratégique que peut être une école doctorale, même si ce n'est pas le lieu de la politique scientifique.

# 2 Typologie et fonctionnement des écoles doctorales

## Président

Khaled BOUABDALLAH, président de l'Université Jean Monnet Saint-Étienne

## Rapporteur

Yves LICHTENBERGER, président du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université Paris-Est

## Intervenants

Bruno SIRE, président de l'Université Toulouse 1-Capitole

Sylvie LAINE CLUZEL, directrice du collège doctoral international, Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université de Lyon

Éric WESTHOF, vice-président Recherche et formation doctorale, Université de Strasbourg

### **Khaled BOUABDALLAH, président de l'Université Jean Monnet Saint-Étienne :**

Sylvie Lainé Cluzel, directrice du collège doctoral international du PRES de l'Université de Lyon, évoquera l'expérience du PRES de Lyon, marqué par la pluridisciplinarité, l'implantation pluri-sites et la diversité des établissements. Éric Westhof, vice-président Recherche et formation doctorale de l'Université de Strasbourg, partagera l'expérience issue de la fusion des trois universités. Bruno Sire, enfin, président de l'Université de Toulouse 1-Capitole, expliquera le programme doctoral de l'école d'économie de Toulouse, quinze ans d'une expérience originale.

### **Sylvie LAINE CLUZEL, directrice du collège doctoral international, Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université de Lyon :**

Je souhaite évoquer deux aspects : d'une part, l'organisation du collège doctoral et, d'autre part, les services en appui au sein de l'Université de Lyon.

**Le PRES Université de Lyon** rassemble dix établissements accrédités à délivrer un doctorat, qui regroupent dix-sept écoles doctorales. Ce pôle représente les trois universités lyonnaises, l'Université Jean Monnet de Saint-Étienne et plusieurs grandes écoles autorisées à délivrer un doctorat (l'INSA de Lyon, l'ENS, l'École Centrale, l'ENTPE, l'École des Mines de Saint-Étienne). Les dix-sept écoles doctorales concernées ont souvent des co-accréditations qui dépassent le périmètre du PRES, par exemple avec des établissements de Grenoble et d'Annecy. Les écoles doctorales sont toutes pluri-établissements et, la plupart du temps, pluridisciplinaires. Les bilans que je vais vous présenter concernent seize de ces écoles, puisqu'il est prévu que l'école doctorale regrou-



Khaled BOUABDALLAH

pant toutes les sciences de l'université de Saint-Étienne nous rejoigne au prochain contrat quadriennal.

**Quel bilan sur ces écoles et sur les effectifs du périmètre ?** J'en profite pour dire un mot sur les indicateurs utilisés, qui permettent de produire des bilans fiables de nos publics, avec un vrai travail de fabrication de données consolidées, de vérification, d'homogénéisation. C'est un investissement lourd mais aussi, à terme, une vraie valeur ajoutée.

On ne peut, pour l'instant, établir de comparaisons avec des chiffres antérieurs, car on n'est pas sûr de disposer d'indications complètement fiables. Les inscrits en thèse entre 2008/2009 et 2009/2010 sont parfaitement stables. En revanche, on note une évolution très significative en termes de soutenances : on passe de 724 à 852. Un nombre important de thésards inscrits depuis longtemps ont été encouragés par les directeurs des écoles doctorales à terminer rapidement. Avec pour conséquence, le retour à un fonctionnement plus normé, plus conforme aux principes que l'on tente de mettre en œuvre.

Je vous propose un double bilan de la répartition de nos écoles doctorales, parce que la vision est totalement différente selon que l'on raisonne en masse, en nombre de doctorants inscrits ou plutôt en flux sortant (soutenances effectuées). Si l'on considère les effectifs, les doctorants SHS sont les plus nombreux, mais pour le nombre de soutenances, ce sont les sciences dures qui sont les plus représentées.

**Charte des thèses commune.** Les principes généraux de l'Université de Lyon sont définis : le doctorat est décerné sous la forme « thèse de l'Université de Lyon délivrée

par tel ou tel établissement ». Nous avons adopté une charte des thèses commune à tous les établissements et écoles doctorales l'année dernière. C'est l'accomplissement d'un très long travail, engagé il y a une dizaine d'années et qui s'est clôt à la satisfaction de tous. Il a été décidé de s'aligner sur le modèle des chartes des thèses les plus exigeantes, tout en laissant un peu de souplesse sur des points très spécifiques qui posaient problème. Chaque établissement peut ainsi compléter cette charte sur quelques points particuliers qui concernent le niveau de rémunération imposé au doctorant et le taux d'encadrement limite par HDR. C'étaient les deux points sur lesquels il aurait été déraisonnable d'essayer d'avoir un cadrage unique. Tous les établissements qui reçoivent une dotation de fonctionnement des écoles doctorales les transfèrent au PRES. Ce système a été mis en œuvre l'année dernière. Tous ces budgets sont hébergés à l'Université de Lyon et remis à la disposition des écoles doctorales. On travaille ensemble sur une répartition d'un budget globale de 500 000 euros environ. Pour l'instant, il n'y a pas eu de révolution dans la répartition des budgets. La question a suscité de nombreuses discussions : les établissements avaient des manières très diverses de reverser leurs budgets aux écoles doctorales, certains ne reversant qu'aux écoles doctorales dont ils avaient la tutelle et d'autres les reversant au prorata du nombre de doctorants inscrits dans leurs établissements et dans les différentes écoles doctorales. L'avantage de ce transfert et de cette globalisation est la possibilité, pour chaque directeur d'école doctorale, d'avoir une visibilité globale sur l'ensemble de ses budgets.

**Le collège doctoral** est une instance collégiale qui réu-

COLLOQUE ANNUEL  
DE LA CPU

DOCTORAT,  
DOCTORANTS  
ET DOCTEURS

31 MARS  
2 AVRIL 2010  
NANCY



## Typologie et fonctionnement des écoles doctorales

nit à la fois tous les directeurs d'école doctorale et tous les vice-présidents chargés de la recherche, les responsables des doctorats dans les différents établissements qui le composent. Les réunions du collège doctoral rassemblent ainsi une quarantaine de personnes, ce sont des lieux de débat très intenses. Nos missions sont assez traditionnelles. Nous mettons en œuvre un certain nombre de procédures spécifiques, comme la répartition des budgets et l'affectation des contrats doctoraux. Elles sont préparées en amont par une commission du doctorat, c'est-à-dire le collège doctoral restreint aux VP Recherche qui représentent, les politiques d'établissement dans ces domaines.

**Anticiper les dotations.** Nous répartissons les contrats doctoraux avant de connaître les dotations (fin mai). Cela fait deux ans que nous essayons d'anticiper. L'année dernière, a été décidée une mutualisation maximale (après avoir constaté que les contrats doctoraux n'étaient pas systématiquement fléchés sur un établissement au moment des recrutements organisés par des écoles doctorales) et que chacun viendrait en appui des autres. L'expérience a globalement bien marché. Nous avons eu quelques cas plus difficiles à gérer, j'y reviendrai.

Notre principe actuel est de répartir 85 % de la dotation estimée dès maintenant pour que les écoles puissent communiquer et attirer des étudiants de qualité et les candidats internationaux, aussi tôt que possible, en vue des concours qu'elles organisent début juillet.

Au sein du collège doctoral, les échanges sur la charte des thèses ont été l'occasion de confronter des pratiques disciplinaires et des politiques d'établissement très diverses. Nous avons été très occupés par la préparation de la contractualisation, puisque nous sommes dans la vague A et que nous avons reçu l'AERES le mois dernier. Nous avons beaucoup échangé sur les évolutions du contrat doctoral et tout ce que cela implique : sur le fait qu'un doctorant contractuel n'ayant pas de mission d'enseignement ne peut plus faire d'enseigne-

ment, sur les conventions qui doivent se passer entre établissements pour les missions d'enseignement, etc.

**Un service de 4 personnes en appui.** En appui, le collège doctoral bénéficie d'un service de quatre personnes : moi-même assumant la fonction de responsable du service des équipes doctorales et de directeur du collège doctoral, en tant que détachée de mon établissement à mi-temps. Dans la pratique, cela représente plus d'un mi-temps ! Une collègue administrative est chargée de l'organisation du réseau administratif, à la fois côté école doctorale et côté structure administrative des établissements. Un collègue, lui aussi administratif, détaché de son établissement, gère la formation doctorale et vient en appui sur les questions liées à l'insertion professionnelle et aux relations avec les partenaires socio-économiques. Enfin, une collègue contractuelle gère le système d'information, c'est-à-dire toutes les données concernant les doctorants. L'objectif, à terme, est de bénéficier d'un système d'information un peu plus précis sur nos docteurs pour assurer un suivi, mais c'est difficile à organiser.

Ce service fonctionne grâce au soutien des collectivités territoriales, très intéressées par le PRES et le doctorat pour son potentiel d'irrigation du tissu économique local. La formation doctorale mutualisée, orientée vers la formation professionnelle, que nous mettons en œuvre dépend entièrement des dotations budgétaires des collectivités. Les négociations avec le Grand Lyon sont renouvelées tous les ans. Les discussions avec la Région se basent sur des contrats trisannuels, qui permettent un peu plus de permanence. Pour financer le détachement de personnel, le PRES le reverse (sur la base des cotisations des établissements). C'est donc une opération très peu coûteuse pour les établissements.

La formation doctorale est double : nous avons d'une part ce que les écoles doctorales mettent en œuvre, sur des principes disciplinaires dans leurs domaines d'excellence et, d'autre part, la formation insertion professionnelle que nous gérons côté PRES (une quarantaine de modules).



Sylvie LAINE CLUZEL

Le principe retenu est de laisser l'autonomie aux directeurs pour définir les obligations imposées à leurs doctorants. Nous mettons une offre à disposition, qui touche 800 participants par an, et la demande progresse d'année en année car les doctorants s'intéressent de plus en plus à ce qui est mis à disposition. Ils souhaitent s'impliquer dans des séminaires et des ateliers de travail avec des personnes d'origines très diverses. Nous donnons, pour l'instant, des attestations de présence.

**Insertion professionnelle.** Nous venons en appui sur un certain nombre d'actions liées à l'insertion professionnelle, avec un dispositif lyonnais qui s'appelle « docteur conseil », qui s'adresse à des personnes qui sont déjà docteurs. Nous organisons des journées entreprises-doctorants, comme la semaine dernière avec Michelin qui souhaitait recruter plusieurs docteurs, une demande qui concernait cinq écoles doctorales. Au sein de l'Université de Lyon, le service des études doctorales travaille en liaison étroite avec celui des relations internationales, notamment pour favoriser le déploiement des cotutelles. Un certain nombre d'actions ont été très utiles aux partenaires.

La première mission qui nous a été confiée a été de réaliser un audit, qui a aidé à la réflexion sur la charte des thèses. Nous proposons aux écoles doctorales d'héberger leurs sites web. Nous travaillons déjà sur l'intégration des CIES dans le pôle Université de Lyon.

**Les pistes de travail.** Nous cherchons à travailler de façon plus efficace sur le suivi des docteurs, en organisant un processus plutôt décentralisé et en harmonisant la collecte, la consolidation des données. Le chantier démarre. Nous souhaitons également créer des services aux doctorants ou développer des partenariats qui permettent de le faire. Je crois que le bilan des écoles doctorales sur notre expérience est très positif car nous sommes vraiment dotés d'un cadre d'échanges qui a permis le dialogue avec les établissements, en découvrant et en confrontant des pratiques diverses. Les écoles doctorales sont maintenant conscientes des

directions dans lesquelles il faut aller et des priorités qu'il faut essayer de gérer, du côté de la formation doctorale ou de la connaissance des publics. Tout le monde sait vers quoi nous tendons. La difficulté, pour les écoles doctorales à l'heure actuelle, vient du fait que leur situation dépend totalement de la politique des établissements. Ces derniers mettent à disposition du personnel administratif, décident d'accorder ou non des décharges ou une reconnaissance du travail des directeurs d'école, attribuent des locaux, et d'une manière générale mettent des moyens à disposition.

**Déléguer davantage les moyens ?** Les établissements pourraient par exemple permettre aux écoles doctorales d'engager une partie de leurs actions sur le budget lié aux inscriptions en doctorat. Pour l'instant, ce n'est pas le cas. De la même manière, les interventions en formation doctorale ne sont pas systématiquement intégrées dans le service statutaire des enseignants en poste. Voilà encore une question politique qui dépend des politiques d'établissement. À l'heure actuelle, les écoles doctorales ont des cadres d'accueil qui ne sont pas totalement homogènes.

**Des soucis de communication vers les PRES.** Cette année a été difficile car la réforme du contrat doctoral et toutes les modifications qu'elle a introduites ont empêché les établissements d'avoir une réelle visibilité, une vraie maîtrise de la question du nombre de contrats qu'ils pouvaient engager, par exemple. Côté PRES, des difficultés sont dues au manque de communication avec le ministère : les circulaires sur la réforme des contrats thématiques n'arrivent pas au PRES, par exemple. La plupart des informations essentielles me parviennent soit par les établissements, soit par les écoles doctorales, mais n'arrivent pas directement chez nous. Nous n'avons pas été officiellement intégrés dans le circuit de la remontée des dossiers de contractualisation des écoles doctorales. Heureusement, la bonne volonté de tous les partenaires facilite les choses, mais c'est tout juste suffisant. Sur la question de la connaissance des

## Typologie et fonctionnement des écoles doctorales



Éric WESTHOF

publics, le travail d'harmonisation des données liées aux inscriptions des doctorants est compliqué par des façons différentes de collecter les données. Elles sont très disparates, et cette remontée complexe et délicate pourrait probablement être très améliorée.

**Éric WESTHOF, vice-président Recherche et formation doctorale, Université de Strasbourg :** Mon exposé va porter sur le mode de fonctionnement en vigueur à l'Université de Strasbourg depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009. D'abord, quelques chiffres : le budget consacré au soutien aux écoles doctorales et aux unités de recherche est de l'ordre de 8,8 millions d'euros. Nous avons environ 150 allocations de recherche et contrats doctoraux. Sur 41 000 étudiants on compte 2 672 doctorants, dont la moitié sont des étudiants étrangers. Les doctorants sont répartis en dix écoles doctorales. Chaque année, 453 thèses sont soutenues, ainsi qu'une cinquantaine d'HDR, tout cela au sein de 77 unités de recherche. Le potentiel recherche est de 1 600 enseignants-chercheurs permanents, et 600 chercheurs permanents, dont une majorité du CNRS (541), Inserm et INRA.

**Ces 77 unités de recherche** sont réparties en trois domaines disciplinaires, avec différentes problématiques : le premier (33 unités) est celui du droit, de l'économie, de la gestion, des sciences humaines et sociales, de la théologie ; le deuxième (20 unités) concerne les sciences et techniques (mathématiques, physique, chimie, astronomie, etc.) ; le troisième (24 unités), vie et santé, c'est-à-dire la biologie, la médecine et la pharmacie. Ces unités sont plus ou moins homogènes. Elles sont plus grosses dans les domaines 2 et 3 que dans le domaine 1.

**L'organisation générale** est marquée par la volonté de distinguer le master et le doctorat. Le doctorat est un des débouchés du master mais n'est pas le seul, nous insistons sur ce point auprès de nos étudiants en master. L'évaluation des étudiants de master est dissociée des conditions d'entrée à l'école doctorale. Il y a d'un côté l'évaluation du master par le responsable du master, et

de l'autre côté le concours d'entrée à l'école doctorale organisé par les directions des écoles doctorales. Ces dernières sont rattachées à la direction de la recherche de l'université. Les seuls intermédiaires sont les vice-présidents en charge de la recherche ; les écoles doctorales ne sont plus rattachées à des composantes UFR.

**Unité budgétaire recherche.** Nous avons créé une unité budgétaire recherche qui englobe tous les soutiens aux unités et écoles doctorales. L'option retenue est l'approche globale du soutien à la recherche. Les directeurs d'unités ont reçu une délégation de signature (aucune autre n'est nécessaire), tout comme les directeurs des écoles doctorales. Les ED rassemblent les unités de recherche de leur discipline et décident qui peut appartenir à une école doctorale, qui peut encadrer des doctorants, grâce aux choix opérés par le conseil scientifique. Les directeurs d'unité sont ainsi responsables de la politique des doctorats dans leur unité de recherche, en phase avec l'école doctorale.

La division de la recherche est divisée en trois structures complémentaires : la première est le département Formation doctorale, qui prend en charge le collège des écoles doctorales et la scolarité des doctorants, le suivi des dossiers, etc. Dans le cadre du département Administration de la recherche, les orientations sont discutées et sont validées en conseil scientifique, puis éventuellement passent en conseil d'administration. Une fois que le CS a validé, le département Financement de la recherche prend le relais pour suivre la gestion financière, l'ingénierie des projets, la répartition des budgets et leur utilisation. Avant la fusion, il existait une grande diversité de pratiques.

**Respecter la diversité dans un cadre commun.** Notre objectif, apparu très clairement lors des discussions sur la nouvelle organisation, était de respecter la diversité tout en proposant un cadre commun, pour ne pas créer différents types de doctorat. Les pratiques et les caractéristiques de chaque école doctorale étaient très diverses, avec des durées de thèse très variables, comme

le nombre de doctorants par HDR. Je n'insiste pas, vous connaissez le problème. Nous avons donc décidé de créer un collège des écoles doctorales, qui rassemble les 10 directeurs des écoles doctorales, ou leurs adjoints si nécessaire, et des représentants des doctorants.

Nous n'aurions pas pu fonctionner aussi bien si la démarche n'avait pas été initiée en 2007. La volonté politique était de placer le collège des écoles doctorales au centre de la formation doctorale. Toutes les décisions sont prises de façon collégiale, les directeurs échangeant ensuite avec leur conseil scientifique.

Les actions du collège des écoles doctorales s'appuient sur les bonnes pratiques de chacun, sans nier les spécificités disciplinaires. Il fallait convaincre que certaines pratiques devaient être abandonnées, et valider des protocoles communs (dérogation à l'entrée en doctorat, jury des thèses, modalités d'inscriptions communes). Cette charte des doctorats a nécessité un très gros effort, avec des discussions portant sur un mot, voire une virgule.

L'avantage est que les directeurs des écoles doctorales se connaissent désormais, interagissent, apprécient et reconnaissent leur diversité comme une richesse.

**Répartir les soutiens.** Le second objectif était de répartir de manière tout à fait claire et transparente les soutiens récurrents à chaque école doctorale et le nombre de contrats doctoraux auxquels ils peuvent s'attendre. C'est transparent, chaque école doctorale sait exactement le nombre de contrats des autres écoles. Les critères de distribution sont établis en commun. Nous consacrons une ligne budgétaire au soutien des jurys de thèse et d'HDR.

Reste le problème des formations transversales dans la formation doctorale qu'on est en train de mettre en place. La charte du doctorat a permis la réaffirmation du caractère professionnel de la thèse. Le doctorant est reconnu comme un chercheur à part entière dans chaque unité de recherche. C'est un point très important, mais on a observé des diversités d'appréciation.

De la même façon, il était difficile de faire admettre la

nécessité de boucler un financement pour le plus de doctorants possible (sans autre activité professionnelle). Pour s'assurer d'un véritable suivi de thèse et éviter d'envoyer les doctorants sur des chemins de traverse, un bilan à mi-parcours a été instauré. Il est imposé par le collège, mais chaque école doctorale peut le mettre en musique de la manière qui lui convient, la plus appropriée à sa discipline. L'intérêt principal est d'aider les doctorants à s'auto-évaluer.

**Les missions des ED.** Le vice-président chargé de la recherche a confié aux ED la gestion des demandes d'admission dérogatoire. Elles décident et mettent en œuvre la validation des propositions de jurys de thèse, l'attribution des contrats doctoraux (même si le nombre est fixé) en fonction des critères du conseil scientifique. Le suivi des doctorants en cours de thèse, dont l'entretien à mi-parcours, est assuré par les directeurs des écoles doctorales. Ils ont un rôle de soutien, de conseil, de gestion de conflit, d'aide à l'insertion professionnelle. Ils sont chargés de l'organisation des formations, des soutiens financiers aux conférences.

Les chiffres concernant les écoles doctorales varient énormément. Les doctorants en SHS sont plus nombreux, mais le nombre de thèses est bien moindre par rapport aux autres disciplines. Les taux d'encadrement en SHS vont jusqu'à quinze, alors que le maximum constaté en biologie est de trois. Nous sommes confrontés à une grande diversité qui provoque de la complexité dans la gestion.

**Les moyens.** Le budget annuel affecté à la formation doctorale se monte à 415 000 euros. En plus, 250 000 euros sont consacrés uniquement à l'organisation de jurys (soutien direct aux unités de recherche) : un forfait (jusqu'à 600 euros) est prévu pour financer l'organisation de jury. Comment est réparti le financement de la formation doctorale ? La stratégie des politiques de répartition des moyens financiers repose sur des critères comme la récurrence, c'est-à-dire le nombre d'inscrits dans l'école doctorale (qui compte pour 30 %), la perfor-

## Typologie et fonctionnement des écoles doctorales



Bruno SIRE

mance, c'est-à-dire le nombre de soutenances (50 %), et les leviers mis en place, comme la formation, qui représentent 20 %.

Il fallait trouver un moyen de tenir compte de la récurrence, de la performance et des leviers, tout en tenant compte de ce qui s'était fait jusqu'à présent. On a retenu la solution de 85 % du financement lié à celui de l'année antérieure, et de 15 % attribués sur critères, le nombre d'inscrits en première année de thèse, le nombre de soutenances et le nombre de leviers sur les allocations « attractivité ».

On aboutit ainsi, pour le domaine 1 (SHS), à 1 364 inscrits et 83 000 euros, pour toutes les écoles doctorales, avec 45 contrats doctoraux. En sciences et techniques, 4 écoles doctorales, 747 inscrits et 66 000 euros, avec 66 contrats doctoraux. Enfin, en vie et santé, une école doctorale, 561 doctorants et 51 000 euros, avec 41 contrats doctoraux.

Au total, 152 doctorants bénéficient de 200 000 euros de soutien direct aux écoles doctorales. Le nombre de thèses soutenues se monte à 453, et sur trois ans, on arrive à une répartition équilibrée des contrats doctoraux dans les trois domaines.

**Bruno SIRE, président de l'Université Toulouse 1-Capitole :** L'école doctorale de sciences économiques a été créée il y a quinze ans par un groupe de personnes qui avaient peu de culture universitaire française. Ils étaient soit membres d'un cursus de haut niveau en mathématique, soit polytechniciens, et avaient suivi un PhD aux États-Unis. Ils sont revenus en France et ont mis en place un certain nombre de dispositifs originaux, évidemment fortement inspirés par le modèle américain, pour se mettre aux standards internationaux.

**Une forte attractivité.** Cette politique a porté ses fruits et nous permet de rivaliser avec les meilleures équipes de recherche en économie dans le monde. Cette école doctorale est originale parce que nous bénéficions de chercheurs très renommés, ce qui lui donne une forte capacité d'attraction. Nous balayons à peu près tous les

champs de l'économie. 74 % des doctorants sont des étudiants étrangers, souvent non européens (Amérique du Nord et du Sud). Nous accueillons de plus en plus d'Asiatiques mais peu d'Africains par rapport à d'autres universités. La sélection est très stricte sur le niveau d'accès.

**Un cursus particulier.** L'originalité de notre programme doctoral, ce qui rejoint les propos de Jean Chambaz, est qu'il démarre à l'entrée du M2. On propose quatre masters spécialisés : l'année Do, qui représente 300 heures de cours auxquelles s'ajoute la rédaction du mémoire de recherche, qui est véritablement la première année de thèse puisque les jeunes sont recrutés dans une logique de thèse.

La deuxième année de doctorat (donc la première année de la version française), est sanctionnée par un diplôme universitaire européen, le DEEQA (Diplôme Européen d'Économie Quantitative Approfondie). Ce sont des cours avancés, spécialisés, et des séminaires. Les étudiants doivent choisir un certain nombre de thèmes de cours et participent à des groupes de recherche dès la seconde année. Ils sont rapidement initiés à leur futur métier d'enseignant potentiel. Chaque doctorant est supervisé par un directeur de thèse, éventuellement par d'autres enseignants en cas de codirection de thèse. Quand un doctorant regroupe plusieurs compétences, il bénéficie d'un meilleur suivi. La TSE (Toulouse School of Economics) propose de très nombreux programmes, des séminaires qui accueillent des experts venus du monde entier. Nos chercheurs étant placés dans des réseaux internationaux, nous arrivons à les faire venir.

La deuxième année est composée de 243 heures de cours, plus 30 heures de participation à des groupes de travail et 37 heures de présence en séminaires. En septembre, les étudiants présentent l'état d'avancement du travail devant un jury composé d'au moins trois professeurs. Un étudiant peut être diplômé du DEEQA sans forcément continuer en troisième année de thèse s'il n'est pas jugé au niveau. En contrepartie de cette procédure très exigeante, les doctorants bénéficient d'un

certain nombre de ressources et de programmes pour les aider à s'insérer dans une vie professionnelle. Les troisième et quatrième années de thèse (l'équivalent de D2 et D3) sont consacrées à la rédaction de la thèse. Les doctorants ont de plus en plus la possibilité de participer à des articles de recherche. C'est assez fréquent, notamment en finance. Nous avons en permanence une centaine de doctorants et 25 thèses sont soutenues en moyenne par an.

**Les ressources complémentaires.** Les doctorants bénéficient d'une formation en job market. C'est un marché du recrutement en économie, bien organisé sur le plan mondial, qui se tient à Chicago en janvier, avec deux versions en Espagne et au Royaume-Uni. Deux mois avant le rendez-vous, on leur apprend à se présenter, à se valoriser sur le marché de l'emploi, ce qui mobilise de nombreux intervenants et enseignants. L'école doctorale leur apporte une information précise sur les possibilités de carrière en France et en Europe.

73 % sont des étudiants étrangers, qui ne se destinent pas nécessairement à une carrière en France, sans compter les jeunes Français qui visent la mobilité internationale. Ceux qui ne souhaitent pas continuer dans le secteur public sont formés à des carrières dans des organismes internationaux et des cabinets-conseils. À ce jour, la majorité de nos diplômés poursuivent cependant des carrières académiques (70 %).

La typologie de carrières : des consultants, des cadres d'organismes internationaux, des maîtres de conférences et professeurs associés. 30% des personnes travaillent en France, 43 % en Europe, 23 % aux USA.

**Un financement pour tous.** Nous sommes très vigilants sur le financement de nos thésards, ce qui est habituellement compliqué en SHS. Dans l'école doctorale, tous les thésards sont financés. La répartition, cette année, est de 16 contrats doctoraux et 30 allocations de recherche. L'essentiel provient de financements français. La TSE finance elle-même un certain nombre de bourses, via une fondation assez bien dotée, et cette politique devrait se

développer. Cette année, un doctorant bénéficie d'un financement de la Banque de France. En quatrième année de thèse, dix étudiants sont ATER et les autres sont des salariés, trois bénéficient d'un financement d'entreprises comme GDF ou le CNES. En cinquième année, il reste douze étudiants, tous n'arrivant pas à soutenir en 3-4 ans. En quatrième et cinquième années, une mobilité est possible : nous sommes en réseaux avec huit départements d'économie en Europe, parmi les meilleures universités (Bruxelles, Barcelone, Madrid, Stockholm, Londres)... Cela permet de promouvoir la mobilité des doctorants, de participer à des workshops, d'organiser des manifestations entre doctorants.

**Le conseil scientifique de la TSE** est très international, et fort de deux ou trois prix Nobel, ce qui ouvre ensuite des portes à nos jeunes chercheurs. Il est encourageant de constater que ce que la TSE a conçu il y a quinze ans correspond à ce que l'Europe met actuellement en place.

**Question de la salle :** Cette école doctorale est-elle la seule de l'université ?

**Bruno SIRE :** C'est encore une originalité. Nous distinguons le droit, l'économie et la gestion dans le parcours LMD. Nous avons donc une école doctorale droit et sciences politiques, une autre en gestion et une en économie. J'en profite pour évoquer la transversalité : de notre point de vue, nous n'avons pas le droit de faire peser la pluridisciplinarité sur les jeunes chercheurs. Ils n'en ont pas les moyens et notre système ne peut pas la valoriser. Elle doit s'organiser ensuite. Pour nous, la pluridisciplinarité s'incarne avec l'économiste Jean Tirole, qui travaille avec des psychologues ou des sociologues. Dans nos conférences doctorales, des économistes travaillent en relation avec des sociologues, des spécialistes de psychologie comportementale, des politologues également.

**Question :** Tous les doctorants en économie dépendent de la TSE ? Combien de laboratoires sont impliqués ?



## Typologie et fonctionnement des écoles doctorales

**Bruno SIRE** : Oui. Quatre laboratoires, trois CNRS et un de l'INRA.

**Pierre ARCHAMBAULT, vice-président Recherche de l'Institut National Polytechnique de Lorraine** : Ma question s'adresse aux collègues de Strasbourg et de Lyon. En Lorraine, nous sommes également dans la dynamique du collège doctoral depuis plusieurs années. Quelles subsidiarités ou délégations ont été prévues entre les établissements et les collèges ? Cela paraît fondamental puisque vous avez un collège doctoral au niveau d'un PRES.

**Sylvie LAINE CLUZEL** : La délégation concerne les transferts des budgets, le diplôme de l'Université de Lyon, qui est délivré par l'établissement. La délégation théorique ne se concrétise ni par une inscription au PRES ni par la délivrance d'un diplôme du PRES. C'est presque une délégation de responsabilité morale.

**Pierre ARCHAMBAULT** : D'accord, il n'y a pas d'inscription au PRES, ce n'était pas prévu initialement. Les décisions ou concertations au sein du collège doctoral dépendent, j'imagine, d'un organe de proposition.

**Sylvie LAINE CLUZEL** : L'organe décisionnaire reste le bureau du PRES, c'est-à-dire l'ensemble des chefs d'établissement qui se réunissent régulièrement et sont la seule instance qui valide toutes les décisions.

**Pierre ARCHAMBAULT** : Est-ce ensuite revalidé ? S'agit-il de propositions ou de décisions validées ? Et dans le cas d'une proposition, doit-elle revenir pour validation dans les conseils scientifiques des établissements par exemple ?

**Sylvie LAINE CLUZEL** : Dès qu'il y a un impact financier, il est évident que l'instance bureau ou CA va trancher. Pour ce qui concerne l'harmonisation des pratiques et les modes de fonctionnement, nous sommes décisionnaires. Cela reste de la responsabilité des écoles doctorales.

**KHALED BOUABDALLAH** : Pour compléter, il y a effectivement une déviation de subsidiarité qui est assez forte sur tous les aspects « scientifiques », même si à un moment donné elles s'accompagnent de validations assez régulières. En revanche, tout ce qui peut avoir un impact financier provoque l'implication du bureau de façon directe, et rien ne peut être initié si celui-ci n'est pas intervenu.

**Farid OUABDESSELAM, président du PRES Université de Grenoble** : Je voudrais faire part d'une expérience différente. À Grenoble, tous les étudiants sont inscrits dans le collège doctoral de l'Université de Grenoble. Notre objectif est que le PRES délivre le doctorat, ce qui n'est pas le cas actuellement. Nous attendons un texte promis sur ce point. Le doctorat serait délivré par l'Université de Grenoble, sans mention de l'établissement. Nous sommes confrontés à une deuxième difficulté d'ordre institutionnel, puisque l'un des partenaires, après s'être engagé dans le dispositif, revient en arrière.

**Bruno SIRE** : Je voudrais apporter une voix discordante sur la grande mode du PRES, de la fusion... À Toulouse, nous ne partageons pas cette analyse. J'aimerais qu'on m'explique l'intérêt à mettre tout le monde ensemble : je vois facilement ce qu'on peut perdre, difficilement ce qu'on peut gagner.

Ce sont des coûts de transaction supplémentaires et un ralentissement du processus de prise de décision, sans gain financier à la sortie. Je ne suis pas contre la transversalité, au contraire, mais d'autres structures, plus souples, me semblent plus adaptées. Pourquoi sommes-nous si prudents à Toulouse ? Du fait de l'absence d'une gouvernance stable sur les PRES. Qui contrôle la gouvernance et donc la prise de décision des PRES ? Ce sont les conseils d'administration dans des établissements où les majorités sont très fluctuantes. Personne n'a une visibilité stable sur la gouvernance des PRES, puisqu'un président peut changer du jour au lendemain sans que les autres puissent faire quoi que ce soit. Le président est nommé par un conseil d'administration d'établisse-

ment qui a sa logique propre. Je trouve qu'il est relativement inquiétant de donner le pouvoir de décision à des organismes instables, surtout dans l'idée de construire les choses sur la durée. Mais c'est lancer un grand débat !

**Sylvie LAINE CLUZEL :** Je voudrais rebondir sur l'intérêt financier. Pour nous, il est évident. Les collectivités territoriales n'auraient jamais apporté de manière dispersée aux établissements le soutien très significatif qu'elles ont engagé à partir du moment où elles avaient un interlocuteur unique.

**Khaled BOUABDALLAH :** Cet aspect collectivité territoriale est très important. Il donne une certaine lisibilité au paysage et le monde économique en comprend bien l'intérêt.

**Carole DORNIER, vice-présidente du conseil scientifique de l'université de Caen :** La constitution des PRES entraîne-t-elle nécessairement la condamnation des écoles doctorales mono-sites ? Inflexion-elle vers des écoles doctorales thématiques, plutôt que pluridisciplinaires ? Y a-t-il une taille critique des écoles doctorales à ne pas dépasser ou, au contraire, une peur des PRES d'avoir des écoles doctorales thématiques trop petites ?  
**Sylvie LAINE CLUZEL :** Par expérience, la taille critique serait de 500 doctorants inscrits. C'est les cas surtout en SHS, mais les publics ne sont pas toujours physiquement présents à temps plein. C'est là encore un argument pour mener un vrai travail d'analyse de nos publics.

L'élargissement du périmètre autorise la création d'écoles doctorales mono-disciplinaires, mais cela reste relativement exceptionnel chez nous. Nous avons quand même quelques cas, notamment l'école doctorale de philosophie considérée comme mono-disciplinaire, et une école doctorale matériaux. Celle-ci est mono-disciplinaire sur un principe très différent : ce n'est pas une discipline unique mais une cohérence thématique, un terrain d'action sur lequel se retrouvent des personnes

d'horizons disciplinaires différents. Malgré la masse de 5 600 doctorants, nous avons six écoles doctorales en SHS dont certaines sont très vastes.

**Intervention :** Vous nous avez donné les chiffres de financement des écoles doctorales dans le cadre des PRES, avec des répartitions très intéressantes sur critères. Quel est l'écart entre les différentes écoles doctorales ? Est-ce que les écoles doctorales scientifiques touchent davantage ?

**Eric WESTHOF :** Le soutien aux écoles doctorales est totalement indépendant des disciplines. En revanche, le nombre de doctorants est nettement supérieur dans les domaines scientifiques. Les critères restent le nombre d'inscrits en première année et le nombre de soutenances. La base de calcul est la même pour tous.

**Intervention :** Ma question rejoint la précédente. Concernant Lyon, le fait d'avoir constitué ce collège doctoral vous a-t-il incités à réfléchir à un redécoupage différent des écoles doctorales ?

**Sylvie LAINE CLUZEL :** Oui, effectivement, cette réflexion a eu lieu dans les premiers temps, en 2007. Cela n'a pas été rediscuté lors de la préparation du prochain contrat quadriennal parce que l'on a trouvé un équilibre. Le découpage reste thématique.

**Pierre ARCHAMBAULT :** Nous menons quasiment la même démarche en Lorraine. La recomposition du paysage académique de Reims se fait sur ces notions : par dispositif, par nature de formation en termes collégiaux, par champ disciplinaire en ce qui concerne la recherche et la formation doctorale. Les chantiers sont ouverts. Pour nous, le PRES n'est pas une fin en soi mais un outil de construction, avec un bénéfice attendu dans un système fédéral, non pas d'établissements, mais de natures, de formations, de champs disciplinaires. Le collège doctoral en phase de création s'inscrit complètement dans ce dispositif, avec des moyens qui lui sont

## Typologie et fonctionnement des écoles doctorales

affectés, une remontée par le PRES et une redistribution concertée vers les écoles doctorales. Le fonctionnement retenu est celui d'une partie fixe et d'une partie modulaire selon les critères de nombre d'inscrits et de soutenances annuelles. Vous n'avez pas mentionné la question des interactions rendues possibles par la loi, avec les partenaires type EPST qui demandent à co-accréditer les écoles doctorales. Nous avons le cas en Lorraine et je sais que certains EPST s'interrogent sur des thématiques particulières.

**Sylvie LAINE CLUZEL** : Le sujet est à l'ordre du jour, nous avons des pressions également.

**Khaled BOUABDALLAH** : Si des PRES délivrent des doctorats et si les EPST sont membres du PRES, ils vont de fait délivrer des doctorats, ce qui n'est pas vraiment une trajectoire souhaitable pour les universités.

**Sylvie LAINE CLUZEL** : Dans le cadre des partenariats, nous négocions actuellement leur participation institutionnelle au conseil des écoles doctorales. Rien n'est acquis sur ce sujet brûlant.

**Yves LICHTENBERGER, président du PRES Université Paris-Est** : Quelques mots de conclusion. J'ai été très frappé par la différence des pratiques présentées que l'on pourrait en exagérant présenter comme deux modèles. Le premier met l'accent sur l'école doctorale comme école, très ciblé sur la préparation aux métiers de l'enseignement et de la recherche. Certains termes sont privilégiés : le doctorant est d'abord un étudiant, la mono-disciplinarité, l'importance des directeurs de thèse et des scientifiques dans le conseil, bien plus que les directeurs d'unité de recherche. C'est après le doctorat que l'étudiant deviendra vraiment chercheur, et qu'il pourra se risquer à des confrontations pluridisciplinaires. Dans le second modèle, c'est le terme « recherche » qui vient d'abord. Le doctorant est surtout un jeune chercheur. C'est à l'intérieur de la direction de la recherche que le fonctionnement des écoles doctorales

est décidé. Le conseil est la somme des directeurs d'unité de recherche, et l'école doctorale est la somme des unités de recherche. Le besoin d'ouverture disciplinaire vient comme une avancée nécessitée par l'objet de recherche.

Les deux modèles partagent un point commun : l'école doctorale est garante de la qualité du diplôme délivré. Mais les processus diffèrent d'acquisition des compétences et d'accès à l'emploi et aussi les procédures de recrutement, de formation, de suivis de parcours, de déroulement des soutenances... C'est le premier point que je voulais soulever sur la définition des missions des écoles doctorales et la vision du doctorant qui en découle.

Sur la nature et le contenu des formations complémentaires suivies par les doctorants, on privilégie logiquement dans un cas une liste d'enseignements prédéfinis, dans l'autre un simple souci de compléments liés au contenu même de la thèse. Autre point, l'articulation des écoles doctorales et des collèges doctoraux est très variable, tout comme le partage des responsabilités entre eux. Un point commun est la forte responsabilité du département ou collège doctoral comme garant de la qualité des écoles doctorales. Pour cela ils ont la charge de la construction des procédures, de la mutualisation des bonnes pratiques, de l'élaboration de la charte de thèse et des activités de formation et de professionnalisation transversales. Les écoles doctorales ont-elles la responsabilité des formations disciplinaires.

Les collèges doctoraux sont mono-sites au sens de site PRES, c'est donc à l'intérieur de cet espace que se délimitent les périmètres des écoles doctorales. Deux niveaux sont fréquemment évoqués, un premier niveau de regroupement sciences, sciences humaines et sciences de la vie, puis selon la taille à l'intérieur un découpage plus fin. Ces exemples rappellent une tension inhérente au métier d'enseignant-chercheur : nous ne nous rappelons souvent plus pourquoi il est vertueux que les deux activités soient intégrées et du coup nous oscillons entre les deux avec des difficultés pour les articuler.

# 3 Écoles doctorales et PRES

## Président

Francis GODARD, président de l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée

## Rapporteur

Sophie BEJEAN, présidente de l'Université de Bourgogne

## Intervenants

Michel LUSSAULT, président du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université de Lyon

Nathalie BOURGOUGNON, vice-présidente du collège doctoral international, Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université européenne de Bretagne

### Francis GODARD, président de l'Université Paris-Est

**Marne-la-Vallée :** D'abord quelques remarques préliminaires. Nous sommes dans un contexte de relance du débat sur les formes de gouvernance, en particulier pour les PRES. Mais ce n'est pas le sujet d'aujourd'hui puisqu'il s'agit de débattre des écoles doctorales en relation avec les PRES, et non de déterminer les bonnes formes de gouvernabilité en soi.

Ma seconde remarque préliminaire est la suivante : notre souci, à nous présidents, est d'optimiser les moyens, de trouver les bonnes manières de gouverner, d'affiner nos procédures. Cela n'a pas toujours beaucoup de sens pour nos collègues qui pensent trop souvent que nous montons de petits mécanos institutionnels. Il faut redonner du sens à tout cela. Il y a plusieurs manières de le faire. On peut expliquer que cela nous permet de nous positionner dans la concurrence internationale. Personnellement, je trouve cela très peu motivant pour les collègues. De ce point de vue, le discours de Jean Chambaz m'a paru très positif, intéressant et rafraîchissant : il faut expliquer que si nous faisons tout cela, c'est pour augmenter la qualité de la connaissance et si cela nous permet de nous positionner dans la concurrence internationale, tant mieux !

Ce matin, la ministre a rappelé opportunément que l'important était le projet et non les formes de gouvernance. C'est bien sur le projet qu'il faut travailler.

Troisième remarque préliminaire. Jean-Paul Caverni a rappelé que le doctorat est le diplôme identitaire de nos universités. En ce cas, quelle identité nouvelle désigne-t-on en donnant un nouveau rôle aux PRES ? Cela pose des questions identitaires aux collègues : « Pour qui je

## Écoles doctorales et PRES



Francis GODARD

roule ? » Malgré notre peu de culture d'établissement en France, la question se pose.

Quelques remarques introductives maintenant fondées sur cette idée que si les PRES sont divers ils ont une mission commune de coordination. En introduction, je rappellerai donc qu'il existe différents types de PRES, en particulier du point de vue de leur degré d'intégration et des missions qui leur sont confiées.

Nous aurons des cas de figure très différents selon qu'il s'agit de PRES regroupant uniquement des EPSCP délivrant le doctorat, des établissements délivrant le doctorat sans être des universités, ou des établissements qui ne sont pas tous habilités à délivrer le doctorat. Dans chaque cas de figure, il y a des solutions spécifiques à trouver. Reste qu'au-delà de cette diversité des configurations, tous les PRES ont depuis la loi de programmation pour la recherche de 2006, une mission de coordination des activités des écoles doctorales.

Partant, on peut choisir de co-accréditer les écoles doctorales à l'établissement principal sans remonter sur le PRES – ce n'est pas le cas de figure qui nous intéresse aujourd'hui. La seconde possibilité est d'aller vers une politique de formation doctorale commune dans le cadre du PRES, qui aboutit à lui transférer l'école doctorale. Cela est au centre des questions que nous allons nous poser.

**Divers formats de dévolution.** La dévolution des formations doctorales au PRES ne relève pas du « tout ou rien ». Les transferts de compétences peuvent relever de degrés divers : transfert de la délivrance du diplôme doctoral, transfert des signatures scientifiques au niveau doctorat, transfert du financement des thèses...

La dévolution des écoles doctorales aux PRES présente des avantages importants et quelques inconvénients. De mon point de vue, les avantages l'emportent très largement :

- donner un cadre clair à la collaboration entre universités et grandes écoles (dans le cas de PRES regroupant les deux) ;

- mettre en coincidence périmètre de recherche et périmètre des formations doctorales (dans le PRES au sein duquel je travaille, nous avons créé des départements de recherche qui coïncident avec les écoles doctorales) ;
  - mettre en coincidence, lorsqu'on délègue les signatures scientifiques et les signatures concernant la délivrance des diplômes ;
  - rendre cohérentes les missions et les fonctionnements des écoles doctorales (chartes communes, homogénéisation des modes d'allocation des ressources, etc.) ;
  - réduire les coûts de fonctionnement par mutualisation – cours de langue, insertion professionnelle, Doctoriales, etc. ;
  - donner de la visibilité pour chaque école doctorale.
- Cela permet aux étudiants d'avoir plus de choix, un panel d'encadrement HDR plus large dans lequel ils peuvent choisir leurs enseignants, ce qui est un avantage non négligeable.

**Les inconvénients me semblent sensiblement moins nombreux, mais ils doivent être pris en considération**

- Un problème concerne l'habilitation réglementaire à délivrer des doctorats pour les PRES. Nous nous dirigeons peu à peu vers une nouvelle réglementation. La question n'est pas là : on peut assez facilement trouver une manière de régler le problème en attendant que la réglementation change ; la question de fond consiste à savoir si l'on délègue vraiment la possibilité de délivrer le doctorat aux PRES ou pas.
- Autre question, celle de la gestion des allocations directement par les PRES.
- Quid, enfin, de la maîtrise de l'élaboration des politiques de recherche. Pour l'instant, on évoque la politique concernant les écoles doctorales et non la politique de recherche. Va-t-on peu à peu vers l'idée de déléguer aux PRES les politiques de recherche ou pas ?

**Nathalie BOURGOUGNON, vice-présidente du collège doctoral international, PRES Université européenne de Bretagne :** Je suis professeure à l'université de Bretagne Sud, où j'anime un collège doctoral de site. Depuis 2007,



Nathalie BOURGOIGNON

je suis la vice-présidente du collège doctoral international de l'université européenne de Bretagne, le PRES breton.

Une réunion a eu lieu le 19 mars. Nous avons décidé au printemps dernier, avec Alain Bamberger, qui s'occupe du collège doctoral de ParisTech, de réunir tous les VP et directeurs des collèges doctoraux de PRES. Tous n'ont pas répondu à notre appel mais pourront nous rejoindre à Toulouse le 17 juin. Je voudrais vous présenter le relevé de conclusions de cette journée. Étaient représentés les collèges doctoraux internationaux ou européens de Lyon, Limousin-Poitou-Charentes, de Bordeaux, Toulouse, ParisTech, Aix-Marseille, Lille-Nord de France et l'UEB.

Nous voulions échanger sur nos expériences et nos interrogations liées à la formation doctorale dans les PRES, avec toutes les articulations politiques que vous avez mentionnées à l'instant et nos pratiques au quotidien.

**Des questions politiques.** Concernant le côté politique, nous étions tous d'accord. Les PRES sont des éléments de structuration de la formation doctorale, d'harmonisation des procédures et des pratiques des écoles doctorales, apportant une certaine visibilité locale, régionale, nationale et internationale, et favorisant la reconnaissance du doctorat.

La situation varie sensiblement selon les PRES : à l'UEB et à Lyon, le PRES est très fortement engagé dans la formation doctorale, avec, à Lyon, l'hébergement du budget des écoles doctorales (répartition collective des contrats doctoraux de façon collective, ce qui n'est pas le cas au PRES de Bretagne).

Bordeaux est un PRES de site, qui étudie le transfert des écoles doctorales, avec une double inscription et un dédoublement fonctionnel des activités. Il a également demandé une ouverture d'un espace AERES et SIREDO pour la remontée des dossiers. C'est donc le PRES qui a finalement remonté les dossiers (vague A).

Notre groupe s'est interrogé et souhaiterait une redéfinition claire du rôle et du pilotage de la formation doc-

torale au sein des collèges doctoraux dans la deuxième mise en place des PRES, une clarification des missions de ce dispositif. Est-ce une plus-value de l'attractivité du doctorat par la mise en place de nouvelles synergies ? Un transfert de compétences ? Une simple coordination ? Une mutualisation des procédures ? Le groupe était clair : il faut vraiment nous entendre sur ces différents points.

Il faut également une clarification de l'articulation entre les collèges de site et les collèges de PRES.

**Nos pratiques.** Nous avons débattu de nos procédures, notamment la charte des thèses dont Francis Godard nous parlait à l'instant. Au niveau des PRES, les collèges doctoraux ont travaillé sur une charte des thèses unique. La difficulté est apparue partout : comment rédiger une charte de thèse alliant les LSHS et les sciences ?

À Lyon comme à l'UEB, nous avons conçu une charte de thèse unique à partir des chartes des écoles doctorales les plus exigeantes. Nous proposerons une annexe qui spécifie, pour chaque école doctorale, le niveau de financement et le nombre de doctorants par HDR.

Nous avons également beaucoup débattu des formations : comment homogénéiser notre offre ? Quel est l'avenir des CIES ? Va-t-on évoluer vers un service régional de formation et/ou interrégional dans les PRES ou entre plusieurs PRES ? Qui financera cette formation ? Doit-elle être incluse dans les heures de formation des doctorants ?

Nous avons également abordé les ECTS. Jean Chambaz l'a dit, cela n'a plus lieu d'être au niveau doctoral. Mais certains PRES et certains collèges doctoraux, qui travaillent avec des universités européennes, valident les formations sous forme d'ECTS.

Comment valider ces formations ? Entre signer une simple lettre comme quoi les doctorants ont assisté aux formations et les évaluer comme on le fait en master, il y a sûrement différentes possibilités. Il faut des structures souples.

Comment, enfin, inclure et gérer les contrats doctoraux au niveau du PRES ?

## 3 Écoles doctorales et PRES



Michel LUSSAULT

Nous avons par ailleurs appris par André Nieoullon, directeur du collège doctoral de Marseille et conseiller au ministère, que le ministère soutenait toujours les Doctoriales et que nous pouvions au titre du PRES, remonter une demande.

**Michel LUSSAULT, président du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université de Lyon :** Francis Godard nous a dit qu'il ne fallait pas parler de gouvernance, mais il est délicat d'éviter totalement la question. C'est un sujet central dans la mesure où nous pouvons estimer que les PRES sont à la croisée des chemins.

Quelques éléments de cadrage sur la situation lyonnaise, puis des éléments de réflexion sur la façon dont nous avons traité la question à Lyon, de manière plus intégrée et plus ambitieuse à l'occasion des futurs contrats d'établissements et de la discussion que nous avons sur nos réponses au grand emprunt. Ce dernier est un prétexte accélérateur à diverses réflexions menées par ailleurs. Nous les aurions menées même sans le grand emprunt.

Je rappelle que le PRES de Lyon est une structure métropolitaine et régionale assez importante, ayant la caractéristique d'aller jusqu'à Saint-Étienne, sur une aire urbaine d'un peu plus de deux millions d'habitants ; il réunit 19 établissements : les 4 universités publiques de Lyon et de Saint-Étienne, 14 écoles à forte identité : l'INSA, Centrale, l'ENS, l'École des Mines, l'École nationale des travaux publics de l'État, l'École d'architecture, l'École de chimie de Lyon, etc., pour certaines aussi anciennes, voire plus anciennes que les universités. On a aussi un Institut national de recherche, l'INRP, qui fait partie du PRES.

**Une charte commune, avec annexes.** Nous avons actuellement 17 écoles doctorales sur le périmètre du PRES. Aucune n'est mono-établissement mais toutes sont partagées par 4-5 établissements. 14 établissements délivrent le doctorat. Ces 17 écoles doctorales sont toutes intégrées dans le collège doctoral du PRES : nous gérons

leur budget, l'attribution des ressources et des contrats doctoraux. Nous gérons également les appels d'offres postdoc, ainsi qu'une partie des allocations régionales. Nous avons une charte des thèses commune, avec une déclinaison en annexe pour les thèses dans les écoles doctorales SHS.

En effet, nous avons connu des différends sur la question du nombre de doctorants par HDR. Les sciences n'en voulaient que deux ; les SHS voulaient rejoindre l'infini. Le débat nous a permis de faire une motion d'ordre pour traiter cela en annexe. De la même façon, les sciences voulaient que le financement fût obligatoire, alors que les SHS étaient plus réservées en raison des difficultés qu'elles rencontrent en la matière. Nous avons trouvé une dévolution mais globalement, la charte des thèses existe, elle est signée et approuvée par tous les établissements.

**Un label « doctorat de Lyon ».** Nous avons promu dans les PV de délibération de tous les établissements le label « doctorat de l'université de Lyon, délivré par tel établissement » et avons constaté que les étudiants étaient souvent plus prompts que les enseignants-chercheurs à se l'approprier. Le doctorat de l'université de Lyon est devenu une référence, avec 5 000 doctorants, environ 950 thèses soutenues par an.

Nous nous appuyons sur un acquis : le collège doctoral met en place toutes les formations qui ne sont pas académiques. Elles sont suivies cette année par 980 étudiants. Nous assurerons à partir de la rentrée prochaine la formation des moniteurs (ce que faisait le CIES).

**Quelles sont les conditions pour faire du doctorat la référence qu'il doit être en matière de formation et de recherche ?** La situation du doctorat en France est aberrante : il n'est pas encore reconnu pour ce qu'il doit être et ce qu'il est partout ailleurs dans le monde, c'est-à-dire le diplôme sommital d'une pyramide de formations. Nous réfléchissons ainsi à un livret de compétences que nous donnerions aux docteurs de l'université de Lyon. Le doctorat n'est pas simplement trois ans de plus par



rapport à un type de master, c'est bien davantage en termes de compétences.

Lyon est un des grands centres français de formation d'ingénieurs. Dès que l'on veut promouvoir le doctorat de l'université de Lyon, il faut expliquer qu'il ne s'agit pas d'une remise en question du titre d'ingénieur et insister sur le fait que ce n'est pas la même chose et que beaucoup d'ingénieurs veulent devenir docteurs ! Le doctorat ne doit pas rester de l'ordre de l'ineffable, un je-ne-sais-quoi et un presque-rien, que l'on peine à cerner !

**Le groupement, mieux placé que l'établissement.** La réponse à ce manque est presque toujours une réponse de mutualisation et de réflexion coopérative. Il faut travailler le doctorat à l'échelle du groupement plutôt qu'à l'échelle de chaque établissement. Pour faire du doctorat un diplôme de référence, presque toutes les opérations que nous devons réaliser s'imposent plus facilement à l'échelle du groupement qu'à celle de l'établissement. Faire du doctorat un bon diplôme engage la pluridisciplinarité, la circulation des étudiants, la mise en commun des compétences de direction, l'expérimentation autour des soutenances, les livrets de compétences ou encore la direction de thèse (l'INSA expérimente ainsi sur des comités de thèses, des directions conjointes).

**Deuxième question : comment faire du doctorat l'élément clé d'une politique d'attractivité du site ?** Il ne s'agit pas d'être obsédé par le rayonnement international mais de rappeler que les sites universitaires de grande taille ont un rôle fondamental dans la dynamisation des territoires de proximité. Le rayonnement lyonnais change d'échelle avec la formation, passant avec le doctorat au territoire national et international. Nous voulons mener notre politique d'attractivité à partir du doctorat : ce dernier sera au cœur de notre réponse au grand emprunt et permet la connexion avec l'activité scientifique proprement dite ; cela dynamise les laboratoires.

**La logique DML.** En même temps, on crée ce que j'ap-

pelle la logique DML (doctorat, master, licence) pour entraîner l'ensemble de la chaîne de formation vers une plus grande qualité. Nous essayons d'inverser la focale : le doctorat doit tout entraîner de manière vertueuse, y compris les premiers cycles : nous essayons de croiser le doctorat comme élément référentiel de la formation et le doctorat comme clé de voûte de notre politique d'attractivité.

Là aussi, la réponse en matière d'attractivité est plutôt collective. Le doctorat est donc à Lyon le fondement de cette démarche que nous essayons de mener, la construction d'une coopérative universitaire fondée sur de grands principes et de grandes actions. Le doctorat est ce qui nous permettra de réussir, ou pas.

Nous avons fait le choix de considérer, à Lyon, que l'inscription des doctorants n'est pas la question fondamentale. Sur un PRES métropolitain, je pense légitime de dire que les doctorants s'inscrivent au plus près de leur lieu de travail, c'est-à-dire dans les établissements.

En revanche, je veux piloter, à l'échelle du PRES, l'attribution des moyens et les politiques de formation. Il faudra que le ministère règle cette question : si l'on veut que les PRES existent, le diplôme de doctorat est celui de l'université de Lyon délivré par ses membres. La plupart des collègues savent bien que le diplôme universitaire est le standard à l'étranger. Même les étudiants des écoles d'ingénieurs savent qu'ils n'ont rien à perdre à s'appeler « docteur de l'université de Lyon ». Il y a, à Lyon, une valeur ajoutée : les étudiants ont compris que cela avait du sens internationalement, mais aussi localement, dans la relation avec les entreprises. Je ne tiendrai pas le même discours ailleurs.

Ce qui fait la qualité du label, au-delà de l'étiquette, c'est la qualité de la formation. Nous tenons cependant à l'étiquette parce que nous trouvons que ce standard « université de Lyon » a du sens localement, régionalement, nationalement et internationalement, surtout à partir du moment où il deviendra un diplôme de référence en matière de qualité de formation universitaire.

## Écoles doctorales et PRES



## QUESTIONS DE LA SALLE

**Jean-Paul CAVERNI :** Nous avons tous remarqué que la plupart des PRES ont choisi de s'appeler « université ». Il faudra faire l'exégèse du terme. Madame la Ministre a rappelé, ce matin, qu'il ne pourrait pas y avoir d'attribution dans le cadre du grand emprunt si une université n'est pas impliquée dans la demande. Quel rôle entend-on faire jouer à cette université dans l'ensemble dans lequel elle se trouvera ? En effet, les PRES qui ne se sont jamais posé la question, tout au moins explicitement, des HDR, sont constitués, et heureusement, par bien d'autres institutions que les seules universités. Il ne faudrait pas que, par le seul fait d'appartenir à un PRES, des institutions qui ne seraient pas des universités se mettent, sans autre forme de procès, à délivrer des doctorats après que des universités auront généreusement délivré l'HDR à leurs personnels.

À la question de savoir ce qu'est le doctorat, Michel Lussault a répondu en termes de fonctionnalités et de contenus, mais non de nature. Peut-être aurons-nous l'occasion de l'entendre sur ce point. Nous avons dit, ce matin, que le doctorat n'était pas simplement « n + quelque chose », mais une caractéristique reposant sur une création de savoir.

**Jean-Yves MÉRINDOL :** Certains PRES sont effectivement dans des positions très différentes. ParisTech ne comporte aucune université et ce n'est pas tout à fait un hasard s'il est à l'initiative d'une réunion sur la question des collèges doctoraux des PRES.

**Nathalie BOURGOUGNON :** ParisTech m'a contactée au printemps dernier sur la délivrance du diplôme, pour savoir comment nous faisons.

**Jean-Yves MÉRINDOL :** La plupart des établissements au sein de ParisTech ont des capacités doctorales. Une grande partie d'entre eux utilisent les universités hors ParisTech pour délivrer leurs doctorats. Nous voyons là un aspect identitaire qui n'est pas neutre, ni pour Paris-

Tech, ni pour les universités concernées. Plusieurs des écoles de ParisTech passent ainsi par l'UPMC pour délivrer leurs doctorats. La question qui va se poser à eux sera de savoir s'ils passent par l'UPMC ou par ParisTech. Ce PRES qui a d'ailleurs l'envie affichée de s'appeler université, ce qui réglerait la question posée par la ministre : ce ne serait pas un PRES contenant une université mais un PRES devenu une université !

Parmi les questions posées au départ, il y avait une alternative très forte : coaccréditer les écoles doctorales sans remonter sur le PRES, ou aller vers une politique de formation commune conduisant à transférer les écoles doctorales dans les PRES. Ma question s'adresse à l'université européenne de Bretagne et à l'université de Lyon : vous reconnaissez-vous dans cette alternative ou pensez-vous que les questions que vous avez à résoudre sont d'une autre nature ?

Autre question, pour Lyon : pensez-vous que la formule « le doctorat de l'université de Lyon, délivré par... » soit stable ? Est-ce une formule transitoire ?

**Georges FAURÉ, président de l'Université de Picardie**

**Jules Verne :** Nous sommes en train de mettre au point un PRES avec l'université de Reims. Faut-il promouvoir des écoles doctorales thématiques, ou rester sur une école doctorale dans chacune de ces deux universités, l'une sciences/santé, l'autre SHS ? Vous avez parlé d'écoles doctorales de site, de collèges doctoraux de site, collèges de PRES, collèges de site. Quelles articulations proposez-vous entre le PRES et les universités fondatrices ? Quelle structure proposez-vous au niveau des anciennes écoles doctorales, dans les universités ?

**Pierre MUTZENHARDT, vice-président recherche de l'Université Henri Poincaré, qui anime le comité régional des écoles doctorales :**

En Lorraine, nous avons, depuis 10 ans, un comité qui n'est pas vraiment un collège, qui gère l'ensemble des écoles doctorales de Lorraine entre les quatre universités. À l'intérieur, les procédures administratives ont été harmonisées : HDR, signature commune des chartes de thèse... L'intégration



de ce dispositif au PRES ne pose donc pas de difficultés politiques. Nous avons des difficultés de label ou de délivrance du diplôme. Pour l'instant, nous sommes davantage confrontés au fait qu'un PRES n'est pas équipé techniquement, institutionnellement, pour faire tout ce que l'on pourrait vouloir faire de lui.

Il est facile de transférer les moyens de fonctionnement : nous le faisons ; nous le faisons auparavant avec un peu de bricolage entre les établissements. En revanche, transférer les allocations de recherche qui sont maintenant dans les établissements, c'est problématique.

Cela pose des questions, surtout dans un contexte où tous les établissements qui constituent ce PRES ne sont pas tous passés aux RCE, donc n'ont pas tous pas la même visibilité, les mêmes marges de manœuvre et la même gestion de leurs moyens.

Nous travaillons déjà ensemble, nous travaillons sur notre visibilité extérieure. Si l'on veut aussi articuler PRES et écoles doctorales, des difficultés se posent. L'outil PRES doit être adapté pour aller plus loin.

**Patrice BRUN, président de l'Université Michel de Montaigne Bordeaux III** : Il ne faut pas se cacher un certain nombre de problèmes, mais je ne crois pas que l'on fasse avancer le débat en parlant de crispation identitaire : c'est tout de même assez sensible.

Dans un certain nombre de secteurs, les sciences humaines notamment, ce n'est pas l'attractivité du site qui fait la différence entre les thèses mais souvent les directeurs de thèse eux-mêmes. Or, en SHS, il est parfaitement possible d'avoir un directeur de thèse extrêmement renommé dans une petite université de province et pour lequel les doctorants viennent du monde entier. La notion d'attractivité du site n'est pas forcément pertinente dans toutes les disciplines. Vouloir absolument regrouper à l'intérieur de PRES des écoles doctorales peut de facto poser problème : ce sont souvent des incompréhensions et le sentiment que l'on veut mettre de force les sciences humaines et sociales dans un moule pour lequel elles ne sont pas prêtes.

**Gérard BLANCHARD, président du PRES Limousin-Poi-**

**ou-Charentes et président de l'Université de La Rochelle** : Nous sommes un PRES récent et nous élaborons le dispositif doctoral. C'est un PRES interrégional avec trois sites distants géographiquement, trois universités pluridisciplinaires et deux écoles. Nous avons créé huit écoles doctorales, thématiques et toutes cohabilitées sur deux ou trois sites. Sur chacun des sites, nous avons actuellement un collège de site qui prend charge un certain nombre de compétences et l'opérationnel. Nous souhaitons évidemment que le PRES puisse piloter le dispositif doctoral et réfléchissons à la création d'un collège de PRES. Comment redistribuer les compétences, comment articuler l'ensemble ?

Autre question, faut-il séparer ce qui est allocations de moyens, notamment les allocations doctorales, de ce qui est formation doctorale ? Nous pensons que c'est au PRES de piloter la formation doctorale mais n'avons pas décidé qu'il gèrerait l'ensemble des allocations distribuées. Cela pose des problèmes importants puisque nous sommes sur deux régions différentes, et l'essentiel de nos allocations vient des collectivités...

**Francis GODARD** : Michel Lussault a donné la réponse du PRES de Lyon sur la délégation d'allocations de moyens au PRES, mais c'est évidemment une question très sensible.

**Yves LICHTENBERGER, président du PRES Université Paris-Est** : Au PRES université Paris-Est, nous avons particulièrement avancé dans le sens de l'intégration. Cela est sans doute lié à notre taille. Nous avons un tiers du nombre des étudiants de Lyon, un quart des doctorants. Pour exister, nous avons besoin de nous regrouper. Nous sommes allés très loin puisque les établissements, les deux universités et l'École des ponts, ont confié au PRES la responsabilité de la formation doctorale et de la délivrance du doctorat et lui ont attribué tous les moyens qu'ils mettaient antérieurement à la disposition de leurs écoles doctorales : secrétariat, cotisations d'inscription des étudiants, moyens du ministère, etc. L'ensemble des moyens dévolus aux écoles doctorales

## 3 Écoles doctorales et PRES

est donc géré par le PRES, qui gère les écoles doctorales. Cela a conduit à un regroupement des écoles doctorales : six au lieu de dix, une par département scientifique. Les nouveaux dossiers d'accréditation ont été déposés par le PRES et sont en cours d'acceptation. Visiblement, nous avons anticipé les décisions futures. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, les diplômes sont délivrés par le PRES. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, les allocations doctorales sont aussi dévolues par les établissements au PRES et sont gérées par les écoles doctorales en tenant compte des indications de fléchage données par les établissements en fonction de leur politique scientifique.

**Francis GODARD :** Cependant, la question de la délégation de la gestion d'allocations doctorales au PRES a fait et fait encore l'objet d'un débat interne important et contradictoire.

**Yves LICHTENBERGER :** Oui, mais nous avons tout de même bien avancé.

**Nathalie BOURGOUGNON :** Pour reprendre la question de Gérard Blanchard sur les collèges de sites et les collèges doctoraux, à l'université européenne de Bretagne, notre périmètre est régional, avec huit écoles doctorales et deux heures et demie de route entre chaque pôle important (UBS, UBO et Rennes). À Rennes, on a un collège doctoral de site qui articule les formations sur la ville, ainsi qu'à l'UBO et à l'UBS. Les doctorants ne vont pas suivre un cours d'anglais à Rennes dans le cadre de leur formation doctorale. C'est la même chose pour le PRES Limousin.

Au niveau du collège doctoral du PRES Bretagne, nous mettons en place des formations très transversales et pluridisciplinaires ou très thématiques financées par le PRES UEB, par exemple, une formation autour du bilan de compétences.

**Question dans la salle :** Vous avez huit écoles doctorales thématiques. Y a-t-il un collège doctoral pour l'école doctorale thématique et, par ailleurs, un collège doctoral de site ?

**Nathalie BOURGOUGNON :** Il y a des collèges doctoraux

de site. Nous réfléchissons à leur articulation avec la poursuite du PRES. Nous avons donc des collèges de site, et au niveau du PRES régional, nous avons un collège doctoral international qui a des missions à l'international pour favoriser la mobilité des doctorants, l'attractivité, etc. Il y en a ensuite dans les villes.

**Gérard BLANCHARD :** L'organisation générale est compliquée par le fait qu'il faut avoir un niveau d'organisation supplémentaire en raison de la distance entre les sites. On a cohabilité des écoles thématiques sur plusieurs sites et il faut regagner une cohérence thématique. Pour autant, sur chacun des sites, on aura x écoles avec des étudiants qu'il faut coordonner sur la formation transversale de professionnalisation.

Il faut bien une structure de pilotage et nous ne savons pas encore gérer ce troisième niveau qui introduit la complexité. Nous n'avons pas encore créé de collège de PRES comme en Bretagne, car nous faisons face à un niveau de complexité supplémentaire : nous sommes sur deux régions administratives.

**Michel LUSSAULT :** Nous voulons définir le doctorat non plus seulement en extension – trois ans après le master – mais en compréhension : qu'est-ce que le doctorat ? Nous allons vraisemblablement lancer une mission sur le sujet avec un groupe de consultants. Il s'agit de déterminer ce qu'est le doctorat en termes de compétences, de valeur ajoutée, d'initiatives prises à l'échelle européenne : interdisciplinarité, maîtrise d'œuvre en autonomie de projets complexes, capacités de restitution assez spécifiques des savoirs et des données, capacités de travail en coopération, en collectif. Cela va nous permettre de définir la nature du doctorat. Il y a des débats pour savoir si l'on peut traduire une formation en compétences : cela ne m'a jamais vraiment posé de problème depuis que je fais de l'enseignement ! Cela ne veut pas dire que toute la formation rentre exclusivement dans une définition en termes de compétences. Il y a aussi la relation sociale, la qualité humaine, etc. Concernant la formule « Doctorat de l'université de

Lyon délivré par... », je milite pour que ce soit la formule standard. Cela permet de déterminer ce que l'on peut ou non faire à l'échelle d'un PRES. Le PRES de Lyon n'est pas un véritable PRES métropolitain : on a neuf campus, distants de 60 km pour Lyon et Saint-Étienne. À l'échelle lyonnaise, Vaulx-en-Velin et Lyon-Sud sont séparés par 30 km de ville dense, sans métro direct... à plus d'une heure et quart de distance !

Je suis mutualiste par principe et décentralisateur par conviction : le PRES est pour moi une coopérative d'établissements autonomes, en même temps que des campus différenciés en réseau. D'où la nécessité de se demander régulièrement quelle est la bonne configuration pour faire exister le niveau coopératif, le niveau stratégique, celui de la définition de la norme et de la politique globale... Que faut-il laisser dans les établissements et dans les campus en réseau ? Pour chaque cas, la question se pose et on y répond différemment. J'ai dit comment on y répondait pour les inscriptions, je pourrais dire la même chose pour les contrats doctoraux. Avec à chaque fois la nécessité de faire en sorte que les établissements adhèrent à la démarche collective.

Il faut trouver les moyens que l'université de Lyon s'impose au niveau des doctorats (les établissements savent que cela est nécessaire). En même temps, chaque chef d'établissement doit actionner le levier du doctorat pour sa propre politique. On trouve alors des solutions parfois baroques pour les contrats doctoraux : on fait une caisse commune. Les contrats doctoraux sont dans la masse salariale des établissements passés aux RCE. On peut cependant organiser une caisse commune, un système délibératif. Les établissements nous ont renvoyé le nombre de contrats doctoraux qu'ils pouvaient placer dans la caisse commune.

Dès lors, nous mutualisons tout. Lyon I peut financer sur sa masse salariale un doctorant recruté par Lyon I pour travailler à l'INSA ou à Centrale. Cela ne pose pas de problème : il suffit de l'organiser. Au niveau de PRES, nous supervisons l'ensemble.

Concernant la question de Georges Blanchard sur les écoles doctorales thématiques, cela dépend de la taille

des sites : il n'y a pas de règle. Sur les collèges doctoraux, même réponse : le collège doctoral, c'est le PRES. Ensuite, les écoles doctorales sont réunies au sein du collège doctoral.

**Farid OUABDESSELAM, président de l'Université Joseph Fourier et président du PRES grenoblois :**

Un des grands enjeux pour les PRES sera de démontrer notre cohérence au plan international. Nous ne pourrions pas maintenir notre attractivité en direction des meilleurs étudiants si nous ne sommes pas clairs sur le diplôme qu'ils vont obtenir.

À Grenoble, nous avons mis en place un collège doctoral au sein du PRES, qui regroupe toutes les écoles doctorales cohabilitées entre les établissements de l'académie. Nous coopérons déjà depuis longtemps et il est établi qu'un établissement puisse mettre à disposition d'un autre une allocation de recherche lorsque la thèse se déroule dans une école doctorale accréditée dans l'établissement voisin.

Dès 2008, l'ensemble des directeurs des écoles doctorales, la quasi-totalité des directeurs de laboratoires du site demandaient dans une lettre ouverte la mise en place du doctorat de l'université de Grenoble délivré par le PRES. 55 des 70 directeurs de laboratoires, dont tous les directeurs de laboratoires A+, et 12 des 13 directeurs d'école doctorale ont signé cette lettre.

La raison pour laquelle ils l'ont fait est qu'ils sont convaincus que cela conditionne notre attractivité internationale. Nous sommes déjà trop peu lisibles. Si nous ajoutons une couche uniquement pour faire de la coopération et qu'il faut systématiquement préciser à quel établissement on est rattaché, cela ne marchera pas. Je partage l'avis de Michel Lussault, selon lequel les choses diffèrent selon les sites. Je ne militerai pas pour la formule qu'il préconise, c'est-à-dire « le doctorat du PRES X délivré par l'établissement Y ». Les étudiants veulent appartenir à un ensemble dans lequel ils partagent des choses. Le fait d'avoir fait travailler maintenant depuis un an tous les directeurs d'écoles doctorales ensemble nous a permis déjà de rapprocher les bonnes

## Écoles doctorales et PRES



Sophie BÉJEAN

pratiques : nous avons ainsi découvert d'excellentes pratiques en matière de charte dans des écoles doctorales qui n'étaient pas nécessairement bien notées.

**Intervention dans la salle :** Indépendamment des questions d'intendance, pour les PRES étendus, à Lyon ou en Bretagne, il vous faut un schéma de développement numérique hors pair !

**Intervention dans la salle :** En écoutant Michel Lussault, on a envie de prendre son kit... Mais on se rend compte aussi que d'autres choses marchent ailleurs. Il est très intéressant de voir le champ des possibles. Il faut effectivement inventer son propre schéma : c'est l'autonomie. Concernant les crises identitaires, il suffit de ne pas s'identifier à l'institution : cela simplifie les choses. À Toulouse, nous sommes mal placés parce que le directeur du PRES vient de démissionner sur ces questions identitaires.

**Michel LUSSAULT :** Une réaction rapide à ce qu'a dit Farid Ouabdesselam. La plupart des grandes universités sont des structures où existent des identités de composantes très fortes qui réinterviennent notamment au moment de la diplomation.

Deuxième chose, qui renvoie à une réflexion de géographe, il n'y a pas d'exemple en France de constitution de groupements coopératifs territoriaux qui ne soient, à un moment, marqués par la difficile mais nécessaire transaction entre le niveau coopératif et celui des identités de composantes. Si nous voulons que les PRES réussissent, et c'est mon obsession du moment, je pense que nous avons besoin que les groupements réussissent en France pour les raisons évoquées. Il faut trouver des solutions pour faire vivre cette relation un peu baroque entre des groupements qui prendront de plus en plus de place, et des établissements qui continueront d'exercer un certain nombre d'actions, un peu comme l'intercommunalité en France, qui depuis dix ans a su créer des intercommunalités puissantes – sauf à Paris – tout en maintenant le fait communal.

**Sophie BÉJEAN, présidente de l'Université de Bourgogne :** Je retiens que le doctorat est central dans la politique universitaire et donc dans la politique des PRES. Ce à plusieurs titres : facteur d'attractivité pour les masters et les licences, attractivité nationale et internationale, société de la connaissance, etc.

Je retiens aussi que de nombreuses choses fonctionnent dans les PRES en matière de formation doctorale : mutualisation, coopération et aussi peut-être marque, en tout cas l'identité du PRES comme marque, comme sceau. On bute là sur la question de l'identité réglementaire du diplôme. Certains sont convaincus que la délivrance de doctorat n'est pas une question centrale et qu'il vaut mieux l'évacuer pour avancer, quand d'autres la posent comme une question indispensable de lisibilité, en particulier sur le plan international.

C'est un point important pour préciser ce qui fait la spécificité de l'identité de l'université française : le monopole de la collation des grades, et en particulier du doctorat, reste présent et c'est une question qui devra être traitée.

Un autre point fait l'objet de questionnements : la gestion des moyens, leur mutualisation et répartition. On peut trouver des solutions pour que les établissements mutualisent au niveau du PRES et que ce dernier répartisse une partie des moyens en retour, dans les établissements. Si ces situations existent, d'autres ont montré que cela posait des problèmes avec l'autonomie, avec les RCE, avec le fait que certains PRES ne sont pas tous passés aux RCE. Cette question n'est sans doute pas réglée, perdurent le problème de l'autonomie des établissements, de la coopération versus la mutualisation, et le problème plus annexe du modèle SYMPA de financement des établissements.

A aussi été évoquée la cohérence entre la politique de formation doctorale et la politique scientifique, la continuité entre le D, le M et le L, et entre le D et la recherche. Cela doit être traité au niveau du PRES. Se pose, en même temps, la question du devenir des PRES.

Les auteurs du rapport de l'inspection générale sont présents : je n'entrerai pas dans les détails. La CPU a dé-

cidé de s'emparer de ce dossier du devenir des PRES et de la gouvernance. Je n'en parlerai pas mais je sais que la CPU ouvrira cette question la semaine prochaine en séance plénière.

Encore un mot pour relier les débats de cet atelier à ce que nous avons entendu ce matin. J'ai cru noter dans les propos de notre ministre qu'un des mots forts était le mot coopération. Elle nous a parlé du triptyque autonomie/coopération/moyens là où avant, nous entendions autonomie/gouvernance/moyens.

La coopération entre les établissements a été mise en œuvre d'ailleurs bien souvent avant les PRES. Cela se voit dans nos échanges et c'est ce qui marche le mieux. Nous savons déjà coopérer de manière forte en matière de formation doctorale au niveau des PRES : cela a été montré.

Nous pouvons sans doute porter de nouvelles ambitions de coopération pour placer le doctorat, dans les

PRES comme dans les établissements, au cœur de la politique universitaire.

**Francis GODARD :** Je reprendrai ce qu'a dit Michel Lussault en conclusion : si nous avons constaté une grande diversité d'approches et de réponses aux questions posées aujourd'hui, l'important est que nous avons besoin et nous voulons que les PRES réussissent pour que les écoles doctorales réussissent.

N'oublions pas cependant que les institutions ne règlent pas tout. Il faut d'abord savoir ce que l'on veut. Il faut que les collègues aient envie de coopérer et de travailler ensemble, ce n'est pas la création d'une institution qui les y obligera. Mais elle peut ouvrir un nouvel espace de coopération qui suscite de nouvelles envies de travail en commun.



# 4 Écoles doctorales et International

## Président

Marc GONTARD, président de l'Université Rennes 2-Haute Bretagne

## Rapporteur

Jean-Pierre GESSON, président de l'Université de Poitiers

## Intervenants

Gunther HAHNE, directeur du département Soutien et Formation, Institut de Recherche pour le Développement (IRD)

Évelyne GARNIER-ZARLI, présidente de la Conférence Internationale des Responsables des Universités et Institutions Scientifiques d'Expression Française (CIRUISEF)

Claude CONDE, président de l'Université de Franche-Comté

### **Marc GONTARD, président de l'Université Rennes 2-Haute Bretagne :**

Les écoles doctorales ont statutairement deux missions : la formation des doctorants à et par la recherche et l'insertion professionnelle des docteurs. Il faudrait leur en ajouter une troisième, qui est de concourir à l'internationalisation des universités. Il devient indispensable que dans leur formation, les doctorants puissent valider un séjour à l'étranger. L'insertion professionnelle ne peut plus se limiter, aujourd'hui, à l'espace géographique français : elle doit profiter de l'ouverture internationale du marché de l'emploi. Il devient important d'avoir effectué un postdoc à l'étranger.

**Une double mobilité.** Les écoles doctorales ont donc pour mission de favoriser cette mobilité sortante, de la France vers l'étranger. Par ailleurs, l'attractivité des universités se mesure à la mobilité entrante. Les laboratoires doivent attirer des doctorants ou des postdoc étrangers, qui viennent se former à nos méthodes et à nos problématiques de recherche.

Cette double mobilité, entrante et sortante, peut bénéficier d'un certain nombre de dispositifs mis en place par les laboratoires eux-mêmes, par les écoles doctorales, par les collèges doctoraux fédérés au sein des PRES, par des bourses internationales financées par les collectivités ou bien sur des programmes financés par différents organismes (le programme Eiffel du MAE, des programmes européens comme le doctorat Erasmus/Mundus).

**Des programmes bilatéraux.** Quelle que soit la nature



des aides à la mobilité des doctorants, le dispositif le plus intéressant reste les partenariats stratégiques entre laboratoires français et étrangers, sur des programmes bilatéraux. Je prendrai quelques exemples : un collègue franco-mexicain en sciences sociales par exemple, des accords avec le Brésil, le programme du CFQCU avec le Québec etc. Dans ce cadre se sont développées les co-tutelles et, éventuellement, les collèges doctoraux internationaux qui sont morts comme vous le savez. Une autre possibilité de mobilité est offerte par la mise en place d'une unité mixte internationale (UMI), avec le concours des grands organismes de recherche, le CNRS ou l'IRD, ou les LIA : Laboratoires Internationaux Associés. Ces partenariats stratégiques permettent une véritable coopération scientifique et un partage de connaissances au niveau mondial, et peuvent être des instruments efficaces dans l'aide aux pays émergents et notamment dans le cadre de la solidarité nord/sud. Le programme actuel de formation de 400 docteurs vietnamiens en dix ans et la mise en place de l'université des sciences et technologies de Hanoï, dans laquelle la CPU joue un rôle important, en sont un bon exemple.

**Gunther HAHNE, directeur du département Soutien et Formation, Institut de Recherche pour le Développement (IRD) :** Je vous présenterai le cadre dans lequel on pourrait inscrire une démarche commune, en appui notamment aux comités scientifiques du sud, pour permettre l'émergence d'une carte de solidarité scientifique. L'IRD n'est pas aussi connu qu'il le mériterait : l'Institut de Recherche pour le Développement (des pays du Sud) est un EPST sous la double tutelle du ministère

de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère des Affaires étrangères et européennes. Ses missions portent sur la recherche, l'expertise, la formation et la valorisation, la production des connaissances et leur restitution à la société, la pérennisation des capacités de produire ces connaissances.

**Les priorités thématiques sont nombreuses :** c'est un institut multidisciplinaire qui s'adresse à la recherche fondamentale, avec une forte présence internationale. En Afrique, dans l'Océan Indien, près de 500 chercheurs et ingénieurs sont affectés, pour des durées diverses. L'Amérique latine, les Caraïbes et l'Asie Pacifique comptent 200 chercheurs environ. L'Institut est organisé en 5 départements scientifiques, dont 3 disciplinaires : un s'adresse au milieu et environnement, un aux ressources vivantes, un concerne société et santé ; deux sont transversaux : l'expertise et la valorisation pour l'un, le soutien et la formation aux comités scientifiques du sud pour l'autre. Les objectifs de ce département (DSF) sont évidemment de contribuer à la réalisation des missions de l'IRD, par le biais des différents instruments d'appui aux comités scientifiques du Sud. À travers cela, nous contribuons au façonnement des capacités de recherche des individus, des équipes et des institutions... Et à apporter une modeste contribution à la structuration des systèmes de recherche au sud, à l'autonomie et à la reconnaissance internationale de leurs comités scientifiques.

Nous assurons l'excellence dans toutes ces opérations à travers des appels à proposition, avec une sélection scientifique selon les règles du métier. Nous mettons à disposition des bourses individuelles, nous accordons

COLLOQUE ANNUEL  
DE LA CPU

DOCTORAT,  
DOCTORANTS  
ET DOCTEURS

31 MARS  
2 AVRIL 2010  
NANCY

## 4

Écoles doctorales  
et International

un soutien aux équipes et nous développons les actions thématiques structurantes, un panier plus diversifié d'actions.

**Au niveau des bourses individuelles,** nous en proposons de deux types qui s'adressent à des doctorants, donc à des étudiants qui pourront évoluer avec notre aide pendant une durée de trois ans, dans des situations de co-tutelles. Nous ne sommes pas les responsables de la formation doctorale donc les connaissances spécifiques dépendent des accords que les universités développent entre elles. Il y a une codirection, sous différentes façons, avec « des thèses en sandwich », une alternance de présence au sud et au nord. Nous finançons à la fois le séjour et la subsistance des étudiants, et la logistique qui s'ensuit.

Le deuxième de type de bourse s'adresse à des chercheurs ou des techniciens plus confirmés qui ont un statut dans leur pays d'origine. C'est une formation permanente, une mise à jour des compétences scientifiques et pédagogiques, pour des séjours qui peuvent aller jusqu'à douze mois répartis sur 4 ans (dans l'idéal, 4 fois 3 mois).

C'est une démarche « bottom up » : appels à proposition, évaluation par un comité d'experts (des experts de l'IRD, des experts français, des experts européens et des experts ad hoc), une vingtaine au total, qui couvrent les disciplines concernées. Nous proposons des mesures d'accompagnement : il ne s'agit pas de bourses nues, mais de formations transversales, avec des réunions qui permettent à nos conseillers de se retrouver, de faire connaissance, de tisser des liens, de créer des noyaux pour des réseaux futurs.

**L'émergence d'équipes de recherche.** Nous accordons notre soutien à l'émergence d'équipes de recherche : nous sommes tous conscients du fait que la cellule de production scientifique n'est pas l'individu mais l'équipe. Dans les pays du Sud, l'émergence d'une équipe n'est pas toujours évidente, pour des raisons de faible masse critique, d'individualisation des chercheurs sou-

vent et parfois aussi pour des raisons de hiérarchie. Dans ce contexte, nous soutenons des équipes d'au moins 3 chercheurs de niveau doctoral, qui travaillent sur une thématique commune. Ils peuvent relever d'une même institution, mais aussi de plusieurs institutions différentes, voire de pays différents à condition qu'ils puissent justifier de leur capacité à collaborer.

Ce soutien est relativement important : 60 000 euros sur 3 ans avec l'objectif (atteint, en général) que l'équipe a ensuite acquis la maturité scientifique qui lui permet de postuler à d'autres types de financements et de poursuivre sa dynamique.

**Les actions thématiques structurantes.** Le troisième volet s'adresse plutôt au niveau institutionnel. L'objectif est de renforcer les partenariats entre les universités du Sud et du Nord. Dans ce cadre, nous soutenons là où il est très difficile de trouver des financements : des masters, des écoles doctorales, de l'enseignement à distance. L'important est de créer une dynamique qui, sans notre soutien, aurait du mal à émerger. De la même façon, nous essayons de contribuer à l'émergence de réseaux : nous ne les finançons pas mais essayons de mettre en place des cadres pour permettre aux chercheurs de faire connaissance, de nouer des contacts. Nous les encourageons ensuite au travers des écoles d'été, des plateformes collaboratives, etc. Nous proposons aussi des formations transversales à la recherche : formations à la rédaction scientifique, à la rédaction de projet, au management des projets, et très prochainement, à l'utilisation de la bibliographie.

Nous co-organisons ces formations avec des organismes internationaux comme la Fondation Internationale pour la Science, avec les universités concernées dans les pays et des établissements français.

**Les chaires croisées.** Le dernier programme que je voulais vous présenter se nomme les chaires croisées. C'est un programme de soutien non à l'émergence de l'excellence scientifique, mais de l'excellence scientifique dans le contexte de la recherche avec des chercheurs



Gunther HAHNE

du Sud. On finance un couple de chercheurs à visée internationale, du Nord et du Sud, qui met en œuvre un programme scientifique et un programme de formation ambitieux. L'IRD se propose de les accueillir et de les financer pendant la durée du programme.

En parallèle, mon département est opérateur d'un certain nombre de programmes financés par le MAEE, notamment CORUS et AIRE, des programmes non thématiques appuyant le développement des capacités de gestion dans les pays du Sud ; un programme « sud experts plantes » sur la biodiversité et qui comporte trois volets complémentaires (financement du projet de recherche, appui aux infrastructures comme les herbiers et les jardins botaniques, développement d'un master international en biodiversité tropicale, qui regroupe deux universités françaises et une université du sud - 3 à partir de septembre, et dont les étudiants viennent de 22 pays). Le RIPIESCA, enfin, est un programme qui s'adresse à l'impact du changement climatique sur la société.

Tous ces programmes sont entièrement portés par des chercheurs du Sud. En parallèle, nous venons d'obtenir le financement d'un projet européen, qui s'adresse aux compétences institutionnelles de la gestion de projets sur fonds publics et regroupe 3 grandes universités au Bénin, Burkina Faso et Niger, et 3 organismes de recherches agronomiques, autour de la sécurité alimentaire. L'objectif est de pouvoir, à terme, créer un master régional en gestion et management de la recherche entre ces trois universités.

Nous espérons proposer un ensemble d'outils qui se complètent pour accompagner les partenariats. Vous avez mentionné les unités mixtes internationales, les LIA du CNRS et les LMI de l'IRD.

**Quelques chiffres :** le budget de mon seul département est de 2,5 millions. Le volume sur les différents programmes est de 5 à 7 millions. Nous soutenons 195 boursiers, dans 184 thèses. Les chercheurs de l'IRD fournissent 6 000 heures d'enseignement dans l'année, dont la moitié hors France. Nous soutenons 19 jeunes équipes,

45 masters régionaux et 7 masters internationaux. C'est un chiffre variable selon les années. Quelques exemples précis non exhaustifs :

- les relations avec les écoles doctorales, qui passent par l'accueil des doctorants du sud dans les laboratoires de l'IRD en métropole, mais aussi dans les DOM TOM et ailleurs ;

- le co-encadrement : 80 % des unités de recherche de l'IRD sont aujourd'hui des UMR. Le suivi et l'évaluation des thèses se font à la fois avec l'école doctorale et au sein de mon département. Tous les boursiers financés sont suivis, notamment avec des évaluations scientifiques à mi parcours. Le cofinancement de thèse est un sujet important pour nous. Cela a très bien réussi à La Réunion. En France métropolitaine, c'est plus difficile, les régions tenant à ce que les boursiers qu'elles soutiennent soient sur place.

- la formation « chercheur, un métier » est destinée à nos boursiers mais ouverte à des thésards français. Que peut un doctorant ? Quelles sont ses compétences ? C'est important pour les doctorants français mais cela l'est encore davantage pour les ressortissants du Sud, où les conditions de travail et de recherche ne sont pas toujours excellentes.

Quelques exemples de nos relations avec les universités du Sud, sachant qu'elles sont hétérogènes. Toutes n'ont pas d'écoles doctorales, tous les systèmes ne ressemblent pas au système français. En Bolivie, le niveau doctorat n'existe pas... À l'inverse, nous avons une convention cadre avec Dakar, sur les écoles doctorales : on est clairement dans un système compatible, où il est facile de coopérer.

En Amérique du Sud, un programme originalement soutenu par le ministère des affaires étrangères et le ministère de la recherche regroupe les efforts d'universités françaises au niveau de masters de dimension régionale. Le ministère de la Recherche a confié à l'IRD la coordination de l'aide française à Haïti pour la reconstruction de son enseignement supérieur. L'IRD et la CPU ont signé un accord cadre il y a un peu plus d'un an. Nous venons de clore un premier appel à projet conjoint.

## Écoles doctorales et International

**L'AIRD.** Un deuxième cadre nous rapproche : l'AIRD, l'agence inter-établissement de la recherche et développement, agence de prospective, de programmation et de moyens. Les membres en sont : le CIRAD, le CNRS, la CPU, l'INSERM, l'Institut Pasteur et l'IRD. La liste n'est pas close, nous accueillerons tous les intéressés. Le mode opératoire est de déterminer les thématiques intéressantes pour la recherche pour le développement, grâce à un conseil d'orientation composé de manière paritaire de spécialistes du nord et du sud. Chaque institution apporte ensuite ce qu'elle peut à la réalisation de ces programmes, en financement ou en nature. Nous sommes opérationnels depuis deux ans et nous avons réussi à mobiliser plus de dix millions d'euros pour une dizaine de programmes, avec environ 150 institutions du Sud.

**Évelyne GARNIER-ZARLI, présidente de la Conférence Internationale des Responsables des Universités et Institutions Scientifiques d'Expression Française (CIRUISEF) :** Je voudrais commencer par vous présenter la CIRUISEF, puis faire une synthèse de notre colloque organisé l'an dernier à Dakar et intitulé « le doctorat scientifique, enjeux et compétences », et terminer par un panorama de nos relations avec les pays du sud.

**Les périmètres de la CIRUISEF.** La CIRUISEF est une Conférence internationale qui regroupe actuellement 153 doyens et Directeurs des Facultés ou Instituts du domaine « Sciences et Technologie, représentant 26 pays francophones ayant donc la langue française en partage. C'est un réseau institutionnel de l'AUF (Agence Universitaire de la Francophonie) ; Agence intergouvernementale et opérateur direct de la Francophonie pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche. L'assise et le rayonnement de l'AUF reposent sur le partage de valeurs communes, la coopération et la solidarité entre les Institutions universitaires travaillant en français, principalement avec les pays d'Afrique, du Monde arabe, d'Asie du Sud-Est, d'Europe et de la Caraïbe ainsi que le Canada. La CIRUISEF couvre ainsi un large périmètre en termes de géographie, mais aussi en

termes de disciplines, puisqu'elle regroupe les mathématiques, la physique, la chimie, la biologie, la géologie, les technologies, l'informatique, voire l'agronomie, etc. Ce périmètre est une chance exceptionnelle, car unique dans sa structuration pour réfléchir globalement et plus en profondeur aux enjeux des diplômes scientifiques, leur professionnalisation et leur incidence sur la recherche future, car chacun dans ce réseau appartient au même grand domaine de formation et partage des valeurs et un langage communs. Néanmoins, ce périmètre est difficile à appréhender, car les enjeux sont aussi politiques et économiques et bien sûr porteurs de compétitivité. De plus, les moyens humains et matériels des pays de l'espace francophone présentent parfois des différences abyssales.

Nous travaillons depuis 4 ans, de manière croissante le système LMD, appelé « Processus de Bologne » ; Pratiquement tous les pays francophones sont passés au LMD : l'Afrique, le Maghreb et l'Europe de l'Est ; le Vietnam est encore en réflexion.

Nous avons, en 2007, travaillé sur le **Socle des Fondamentaux de la licence scientifique**. Ces fondamentaux correspondent aux connaissances et compétences minimales que chaque étudiant doit avoir acquies, dans une discipline ou une association de disciplines, pour accéder à n'importe quel master du même secteur, sans adaptation particulière du parcours. Ainsi, un étudiant licencié en sciences pourra plus aisément postuler aux masters étrangers de son choix et conséquemment les échanges internationaux des étudiants devraient en être facilités.

En 2008, nous avons travaillé le masters sciences et technologies avec l'élaboration d'une Charte des masters et la déclinaison des grandes mentions répondant aux besoins économiques et sociétaux des pays. Nous en avons conclu qu'un master unique (recherche et professionnel) devait être recherché dans notre domaine (adossement conjoint à la recherche et au monde socio-économique).

En 2009, nous avons travaillé le **Doctorat scientifique : enjeux et compétences**.



Évelyne GARNIER-ZARLI

**Un colloque sur le doctorat.** Ce colloque a réuni 26 pays et 212 personnes à Dakar. La position du docteur scientifique dans la société et sa relation avec le monde de l'entreprise a évolué au cours de ces dernières années. Elle pose la problématique du lien entre le monde académique et le monde socio-économique.

Une meilleure intégration du docteur, sur le marché professionnel, nécessite une démarche tout à la fois encadrée et personnelle :

- Dans le cas d'une démarche encadrée et ouverte, la précision d'un projet professionnel, la connaissance de l'entreprise, son administration, doivent permettre aux écoles doctorales d'améliorer le croisement de connaissances entre la recherche et le monde socio-économique.

- Dans le cas d'une démarche personnelle, le docteur doit affirmer sa personnalité, ses choix et sa motivation et montrer des qualités de mobilité ;

Rôle des écoles doctorales : aider à la précision d'un projet professionnel, connaissance de l'entreprise (administration, gestion). Le lien entre le monde académique des docteurs et le monde économique passe, donc, par :

- une nouvelle approche de la formation doctorale, considérée comme une véritable expérience professionnelle de trois ans au sein d'un laboratoire de recherche que l'on peut aussi qualifier : d'entreprise de recherche,
- une dynamique de réseaux entre les entreprises et l'université,
- un double encadrement pour une ouverture d'esprit au-delà de la technicité de la thèse et un croisement des compétences universitaires et entrepreneuriales.

Le docteur doit mieux affirmer sa personnalité, ses choix et ses motivations, montrer ses qualités de mobilité. Notre discours doit changer : nos docteurs doivent mieux se positionner sur le marché du travail national et international.

Lors de ce colloque, nous avons réfléchi à la valeur ajoutée des docteurs, leur capacité déclinée en termes de savoirs, savoir faire, savoir être, savoir faire faire, savoir évoluer, etc. Surtout, le docteur doit savoir l'expliquer : nos doctorants scientifiques ne savent pas toujours se

mettre en valeur.

Un groupe de travail a travaillé sur la charte des thèses, sorte de socle commun en sciences et technologies : les compétences et les apports, voire les connaissances et la manière d'être, d'un scientifique dans la société ne sont peut être pas les mêmes qu'un philosophe ou qu'un lettré.

Nous avons décliné un item CIRUISEF : au niveau d'une thèse de sciences : le doctorant en sciences et technologies doit rédiger durant sa première année de thèse, voire sa deuxième année, un texte de 1 à 4 pages précisant les enjeux éthiques, sociétaux et environnementaux de la recherche qu'il effectue. Cela doit lui permettre de préparer une réflexion personnelle, scientifique et philosophique qui doit l'aider à mieux comprendre son rôle de femme ou d'homme de science dans la société, et les responsabilités qui lui incombent. Notre prochain colloque portera sur la recherche scientifique, avec un titre un peu provocateur : « fragmentation ou intégration ». La sur-spécialisation de nos collègues les empêche trop souvent de se parler pour résoudre des problèmes d'ordre sociétal.

**La situation dans les pays du Sud.** Les études universitaires sont de deux ordres, sur le plan financier :

- Les études cognitives, qui demandent peu de moyens financiers (droit, gestion, économie, sciences humaines, mathématiques),
- Et les études expérimentales (physique, chimie et biologie, géologie, agronomie, dans la biologie nous incluons la médecine et dans toutes, les technologies).

Les études expérimentales veulent comprendre et dominer la matière. L'intellect scientifique suit là son aspiration naturelle. Mais qui dit dominer la matière, veut dire aussi maîtriser la Nature, c'est pourquoi les sciences associées, de plus en plus aux technologies, sont devenues un enjeu de puissance pour les Etats. Le domaine « sciences et technologie » est un domaine fort puissant, porteur de progrès et d'avenir, mais aussi porteur de dérives si l'on n'y prend pas garde et extrêmement coûteux dans son fonctionnement.

## Écoles doctorales et International

**1<sup>er</sup> constat :** Les sciences expérimentales sont sinistrées dans les pays du Sud, tout particulièrement en Afrique subsaharienne. Le domaine sciences et technologie est une parfaite illustration de ce liminaire. Nous trouvons dans les pays du Sud de très bons mathématiciens, mais les sciences expérimentales sont devenues obsolètes et les facultés de sciences sinistrées.

Nous observons :

- Absence (ou quasi-absence) de travaux pratiques pour les étudiants : Les sciences expérimentales permettent de mieux comprendre les lois et les propriétés de la matière et s'apprennent par des manipulations qui font appel aux cinq sens de l'individu. C'est ce que nous faisons dans les travaux pratiques. Dans beaucoup de pays du Sud, les TP n'existent plus et sont remplacés, au mieux par des expériences en virtuel sur ordinateur. Nous sommes en train de couper une partie des scientifiques du monde réel, leur retirant les compétences qui sont les leurs et que seul ce domaine délivre, à savoir la compréhension et la maîtrise de la matière par l'approche sensorielle. Avec des conséquences dont nous ne sommes pas maîtres. Car la maîtrise de la matière est faite de tâtonnement et d'appropriation par paliers.

- Absence de laboratoires de recherche répondant aux normes internationales. Des plates-formes technologiques se mettent en place, mais souvent excentrées des lieux de vie des enseignants-chercheurs. Et leur appropriation ne semble pas aller de soi !

Nous avons également noté que :

- Les étudiants du Nord ne sont plus assez intéressés par les études doctorales.
- Les universités du Nord viennent recruter les étudiants du Sud.
- Les sujets de thèses choisis ne répondent pas en majorité aux exigences des pays du Sud.

Conséquences :

- Non retour du doctorant dans son pays d'origine.
- Retour dans un environnement totalement différent.
- Dans les deux cas, le doctorant ne participe pas au développement de son pays d'origine.

**2<sup>ème</sup> constat :** Le prisme des scientifiques du Nord n'est pas tourné vers les pays francophones

Les chercheurs dans ce domaine travaillent avec leurs pairs, ceux qui sont au même niveau, non pas de connaissances, mais de moyens financiers, à savoir les États-Unis, l'Europe, le Japon et l'Australie à travers un vecteur qui est la langue anglaise.

**3<sup>ème</sup> constat :** Le prisme des RI des universités françaises n'est pas tourné vers les pays francophones, il est tourné vers l'Europe, voire quelques grands pays émergents, la Chine, le Brésil et l'Inde. La construction de l'enseignement supérieur européen occupe, depuis 10 ans, tout l'espace des RI des universités françaises et les pays francophones du Sud, qui eux aussi sont passés au LMD, le ressentent. De plus, même si certains collègues ont essayé de s'y pencher, le problème est tellement vaste que l'on ne sait pas par où commencer.

Et comme pour tout système thermodynamique, l'entropie que l'on peut aussi appeler facilité d'action, est forte (depuis au moins 30 ans) et a conduit à travailler là où les efforts financiers étaient moindres, **entraînant un renforcement des disciplines cognitives et de la tertiarisation** au détriment du transfert de la technologie.

Du coup, sans que chacun en soit vraiment conscient ni responsable, nous assistons à une influence de plus en plus forte des systèmes anglo-saxons sur les pays du Sud (la nature ayant horreur du vide !!). Le système anglo-saxon, est porteur de plus de pragmatisme que le système francophone et surtout porteur d'une économie libérale, qui entraîne l'ouverture de plus en plus remarquée d'universités ou d'instituts scientifiques privés, de facture anglo-saxonne. La classe dirigeante va bientôt partir à la retraite et la relève est loin d'être assurée, car une grande part de la nouvelle génération est formée aux États-Unis.

Permettez-moi de rappeler que l'Afrique vient de franchir le seuil du milliard d'habitants. Bien que ce chiffre soit le principal creuset d'une misère persistante, c'est aussi une source de croissance extraordinaire et l'une des matrices de l'avenir. L'Afrique est le poumon écolo-





Claude CONDÉ

gique de la planète. C'est le continent le plus riche en matières premières (pétrole, minerais, produits agricoles). C'est aussi le plus jeune (43 % des Africains subsahariens ont moins de 15 ans).

Chers collègues Présidents, je vous demande de considérer les pays de l'espace francophone comme un formidable potentiel, bien plus proche de nous que tous les autres géants qui nous fascinent. Si l'on sait organiser des partenariats, des collaborations pour développer sur place les ressources naturelles et le tissu économique, vous préparerez aussi l'avenir de votre pays, celui de l'Europe et des pays qui lui sont proches.

Dans le domaine sciences et Technologie, l'enseignement supérieur s'écarte, dans de nombreux pays francophones, de ses missions et des standards internationaux de référence.

Leur offre de formation ne prépare pas suffisamment les **diplômés à l'auto-emploi à l'entrepreneuriat**, alors que les perspectives d'emploi dans le secteur public sont très limitées. Dans beaucoup de pays, le secteur industriel est parfois inexistant voire embryonnaire, sauf sous forme d'industries de service. Dans de telles circonstances, la poursuite de l'expansion quantitative de l'enseignement supérieur calée sur nos cursus européens, voire surtout français, ne peut que résulter **en un chômage massif des formés, créer des frustrations individuelles chez ces derniers et conduire au gaspillage des ressources** publiques, mais également privées, investies. Ainsi, l'amélioration de la pertinence des formations apparaît comme un préalable à toute politique d'expansion de l'enseignement supérieur, dans certains pays francophones du Sud.

**Les présidents des universités françaises ont un rôle majeur dans cette nouvelle impulsion.** Je porte aujourd'hui le message de 153 doyens de Facultés de Sciences et Technologie de l'espace francophone, qui vous demandent de favoriser et d'aider à la mise en place de collaborations entre écoles doctorales dont l'intérêt sociétal et environnemental sera démontré et le niveau d'exigence garanti. Nous vous demandons de réfléchir, parallèlement aux actions que vous êtes en train de mener

pour construire les nouvelles universités françaises, **aux lignes directrices que vous pourriez mettre en place vers les pays de l'espace francophone, et ce, dans le cadre de la loi LRU, afin que l'image de la France ne soit pas (plus) brouillée comme c'est le cas actuellement.** L'AUF, par la voix de son Recteur, est prête à vous aider dans cette réflexion.

#### **Claude CONDÉ, président de l'Université de Franche-Comté :**

Je voulais commencer par vous mettre en garde : les universités françaises ne disposent pas de toutes les manettes de leur politique internationale ! J'en veux pour preuve ces collèges doctoraux franco-pays partenaires, étoile que l'on voit briller alors qu'elle est déjà morte.

Le dispositif permettait de conjuguer, dans une opération dialectique, à la fois la singularité du docteur face à sa recherche et un dispositif l'englobant. Dans ces collèges doctoraux franco-brésilien, franco-japonais, il y avait l'excellence, le développement d'échanges structurés, équilibrés, de doctorants et la création de liens via des consortiums d'universités de pays différents. Le plus ancien, le franco-japonais, date de 2002, la Chine, le Chili et le Brésil de 2005. Une évaluation récente a été faite de l'ensemble du dispositif.

**Le dispositif.** Sa première conclusion explique ce qui est advenu de ces fameux collèges : avec le Japon, 82 lauréats français, 170 Japonais. Avec la Chine, 6 doctorants français, contre 118 Chinois venus faire une thèse en France dans le cadre de ce dispositif. Même phénomène avec le Chili et le Brésil : 14 contre 57, pour ce dernier.

La gestion est construite sur des consortiums, sur la base d'un financement bilatéral, principe de réciprocité. Le financement se fait par pays de manière équilibrée car nous devons équilibrer les flux, le financement en France était assuré par le ministère des Affaires étrangères. Les principes opératoires (sélection des candidats) sont identiques et régulés par des conventions.

**Atouts et écueils.** Les atouts du dispositif sont à la fois

## Écoles doctorales et International

la mise en cohérence, la structuration des pratiques des établissements, la création de consortiums, etc. Vous pouvez imaginer ce que ces flux d'échanges organisés présentaient comme intérêt.

Un certain nombre d'écueils ont été relevés par l'évaluation : absence de définition claire, absence de pilotage effectif. Ce pilotage était assuré par la CPU, qui ne souhaitait pas être opérateur et... n'a pas opéré. Pour avoir des pratiques internationales qui régulent l'ensemble des universités françaises désormais autonomes, il va falloir des opérateurs et, là, la CPU me paraît défailante. Les autres manques notés étaient : absence de dialogue, déséquilibre quantitatif, manque d'appropriation, faible efficacité organisationnelle, démultiplication des collèges non maîtrisée, pas de cohérence dans la décision de créer un collège et cette absence d'opérateur sur laquelle j'ai envie d'insister dans ce colloque de la CPU. Le ministère des Affaires étrangères, il y a quelques jours, a décidé de couper l'ensemble des crédits liés à ce dispositif. Il laissait entendre que les sommes pouvaient être réinvesties ailleurs, sur le dispositif Lavoisier ou d'autres mais il semblerait que finalement les sommes soient redistribuées à l'intérieur du MAEE. Nous pouvons regretter ce dispositif mais il nous faut analyser sa dissymétrie et la non-participation des étudiants français. Cela illustre également la volonté du ministère de reprendre en main tous les leviers internationaux. Nous ne donnons pas de bourse, pas de visa et sommes donc de tous petits partenaires dans l'international, même si nous pourrions y jouer un rôle très important.

**Marc GONTARD, président de l'Université Rennes 2-Haute Bretagne :** Je vous propose trois idées force : nécessité d'internationaliser les écoles doctorales (soutien à la mobilité sortante), développement des partenariats stratégiques internationaux (formation doctorale/ formation master, quels sont les dispositifs ?), intégration des pays du Sud dans les partenariats (choix des sujets proposés à ces doctorants, question du retour, faut-il réorienter notre politique scientifique). Quels sont les programmes de soutien à la mobilité doc-

torale, à la recherche conjointe entre laboratoires français et laboratoires étrangers ?

**Jean-Michel RODDAZ, responsable du département SHS de l'ANR :** À l'international, l'ANR intervient plutôt au niveau docteur, c'est-à-dire des postdoc. Nous avons mis en place un système d'échanges avec les Allemands : des postdoc français qui iront travailler dans des laboratoires allemands financés par la Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), des postdoc allemands venant dans des laboratoires français financés par l'ANR. Nous allons multiplier ces dispositifs. Dans le cadre du consortium fondé avec les 4 principales agences d'Europe occidentale (ANR, Deutsche Forschungsgemeinschaft, British Council in social sciences, NWO hollandaise), le groupe de Bonn, nous proposons des appels d'offres communs sur les 4 pays. Certains pays financent aussi des thèses, ce que nous ne faisons pas encore. Nous mettons en place un système de programmes d'appels d'offres conjoints entre les 4 agences du groupe de Bonn et les pays africains : il faudra dans chacun des projets deux équipes européennes et une équipe africaine. Nous travaillons à étendre ce principe à l'Inde. Dans ces programmes, il est explicitement prévu de financer des postdocs.

**Marc GONTARD, président de l'Université Rennes 2-Haute Bretagne :** Au niveau de l'internationalisation des écoles doctorales, deux problèmes se posent : comment continuer à attirer de très bons doctorants étrangers ? L'enquête récente de la DEPP prévoit qu'on ait, en 2017, un tiers de doctorants de moins en France. Quelle politique les écoles doctorales doivent-elles mettre en place pour y faire face ? Le deuxième problème est de savoir : comment promouvoir la mobilité sortante de nos étudiants ? Les co-tutelles de thèses augmentent fortement (il y a en 1370) mais c'est extrêmement inégal : 15 % avec la Tunisie, 12 % avec la Chine, 8 % avec l'Italie, etc. Comment répondre aux demandes internationales qui ont des préoccupations très différentes, celles des pays du Sud mais aussi de pays qui

nous rattrapent, comme le Maroc. Les universités autonomes n'ont pourtant pas les moyens d'avoir une stratégie internationale. Pourquoi ne pas avoir des contrats pas avec le MAEE comme nous en avons avec le ministère de l'enseignement supérieur ?

**Gunther HAHNE, directeur du département Soutien et Formation, Institut de Recherche pour le Développement (IRD) :** On pourrait peut-être s'inspirer du modèle allemand qui a mis en place une association des universités allemandes, laquelle gère l'ensemble des bourses entrantes et sortantes.

**Claude CONDÉ, président de l'Université de Franche-Comté :** J'ai le sentiment que de cet atelier un message est lancé : la volonté affichée de reprendre la main sur nos politiques internationales, que nous avons le sentiment de subir aujourd'hui. Cela ne peut passer que par une organisation des universités entre elles, comme savent le faire nos IUT.

**Jean-Michel RODDAZ, responsable du département SHS de l'ANR :** Je travaille beaucoup avec les Allemands : leur système de bourse pour les étudiants à l'étranger est beaucoup plus rationnel et efficace parce qu'il est centralisé au sein d'une agence, dans laquelle se reconnaissent toutes les universités allemandes. Je suis absolument d'accord avec vous quand vous distinguez la phase du doctorat et l'après la thèse. Le MAEE abandonne du terrain mais doit défendre ses Instituts français : ils sont essentiels car ils constituent une logistique. Les universités autonomes doivent retrouver la maîtrise de leurs bourses mais doivent aussi pouvoir s'appuyer sur une structure qui leur permette d'être à la fois maîtresses de leur politique et du destin de leurs doctorants.

**Jean CHAMBAZ, vice-président recherche de l'UMPC :** J'adhère complètement à la proposition de retirer au MAEE ce pour lequel il n'est pas compétent ! Une des difficultés que l'on rencontre pour développer

des coopérations internationales au niveau du doctorat, est que les programmes doctoraux ne sont pas formatés de la même manière dans les autres pays européens. D'où la nécessité de définir des champs plus ramassés. Par ailleurs, si l'on veut développer des partenariats forts avec des partenaires au Sud, il faut travailler en amont avec ces institutions sur les débouchés pour les docteurs. Comment aider ces pays à dégager des carrières (pas forcément dans la recherche mais à des positions stratégiques), pour les faire évoluer dans le sens de la société de connaissance sur des sujets qui les intéressent ?

**Agnès FLORIN, Collège doctoral Nantes-Atlantique :** J'avais une question sur les opérateurs : vous avez cité en préambule l'exemple de la forte demande en formation des docteurs vietnamiens. Nous risquons d'être considérés comme peu réactifs si, face à la demande de nos collègues vietnamiens de monter un collège doctoral en SHS, on nous suggère de patienter car il y a déjà un projet.

**Marc GONTARD, président de l'Université Rennes 2-Haute Bretagne :** Pour l'USTH (Université des sciences et technologies d'Hanoi), les Français sont les premiers à avoir répondu. Le projet est très avancé, avec 5 thématiques scientifiques choisies avec les Vietnamiens, dont deux seront mis en place dès la rentrée prochaine. Le volet SHS qui n'était pas prévu, a été intégré et sera mis en place ensuite.

**Agnès FLORIN, Collège doctoral Nantes-Atlantique :** Ce qui signifie que d'ici là les autres possibilités de montage sont bloquées.

**Évelyne GARNIER-ZARLI, présidente de la Conférence Internationale des Responsables des Universités et Institutions Scientifiques d'Expression Française (CIRUISEF) :** Il serait souhaitable que soit écrit que la CPU favorisera la mise en place de collaborations entre écoles doctorales dont l'intérêt sociétal et environnemental sera démontré et le niveau d'exigence garanti.

## Écoles doctorales et International

**Gunther HAHNE, directeur du département Soutien et Formation, Institut de Recherche pour le Développement (IRD) :** Je voulais souligner l'importance de la démarche institutionnelle pour dépasser les relations anecdotiques reposant sur deux personnes. Il faut commencer par des accords institutionnels sur des programmes. Nous pouvons faire le lien et identifier les partenaires.

**Aurélien LAMY, ancien membre du bureau d'Eurodoc :** L'internationalisation n'est pas une fin en soi. C'est l'activité de recherche qui est au centre. Si nous mettons en place une activité de recherche internationale et collaborative, avec des structures capables d'installer des collaborations fortes, le doctorat suivra. Sinon, on obtiendra des structures temporaires.

**Marc GONTARD, président de l'Université Rennes 2-Haute Bretagne :** Cela fait partie des compétences d'un docteur : parler couramment une autre langue et avoir une expérience étrangère !

**Mustapha BENNOUNA, président de l'Université Abdelmalek Essaâdi à Tanger :** Je représente l'université de Tanger, dans le cadre d'un projet entre la CPU Maroc et la CPU France, « l'accompagnement de la réforme de l'enseignement supérieur marocain », qui prend fin cette année et dont la partie recherche et écoles doctorales a abouti à d'excellents résultats.

Je voudrais souligner le problème de l'attractivité du métier de chercheur : avec la mondialisation de la recherche donc des salaires, on choisit plutôt les États-Unis, le Canada ou l'Angleterre. Au Maroc, nous vivons un problème social : les doctorants deviennent des chimistes, des physiciens, des géologues et le pays n'a pas la structure industrielle pour les accueillir. Un doctorant trouve chez nous plus facilement du travail dans une université, dans un grand laboratoire de recherche que dans une industrie.

Ensuite, force est de constater que la gestion de la coopération internationale est fortement centralisée en

France. Le programme des actions intégrées est l'un des meilleurs programmes qui existent entre la France et le Maroc, et l'un des premiers. Je n'ai jamais compris si les notations (des universités et du Ministère des Affaires étrangères) étaient le fait de scientifiques.

Je collabore beaucoup avec l'Espagne et il me semble que l'autonomie de leurs universités en matière internationale est bien réelle : elles sont beaucoup plus réactives et quand elles veulent collaborer, nous ne montons pas à l'échelon du ministère ou de l'ambassade.

J'en viens au dernier problème, celui des visas et des bourses, un vrai frein pour la mobilité. Nous sommes très présents dans les projets Erasmus Mundus mais il y a toujours un effet sud/nord (moins de 10% de Français au Maroc). Un certain nombre de pays du Maghreb sont parfaitement disposés à aider la France à y retrouver sa place. La France perd son influence, concurrencée par l'Espagne, l'Allemagne, les États-Unis, le Canada. Quand je viens dans une université française, le directeur international est généralement... en Chine. Je me demande ce que la Chine va apporter concrètement aux universités françaises.

**Marc GONTARD, président de l'Université Rennes 2-Haute Bretagne :** Nous avons donc souligné la frilosité de la mobilité de nos doctorants, et la réorientation de nos politiques scientifiques vis-à-vis des pays du Sud, sur laquelle il faut que l'on médite.

# DOCTORANTS ET DOCTORATS

Introduction par Jean-Marc MONTEIL,  
chargé de mission auprès du Premier ministre

## PLÉNIÈRE

Le contrat doctoral

## ATELIER 5

Accès au doctorat

## ATELIER 6

Statut du doctorant et répercussions  
institutionnelles

## ATELIER 7

Formation des docteurs

## ATELIER 8

Conditions de vie et de travail des  
doctorants

## DOCTORANTS ET DOCTORATS

### Intervention\* de Jean-Marc Monteil, Chargé de mission auprès du Premier ministre

**Lionel COLLET :** Nous avons le plaisir d'accueillir à présent Jean-Marc Monteil. Rappelons simplement qu'il est professeur d'université, qu'il a été directeur du laboratoire de psychologie sociale de la cognition UMR CNRS/université Blaise Pascal à Clermont-Ferrand, et qu'il a occupé toutes les fonctions possibles : membre du comité national de la recherche scientifique dans le département des sciences de la vie, président d'université, premier vice-président de la CPU à une époque où le président était le ministre, recteur, directeur général de l'enseignement supérieur. N'oublions pas que Jean-Marc Monteil a été le premier président de l'Agence d'évaluation de la recherche de l'enseignement supérieur et qu'il est à présent chargé de mission auprès du Premier ministre.

Dans le cadre de ce colloque sur les docteurs, quels sont les messages qu'il souhaite faire passer ? Par ailleurs, dans le cadre de l'emprunt national, et après ce que nous a dit Valérie Pécresse, quelles sont les explications supplémentaires que nous pourrions entendre ?

**Jean-Marc MONTEIL :** Je ne suis pas sûr d'avoir un message à délivrer. J'ai simplement quelques opinions à essayer de vous faire partager. Je dirai un mot sur les études doctorales pour avoir un peu « trempé » dans l'élaboration du dispositif doctoral français au cours de ces dernières années. Comme l'a dit Jean Chambaz, je suis l'un des responsables de ces 24 articles administratifs-bureaucratiques accompagnés d'un 25e qui autorise à tout faire. Je répondrai simplement à Jean Chambaz que parfois, il faut 24 articles pour en faire un 25e qui soit praticable !

Je dirai peu de choses sur le doctorat ; ce qu'a dit Jean Chambaz était tout à fait lumineux. Les enjeux qui existent autour du doctorat sont essentiels pour l'université, y compris dans ses relations avec le monde économique. Il y a encore assez peu de temps, un ingénieur docteur, pour être recruté, avait intérêt à masquer son doctorat sur son CV. En effet, l'idée qui présidait au diplôme de doctorat chez ceux qui recrutaient était que c'était une sorte de refus de la vie active (comme si nous étions

dans la vie passive dans les laboratoires !). Dès lors, le docteur est suspect d'une motivation ténue à l'endroit du monde du travail.

C'est ignorer que la formation doctorale est avant tout une formation évidemment professionnelle parce que, et vous le savez tous dans cette salle pour avoir probablement dirigé des formations doctorales et avoir eu des doctorants en responsabilité, c'est évidemment un moment extrêmement difficile : on est en compétition internationale avec ses pairs ; on apprend ce qu'est l'échec, mais aussi la difficulté à se faire entendre dans un certain nombre de dispositifs scientifiques. On apprend aussi les relations hiérarchiques, qui ne sont pas toujours empreintes d'empathie. On apprend que les hiérarchies, parfois de fonction, connotent des hiérarchies personnelles. Bref, on apprend la vie ! C'est donc probablement un espace de formation indispensable pour l'activité ultérieure, quelle qu'elle soit.

Dans le cadre de la formation doctorale, on fait un apprentissage dont la validité excède l'espace dans lequel on se forme, et présente un caractère durable très approfondi. Il ne s'agit pas du caractère attaché à l'étude de l'objet, pas plus que celui qui est attaché aux connaissances susceptibles d'en être extraites, mais c'est le caractère lié à la dimension méthodologique de la recherche. En effet, ce qui est transférable, ce n'est pas seulement le savoir que l'on produit puisqu'il a vocation à être recouvert par des savoirs nouveaux, voire être rapidement obsolète, mais la méthode, qui présente une durabilité plus importante.

Dans cette méthode, on a une dimension intéressante et singulière : la recherche est un moment dans lequel, lorsque l'on veut essayer de voir si les idées que l'on avance tiennent, il faut s'attacher à montrer qu'elles résistent aux faits. Pour cela, il faut se placer dans les conditions les plus défavorables à l'hypothèse que l'on avance. Un chercheur, même si l'on ne reste pas seulement dans la perspective de la falsification poppérienne, est en permanence en train d'essayer de prouver que ce qu'il avance est faux. Si ce qu'il avance résiste aux



Jean-Marc MONTEIL

*\* L'auteur a volontairement conservé le style familier d'une intervention orale qui correspond bien à l'esprit de la rencontre.*

faits, il a « éventuellement » gagné un peu de temps sur la validité de sa théorie.

Dans la vie quotidienne, pour déterminer la validité de nos idées, on fait l'inverse : on trouve deux ou trois éléments susceptibles de les conforter. Dans la plupart des espaces professionnels, y compris dans l'espace politique, la confirmation d'une hypothèse consiste à voir si quelques personnes partagent le même point de vue. Dans la science, en revanche, lorsque les faits ne partagent pas les éléments contenus dans une thèse, on remet en cause l'hypothèse. Du point de vue de l'éthique professionnelle, c'est extrêmement important. Cette dimension de la méthodologie scientifique, plutôt de nature expérimentale, a des vertus très au-delà du laboratoire, de la formation doctorale, et dans tous les métiers.

Je suis profondément convaincu, je le dis de manière extrêmement subjective, c'est-à-dire à partir de ma propre expérience, que quand on a fait de la recherche et que l'on a été formé par la recherche, on ne se comporte jamais de la même façon, dans des situations de décision, que ceux qui ne l'ont pas été. Je suis profondément convaincu que la formation par la recherche, que l'on soit dans des écoles doctorales ou pas, est absolument nécessaire à tous ceux qui exercent une responsabilité présentant un caractère décisionnel plus ou moins marqué. Je le dirai d'ailleurs de manière extrêmement simple : la haute fonction publique, tout comme les cadres dirigeants du dispositif industriel et politique, gagnerait à avoir une formation par la recherche. Nous sommes une des rares puissances scientifiques qui n'ait pas adossé ses formations au plus haut niveau sur cette dimension-là.

Si l'on confond formation par la recherche et repli académique, cela n'a pas d'intérêt. Si au contraire on l'introduit dans une ouverture professionnelle qui ne réduit pas la finalité de la formation par la recherche à l'entrée dans le dispositif public, alors la formation par la recherche devient quelque chose d'utile, voire d'indispensable. Nous avons beaucoup à convaincre dans ce domaine-là.

Je le dis encore une fois de manière impressionniste, je crois que les choses avancent singulièrement vite et les prises de conscience sont de plus en plus fortes.

L'ouverture internationale du monde fait que d'une certaine façon, les décideurs économiques, qui sont confrontés à la nécessité de gagner des marchés internationaux, rencontrent de plus en plus chez les cadres de haut niveau, non seulement des personnes à la technicité importante dans leur métier, mais aussi des personnes qui ont souvent une formation par la recherche. Je prendrai un exemple simple : dans un round récent en Allemagne, avec un certain nombre de jeunes sherpas des différents gouvernements, un haut fonctionnaire formé dans nos meilleurs dispositifs de formation sélectifs s'est trouvé placé en bout de la table, dans un protocole qui mettait la France un peu à l'écart ; il s'est demandé pourquoi et s'est aperçu que tous les autres étaient docteurs, ce qu'indiquait le petit chevron devant eux. Lui était polytechnicien... ce qui est évidemment, dans notre espace scientifique, une formation de très haut niveau, mais ne faisait pas sens pour la communauté internationale. Il eût été installé dans un dispositif d'une autre nature s'il eût été docteur.

Tout cela ne nous exonère pas d'un certain nombre de réformes à l'endroit de la formation par la recherche. Depuis quelques années, un certain nombre d'améliorations, en tout cas d'instruments, a été proposé pour que cette formation par la recherche ne soit pas une formation exclusivement autocentrée sur des espaces académiques ou disciplinaires.

Je prendrai deux exemples à ce sujet, qui n'ont pas été complètement utilisés. Il y a quatre ou cinq ans, nous avons pris des textes sur le partenariat international des diplômes et sur les co-tutelles de thèse. Le partenariat international des diplômes a anticipé l'autonomie universitaire en reconnaissant la compétence à agir : vous pouvez maintenant avoir un partenariat international avec n'importe quelle université du monde sans remonter au ministère, sous votre propre responsabilité. De même, le dispositif de co-tutelle nous permet de sortir du modèle franco-français pour entrer dans les dis-



## DOCTORANTS ET DOCTORATS

### Intervention de Jean-Marc Monteil

Chargé de mission auprès du Premier ministre

positifs internationaux s'agissant de la soutenance des travaux doctoraux.

Cela m'amène à répondre à une interrogation de ce matin : je suis profondément convaincu, à titre personnel – et tant que j'aurai un minimum d'influence, je m'attacherai à le dire et à le redire –, qu'il faut passer à l'évaluation a posteriori, autrement dit reconnaître à des établissements de l'enseignement supérieur, quelle que soit leur nature, les compétences qu'ils ont à agir dans un domaine. Dès lors, dans ce domaine, ils font les propositions de formation qui leur apparaissent les plus efficaces en fonction des projets qu'ils poursuivent. J'irai jusqu'à dire qu'ils font les propositions de recherche qu'ils considèrent comme étant les plus efficaces par rapport à la réalité scientifique internationale. Dès lors, les partenariats qu'ils installeront avec les différents organismes, et pour le coup les organismes de recherche, seront des partenariats fondés sur un projet traduisant véritablement une politique scientifique.

Cela me conduit à essayer, non pas de répondre aux questions qui auraient pu être en creux dans le discours de Valérie Pécresse : je ne suis pas là pour faire une explication de texte. Je voudrais simplement vous donner mon sentiment concernant la période qui est en train de s'ouvrir.

Je dirai d'abord, et ne prenez pas mon propos pour un prosélytisme quelconque, que ce qui est en train de se produire est unique dans notre histoire contemporaine. Au moment où un certain nombre de pays au monde, et notamment l'Angleterre, baissent les crédits de l'enseignement supérieur et de la recherche, la France réalise un investissement extrêmement important d'environ 23 Md€ à 24 Md€ pour l'enseignement et la recherche. C'est deux fois le budget consolidé de l'enseignement supérieur et de la recherche universitaire française... ce qui n'est pas rien, chacun en conviendra.

Je dirai ici que pendant cinq ans de Direction générale de l'enseignement supérieur, j'ai fait des rentrées universitaires avec 10 M€ de mesures nouvelles. Certains, ici, s'en souviennent puisque nous discutons sur leur

DGF de 50 000€. Aujourd'hui, l'unité de compte est passée du million de francs au million d'euros, et nous ne sommes pas loin de passer à la dizaine de millions d'euros. Cela veut dire en effet que nous avons la nécessité de préparer les choses de telle sorte que cet investissement soit nécessairement productif, à la fois pour nos étudiants, pour notre économie et pour nos propres enfants et petits-enfants.

Ce grand emprunt arrive à un moment où un certain nombre d'instruments sont en place, même si on peut penser que la mise en place de ces instruments n'a pas été précédée d'une cohérence absolue. Néanmoins, quand on regarde les choses, l'air du temps fait que les différents instruments élaborés peuvent être aujourd'hui mis en cohérence au service d'un développement nouveau. Je parle des PRES et, plus largement, de structures de coopération entre les établissements, quelle que soit leur nature.

Or, pour être éligible dans le cadre du grand emprunt, un projet doit présenter une surface « potentiellement internationale » très élevée. En effet, le problème n'est pas, si j'ose dire, de modifier la vie ordinaire, mais d'y ajouter quelque chose de nature extraordinaire et susceptible de tirer l'ensemble vers le haut. Concernant ce projet d'excellence, le mot « excellence » m'a toujours un peu gêné parce que je ne sais pas complètement ce qu'il veut dire, je préfère parler d'un projet susceptible d'entrer en compétition avec les meilleurs projets du monde. Le sujet est bien là ! Il ne s'agit pas de la compétition éventuelle entre Paris et la province, mais d'une compétition entre la France et le reste du monde ! Que Bordeaux 1 et Bordeaux 2 soient en compétition pour définir un périmètre n'a aucun intérêt du point de vue de la France ! En revanche, que demain, dans un équilibre nord-sud, Bordeaux soit un centre de gravité européen de telle sorte que toute l'Europe du Sud monte vers l'Aquitaine, voilà qui est intéressant. Je ne stigmatise pas Bordeaux car on pourrait dire la même chose de toutes les places. Le sujet est de savoir comment organiser la France pour qu'elle soit demain numéro un

en Europe et extrêmement attractive en direction des pays émergents.

D'ailleurs, ces pays ne seront pas émergents longtemps : ils ont émergé depuis un petit moment ! Si vous regardez les signatures des publications dans *Science* et *Nature*, vous vous apercevez que les consonances chinoises et indiennes sont très importantes dans les laboratoires américains. Va-t-on continuer à former les cerveaux pour l'Amérique du Nord, ce pour quoi nous avons une grande capacité, ou bien allons-nous être suffisamment attractifs pour attirer une certaine jeunesse du monde qui vienne se former chez nous sur des bases culturelles qui sont les nôtres, et qui peuvent nous permettre de conquérir divers marchés dans l'espace économique ? Pour cela, nous devons être capables de nous organiser.

Ce matin, la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a clairement dit que tout le monde était concerné. On a longtemps entendu, ici ou là : « On va faire quelque chose avec trois ou quatre centres importants, les autres vont être écartés, et on aura deux ou trois vitesses »... Pardon, mais est-on absolument sûr que tout le monde est à la même vitesse aujourd'hui ? Non, bien sûr. Le problème n'est pas d'être à la même vitesse, mais de savoir si l'on a les possibilités de développer ses potentialités au meilleur niveau ! La différence qui existera à la sortie n'est pas un problème dès lors que chacun a réussi à exploiter pleinement les compétences qui sont les siennes.

Il faut arriver à réaliser cela pour tous les sites, pour tous les établissements, quelle que soit leur nature. Cela peut prendre des formes extrêmement simples. Il suffit qu'un site, un établissement, quelle que soit sa nature, s'organise pour dire : dans l'espace de compétences scientifiques et de formation qui est le mien (avec tout ce qui est associé à la dimension du transfert de la culture scientifique et technologique), qu'est-ce qui est susceptible de concourir dans l'espace européen et international ? Le fait d'identifier cela, grand emprunt ou pas, est une nécessité absolue, sauf à vouloir rester en compétition au seul niveau local, ce que personne ne fait ! En

effet, nos laboratoires, nos chercheurs, nos enseignants-chercheurs sont internationaux depuis très longtemps. Pour de multiples raisons, les institutions dont ils sont les ressortissants sont moins internationales. Point n'est besoin d'internationaliser nos chercheurs : ils le sont, sinon ils n'existeraient pas et nous ne serions pas la quatrième puissance scientifique du monde !

Mais lorsqu'un chercheur visite un laboratoire aux États-Unis, il part avec sa discipline dans le meilleur des cas, avec sa thématique, mais jamais avec son université !

Il est un vecteur d'attraction dans la thématique dans laquelle il est un expert (il est capable d'attirer des gens qui viendront chez lui) mais pas de son université dans son ensemble. Il n'arrive pas en disant : « Je suis chimiste ou physicien des particules, mais dans mon université, il y a un département de linguistique de très haut niveau ». Parfois, il ne sait même pas que ce département de linguistique existe. S'il ne porte pas son université dans sa valise, pourquoi voudriez-vous qu'il porte la France ?

On a donc là un vrai sujet institutionnel : l'internationalisation du monde universitaire. Chaque site universitaire a la possibilité d'avoir un dispositif internationalement attractif. Tous les sites régionaux n'ont pas la capacité à avoir un espace pluridisciplinaire important mais tous ont au moins une dimension de nature internationale qu'il faudra porter comme telle. C'est bien ce qu'indiquait Valérie Pécresse quand elle disait ce matin que tout le monde était concerné.

Dès lors que l'exigence internationale est l'exigence de base, le cahier des charges est le suivant : qu'est-ce qui est international ou rapidement internationalisable ? À partir de là, chacun peut répondre, sauf si l'on se contente de dire : « J'ai un très bon laboratoire ». Par exemple, si un très bon laboratoire décide d'être laboratoire d'excellence sans autre forme de procès, c'est sans grand intérêt ! La démarche demeure une démarche « ANR », de grands appels d'offres internationaux. On n'a pas besoin du grand emprunt pour cela.

En revanche, si ce laboratoire qui demande à être « laboratoire d'excellence » l'est au nom des structures institu-

## DOCTORANTS ET DOCTORATS

### Intervention de Jean-Marc Monteil

Chargé de mission auprès du Premier ministre

tionnelles qui le portent comme une expression de leur excellence, ce n'est pas du tout la même chose !

Si nous ne voulons pas demain entrer dans de nouvelles relations difficiles entre organismes de recherche et universités – et je ne suis évidemment pas éloigné des organismes de recherche : j'ai trop fréquenté le CNRS dans ma vie pour dire cela –, si nous voulons une vraie relation institutionnelle, c'est-à-dire adulte, avec le projet qui est celui de mettre la France en situation de compétition, il faut que les organismes de recherche partenaires des universités soient partenaires des institutions pas dans la seule relation avec les laboratoires... Dès lors, la décision d'un laboratoire d'excellence n'appartient pas au seul directeur de département scientifique ou d'institut et au seul directeur de laboratoire, mais à l'université ou à la structure coopérative qui compose le paysage institutionnel, par exemple un établissement public de coopération scientifique un peu plus affermi sur ses bases juridiques.

Il faut donc présenter les choses comme l'émanation d'une stratégie de site ou d'établissement même s'il n'y a qu'un seul établissement. Dans une stratégie intelligente un seul établissement est d'une certaine façon un site. Quand vous avez cinq ou six UFR dans une université et quand il faut gérer un projet pour l'université, la discussion entre les UFR n'est pas plus simple qu'entre plusieurs établissements universitaires. D'une certaine façon, l'université est un site à l'état de réduction. Une politique scientifique s'impose donc nécessairement.

De ce point de vue, l'accent doit être mis sur les ressources humaines. On ne peut pas, en effet, envisager de promouvoir un projet international, de le maintenir au niveau international, de l'alimenter, si l'on n'a pas une politique en direction des hommes et des femmes qui le font et feront vivre sur la durée. Les universités, par la loi sur l'autonomie sont « propriétaires » de leur masse salariale. Cela veut dire que vous créez les emplois que vous voulez sous plafond d'emploi public. Lorsque vous porterez un dispositif au niveau international pour qu'il soit éligible au grand emprunt, il faut que ce soit piloté. La seule façon de piloter est de prévoir l'évolution du dis-

positif en l'irriguant avec des forces humaines.

Se pose alors la question : combien allouer de moyens humains à ce dispositif sur la durée ? Étant entendu que l'on dispose maintenant de la masse salariale, que l'on connaît la pyramide des âges et que l'on est capable de prévoir les entrées et sorties, on est sûr d'avoir une politique scientifique des personnes. Comment gérer les ressources humaines et leur évolution, tel est l'enjeu prospectif d'une politique à la hauteur des ambitions du grand emprunt.

Cela me paraît absolument capital... Un de nos collègues me disait : « Vous avez trois universités dans un ensemble de coopération universitaire et vous portez une thématique en direction du grand emprunt, alors que deux universités sur trois ne sont pas concernées par ce thème. Si on demande aux universités qui n'ont pas la thématique correspondante de contribuer, on le fait à leur détriment ! » Ce n'est pas à leur détriment mais à leur bénéfice : si on a un dispositif international visible d'assez loin, les établissements qui ressortissent à cette dénomination coopérative, même s'ils ne participent pas au laboratoire, à l'institut de recherche technologique ou à la partie campus d'excellence, en tireront des bénéfices. Appartenant à la structure de coopération, ils verront leur premier cycle reconnu, un certain nombre de leurs masters valorisé, l'ensemble sera tiré vers le haut.

La clef de cette affaire est que nous sommes dans une structure de « co-opération » : il faut opérer ensemble. Les bénéfices ne peuvent pas être individualisés : ce sont des bénéfices collectifs à la hauteur d'un site et du pays. C'est très important. Aujourd'hui, ne pas avoir une politique d'établissement, fut-ce pour un seul laboratoire d'excellence, fera qu'il n'y aura pas de laboratoire d'excellence.

Je prendrai un seul exemple : s'il n'y a pas de politique internationale dans l'établissement ou dans la structure de coopération des établissements, pourquoi voudriez-vous que l'on mette des moyens sur un laboratoire d'ex-

cellence ? Ce laboratoire est déjà en danger par le défaut même de politique internationale de son établissement. Il ne pourra la faire à lui tout seul. Son travail est de faire de la recherche avec une très haute visibilité. Il faut donc que les établissements s'engagent à prendre en charge collectivement cette dimension internationale.

Finalement, le grand emprunt est l'expression formalisée au meilleur niveau de la coopération entre les établissements ou à l'intérieur des établissements. Si on érige cela comme principe organisateur, on a à peu près la procédure. Concernant la connaissance que l'on peut avoir du territoire national aujourd'hui, il n'y a pas un endroit en France qui n'ait pas, sur une dimension au moins, un laboratoire de niveau potentiellement international. Du coup, il ne s'agit évidemment pas de présenter un laboratoire seul. J'imagine mal qu'un laboratoire ne soit pas une structure d'adossement pour la formation doctorale. Du coup, a minima, on a un laboratoire d'excellence et une formation associée, c'est-à-dire un espace doctoral. Si l'on pousse un peu plus loin, un espace doctoral qui fonctionnerait de manière insulaire serait complètement coupé du dispositif master. On doit donc considérer le bloc M-D, comme un socle d'expression internationale par son adossement à la recherche. En effet, s'il n'y a pas de recherche dans l'espace universitaire on ne peut parler de formation universitaire de niveau international. Du coup, je crois qu'il y a là les ingrédients pour commencer à voir comment on peut fabriquer ce projet. Le calendrier, le rythme, sera donné par le degré de maturité de chacun des sites et des établissements. Les sites et les établissements ont déjà travaillé depuis longtemps à des dispositifs de coopération. Nous entrons maintenant dans une phase de formalisation.

Nous pouvons être optimistes sur l'état de développement du dispositif universitaire. Je parle de l'université mais ce sont les établissements d'enseignement supérieur. Le débat école/université, à ce stade, n'en est pas un. En effet, on dit qu'il y a une structure de coopération, qui prend en compte tous ceux qui ont une dimension internationale, quel que soit le sujet sur lequel cette in-

ternationalisation opère. Cela peut être de la formation, du transfert de technologie, de la recherche très amont, de la recherche très aval, ce n'est pas le problème ! La question est de savoir si cela peut être une identité pour le site et pour les établissements. Il s'agit de savoir si l'on est repérable d'un point extérieur au territoire national.

Je suis assez optimiste car je crois que les cloisons tomberont naturellement en raison des coopérations nécessaires et des contraintes imposées par une quête institutionnelle de visibilité internationale. Dès lors, il ne peut y avoir de laboratoire ou d'IRT, ou quoi que ce soit d'autre, qui ne soit inscrit dans une représentation qui l'englobe : si un site décide de présenter un laboratoire ou un IRT, il sera conduit à regarder l'ensemble de ses forces et voir comment cet ensemble va concourir à l'expression internationale recherchée. Du point de vue de la méthode, on fait en quelque sorte « immédiatement campus ». Je ne dis pas que l'on sera élu campus, mais on « fait campus ». J'irai plus loin, même là où on est sûr de ne pas être campus, on doit avoir une démarche campus ! Là où on est en situation de coopérer, campus ou pas, grand emprunt ou pas, c'est bien une logique de coopération qui est à mettre en œuvre.

Le grand emprunt ne change donc pas tellement les exigences qui doivent structurer tous projets universitaires et de recherche mais souligne, avec des moyens à la hauteur des ambitions du pays, que ces exigences doivent être formalisées dans des espaces intellectuels, académiques et économiques renouvelés. Le maître mot est donc la dimension internationale : cela va de soi pour la recherche et pour tous les chercheurs. Ce qui ne va pas de soi, c'est que cette dimension internationale ne soit pas portée par le seul laboratoire ou la seule équipe du laboratoire mais bien par les institutions dont ces laboratoires ou équipes sont les ressortissants. Voilà ma perception qui paraîtra certainement absolument triviale à nombre d'entre vous, mais j'ai tendance à penser qu'il n'est pas exclu qu'une part de ce qui vient d'être dit puisse avoir un minimum de réalité dans les temps qui viennent.

# PLENIÈRE

## Le contrat doctoral

### Président

Gérard BLANCHARD, président de l'Université de La Rochelle

### Rapporteur

Jacques FONTANILLE, président de l'Université de Limoges

### Intervenants

Yves FAU, chef de mission, mission du contrat doctoral, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Direction Générale pour l'Enseignement Supérieur et l'Insertion Professionnelle

Nathalie BOURGOUNON, vice-présidente du collège doctoral international, Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université européenne de Bretagne

Emmanuelle EBEL, présidente de la Confédération des Jeunes Chercheurs • François BATY-SOREL, responsable du pôle entrepreneuriat et formations transversales des écoles doctorales, Université de Poitiers

Sylvain COLLONGE, président de l'Association nationale des docteurs ès sciences (ANDès)

**Gérard BLANCHARD, président de l'Université de La Rochelle :** Nous laisserons la vision stratégique internationale en matière de recherche et d'enseignement supérieur pour revenir à des choses plus terre-à-terre qui restent néanmoins stratégiques.

Yves Fau, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, fera en début de table ronde une présentation du nouveau dispositif réglementaire du contrat doctoral.

François Baty-Sorel, responsable du pôle entrepreneuriat et formation transversale des écoles doctorales de l'université de Poitiers, examinera en quoi le contrat doctoral facilite ou non l'insertion professionnelle. Emmanuelle Ebel, présidente de la Confédération des jeunes chercheurs, sera suivie l'intervention de Sylvain Collonge, président de l'association nationale des docteurs ès sciences, l'ANDès.

Enfin, Nathalie Bourgougnon, professeur à l'université de Bretagne Sud, vice-présidente du collège doctoral international du PRES université européenne de Bretagne et directrice du collège doctoral de l'université de Bretagne Sud, intégrera les éléments abordés auparavant.

Le contrat doctoral a été créé par décret au mois d'avril 2009 et institue un nouveau cadre juridique pour les doctorants. Sa création affirme très clairement le statut de salarié des doctorants. En même temps, il pose les bases réglementaires de la relation entre ce doctorant salarié et son université employeur.

Il pose aussi un principe de base, qui est une avancée importante : celui d'une rémunération minimale garantie, quelle que soit la source de financement. Cette rémunération plancher est fixée alors que le niveau maximum de rémunération n'a pas été fixé. Un champ nouveau s'ouvre donc au sein des universités, qui concerne directement leur politique des ressources humaines.



Gérard BLANCHARD

Ces nouvelles dispositions questionnent les universités, à la fois en tant que formateurs et employeurs, avec des conséquences en termes de politique de ressources humaines et de formation au sein des écoles doctorales. Ces conséquences en termes de GRH prennent évidemment une connotation particulière quand les universités passent progressivement aux responsabilités et compétences élargies, avec des compétences d'employeur importantes.

Nous allons ainsi aborder certains points :

- le lien entre le doctorat et le monde socio-économique ;
- le lien entre contrat doctoral et les cumuls d'activités (vacations, etc.) ;
- les fourchettes de rémunération ;
- la variété des contrats. Ces aspects deviennent hautement stratégiques puisque la GRH devient un levier de développement et d'attractivité ;
- la formation au sein des écoles doctorales, la question des rémunérations et d'une quatrième année. Cela peut avoir des répercussions importantes sur la masse salariale.

**Yves FAU, chef de mission, mission du contrat doctoral, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Direction Générale pour l'Enseignement Supérieur et l'Insertion Professionnelle :** Je vous présenterai les principales caractéristiques du contrat doctoral et vous dirai en quelques mots comment il a été mis en œuvre à la rentrée 2009.

Je parlerai successivement du contrat doctoral en tant que contrat de droit public et unique pour tous les établissements de l'enseignement supérieur ou de recherche, couplant les notions d'employeur et de financeur, un contrat ouvert à tout doctorant inscrit en thèse depuis moins de six mois, un contrat de trois ans ; ensuite, les missions du doctorant contractuel ; la rémunération

du doctorant contractuel ; enfin, un contrat apportant toutes les garanties sociales d'un vrai contrat de travail, conforme au droit public, avant de vous donner quelques informations sur la mise en œuvre à la rentrée 2009.

**Un contrat de droit public et unique pour tous les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche créé par le décret du 23 avril 2009.** Le décret relatif au contrat doctoral a abrogé les décrets relatifs aux allocations de recherche et au monitorat, sous réserve de dispositions transitoires pour les allocataires et moniteurs encore en fonction. À la différence des anciens contrats d'allocataires de recherche, les nouveaux contrats doctoraux ne sont plus souscrits au nom de l'État mais directement par les établissements publics concernés – EPSCP, EPST, établissements publics administratifs d'enseignement supérieur ou ayant une mission statutaire d'enseignement supérieur ou de recherche.

**Il instaure un cadre unique, indépendant des sources de financement** (État, collectivités territoriales, associations, contrats recherche, etc.). Enfin, le nouveau dispositif ne s'applique pas aux personnes relevant du Code de travail, c'est-à-dire des agents recrutés par les EPIC comme le CEA, les organismes de recherche ayant le statut de fondation, pas plus qu'aux conventions CIFRE.

**Ce contrat est ouvert à tout doctorant inscrit en thèse depuis moins de six mois.** Au-delà de ce délai, seule une dérogation accordée par le conseil scientifique permet de solliciter le bénéfice d'un contrat doctoral. Il n'y a plus de condition d'âge ou de délai d'obtention de master (en vigueur pour les allocations de recherche), a fortiori plus de conditions de nationalité. Il n'y a d'ailleurs jamais eu véritablement de conditions de nationalité pour les allocations de recherche : il s'agissait de conditions liées au pays où était obtenu le master.

# DOCTORANTS ET DOCTORATS

## PLENIÈRE

### Le contrat doctoral

Enfin, **le contrat est conclu pour trois ans** et pourra être prolongé d'une année si les circonstances exceptionnelles concernant les travaux de recherche du doctorant contractuel le justifient ou pour des raisons liées à la vie personnelle du doctorant comme une maternité ou un congé-maladie d'une certaine durée.

**Contrat sec ou pas.** Le doctorant contractuel peut consacrer entièrement son activité aux activités de recherche liées à la préparation du doctorant – on parlera alors d'un contrat « sec » – mais le contrat peut également inclure d'autres activités : l'enseignement pour un service annuel égal au plus à 64 heures de travaux d'équivalent TD ; diffusion de l'information scientifique ou technique ; valorisation des résultats de la recherche ; missions de conseil ou d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques – cela correspond à ce qu'était le doctorant-conseil expérimenté en 2007/08 et 2008/09 ; ceci pour une durée égale au sixième de la durée annuelle de travail.

**La rémunération du doctorant** contractuel est abordée par l'article 12 du décret du 23 avril 2009, qui prévoit la fixation par arrêté de la rémunération minimale des services accomplis par les doctorants contractuels. Pour ceux qui consacrent la totalité de leur temps de travail aux activités de recherche, cette rémunération minimale est fixée actuellement à 1 676€ bruts par mois ; pour ceux dont le service intègre une activité complémentaire, elle est fixée à 2 014€ bruts par mois. Dans les deux cas, les employeurs peuvent effectivement la fixer au-delà de ces planchers.

Enfin, c'est un contrat qui apporte **toutes les garanties sociales d'un vrai contrat de travail conforme au droit public**.

Une période d'essai est possible : elle est fixée à deux mois non renouvelables. Par ailleurs, l'employeur doit proposer aux doctorants contractuels toutes les formations nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, qu'il s'agisse de la préparation de la thèse ou d'activités complémentaires (enseignement, etc.).

Une protection sociale complète est également offerte

aux doctorants contractuels. Les dispositions les plus utiles du décret du 17 janvier 1986 sont applicables, tant pour les congés pour raisons de santé, les congés de maternité, de famille, ainsi que pour raison de discipline en cas de licenciement et fin de contrat.

Enfin, le décret a instauré une commission consultative à laquelle il est possible d'avoir recours en cas de litige concernant l'exécution du contrat.

**La mise en œuvre à la rentrée de 2009.** Un certain nombre d'outils ont été prévus : la circulaire d'application du décret en date du 24 juin 2009, une proposition de contrat type et la mise en ligne d'une foire aux questions sur le site de la DGESIP. À la rentrée, a eu lieu le transfert des emplois et des crédits aux établissements d'enseignement supérieur, correspondant d'une part à la dotation contractualisée (ce que l'on a appelé allocation première session et président) et, d'autre part, aux contrats doctoraux fléchés, soit sur les anciens élèves des écoles normales supérieures et de l'École polytechnique, soit sur les thématiques prioritaires.

Au total, le transfert du budget de l'État sur le budget des établissements a porté sur 3 925 contrats doctoraux dont 2 864 non fléchés, 492 ENS/X et 569 fléchés thématiques prioritaires et actions internationales.

**François BATY-SOREL, responsable du pôle entrepreneuriat et formations transversales des écoles doctorales, Université de Poitiers :** Pour traiter des relations entre doctorat, contrat doctoral et monde socio-économique, je parlerai d'abord de l'évolution des modes de management et des systèmes organisationnels. Le doctorant, le docteur s'intègrent parfaitement dans ce que seront nos structures demain. Ensuite, j'évoquerai les débouchés et les attentes du monde socio-économiques après le contrat doctoral et la Charte européenne du chercheur. Et, pour conclure, je vous présenterai ce que nous envisageons à Poitiers et au niveau du PRES Limousin-Poitou-Charentes.

**Gérer la complexité et l'incertitude.** Je vous parle-





Yves FAU

rai, pour commencer, des travaux de Jean Brillman : le monde auquel nous sommes confrontés est pris entre deux contraintes, la complexité et l'incertitude. Il a travaillé sur l'entreprise taylorienne, l'entreprise formelle et l'entreprise réinventée, pour mieux comprendre comment pouvaient s'organiser nos structures et les évolutions.

L'entreprise formelle correspond bien aux structures d'aujourd'hui, qu'il s'agisse de nos universités ou du monde socio-économique, dans lequel j'ai passé plus de 30 ans. On y trouve une direction, un comité de direction de niveau stratégique ou comité de pilotage de niveau 1, des définitions de fonction, des entretiens annuels d'évaluation, une politique de formation forte, une démarche qualité vécue comme une contrainte (c'est aussi le cas de nombre de nos laboratoires). On voit se développer de plus en plus, dans nos universités, l'approche en mode projet.

Lorsqu'on évolue ainsi entre complexité et incertitude, on ne peut être que réactif. Dans ce cas, si on se contente d'être réactif, on est potentiellement mort. D'où l'importance d'évoluer vers l'entreprise réinventée.

Cette dernière est caractérisée par une direction, un comité de pilotage, une réduction des lignes hiérarchiques. On ne parle plus de fonction mais de mission. Les collaborateurs doivent être très bien formés, capables de se former tout au long de la vie. On leur demande autonomie et responsabilité. Ce qui compte, c'est la logique d'action. L'unité d'évaluation individuelle est l'initiative. Il faut être pro actif. On s'oriente davantage vers un management par la compétence, une contractualisation et des ajustements mutuels... On est là très proches des compétences que le docteur développe ou devrait développer dès la deuxième année de sa thèse.

**Les compétences du docteur.** Un docteur est dans une démarche de formation par la recherche, il apprend à prendre des responsabilités, à négocier, à gérer des situations difficiles, à travailler dans une démarche qualité, à travailler en mode projet. Il correspond donc parfaitement aux besoins de l'entreprise réinventée.

De nombreuses sociétés de prestation de services et de consultation ont du reste parfaitement compris l'intérêt de recruter des docteurs dans leurs structures, quelle que soit la filière d'origine, droit sciences humaines, sciences fondamentales...

La Charte européenne du chercheur le montre bien, un doctorant est considéré comme un chercheur en début de carrière, un chef de projet. Le contrat doctoral en fait un salarié à part entière.

Un doctorant ou un docteur interagit. Il est confronté à des contraintes internes et externes, gère les quatre leviers du chef de projet : humain, matériel, financier, ainsi que les contraintes temporelles. D'où l'intérêt que présente le docteur pour le monde socio-économique.

### **LES DÉBOUCHÉS ET LES ATTENDUS DU MONDE SOCIO-ÉCONOMIQUE**

Le monde socio-économique a aujourd'hui un besoin d'innovation très fort en cette période de crise. Les PME de notre région ont compris que si elles n'étaient pas en avance au niveau de l'innovation, elles étaient potentiellement mortes.

On note aussi une évolution certaine et rapide de la dimension du management dans les métiers de la recherche, mais aussi un besoin de personnes expérimentées très rapidement opérationnelles. Nos entreprises, et notamment nos PME, sont sous-encadrées, et en Poitou-Charentes, 90 % des entreprises sont des PME-TPE.

**Les profils et opportunités proposés aux docteurs** concernent bien sûr des postes d'expertise. Néanmoins, ces postes sont très peu nombreux (un expert pour 30 à 40 chercheurs). Dans les PME innovantes, le chef d'entreprise est souvent lui-même l'expert. La difficulté est de faire évoluer les experts.

En revanche, dans les autres PME, entreprises et / ou collectivités territoriales, on a besoin de personnes pour manager l'expertise. Les docteurs peuvent surtout s'ouvrir sur les autres fonctions du management dans l'entreprise (sachant que pour une « casquette » dans un grand groupe, on en a 4-6 en PME). Quand on a fait une

# DOCTORANTS ET DOCTORATS

## PLÉNIÈRE

### Le contrat doctoral

thèse, on apprend à être débrouillard et à gérer la multiplicité des aspects. Il est vrai que le doctorat n'est pas repéré dans les conventions collectives (contrairement au master et au diplôme d'ingénieur) et qu'il y a là un énorme travail à faire.

**Ne pas se vendre sur sa seule expertise.** Dans les grands groupes, les postes ouverts aux chercheurs sont plutôt centrés sur l'expertise au départ ; dans les PME, c'est très transversal tout de suite. Si le doctorant se vend sur son expertise, très peu de structures seront intéressées. En revanche, il intéressera tout le monde en faisant comprendre à l'entreprise qu'il est passé, en trois ans, de bon généraliste à l'un des meilleurs experts au niveau mondial dans un domaine particulier. C'est cette capacité à modéliser son parcours et à le répéter sur d'autres champs qu'achètera l'entreprise. Encore faut-il y avoir réfléchi avant ses entretiens.

Concernant la rémunération : un directeur de laboratoire de Limoges dont la doctorante en CIFRE vient d'intégrer un grand groupe me disait qu'elle avait débuté avec un salaire de 45 k€. En Poitou-Charentes, le salaire moyen des chefs d'entreprise est de 2 500€ mensuels. Il est peu probable qu'une PME-TPE locale donne 40 k€ à un jeune docteur.

Dans une entreprise, recruter c'est investir. Si l'on part sur une base de 30 k€, c'est 45 k€ avec les charges. La période d'intégration est de six mois à un an. Pour peu que l'on soit passé par un cabinet, le forfait est de 10 k€. L'entreprise atteindra son point mort au bout de trois ans environ, elle doit donc investir environ 200 k€ de marge nette sur trois ans. Qu'est-ce qui garantit qu'en deux ou trois ans, le docteur aura développé le département recherche pour permettre à la structure de s'en sortir ? L'entreprise n'en a aucune certitude. L'idée d'un co-investissement avec un risque partagé est un pari intéressant.

**Pas assez conscients de leur potentiel.** J'accompagne des doctorants depuis une vingtaine d'années et me rends compte qu'ils n'ont absolument pas conscience

du potentiel qu'ils ont mis en œuvre pendant leur thèse. De fait, ils sont incapables de le vendre au recruteur. En moyenne, dans une PME-TPE, ils auront deux ou trois entretiens de trois quarts d'heure à une heure. S'ils n'ont pas convaincu dans les 20 premières minutes, ils ne passeront pas le cap du deuxième entretien. Or quand vous leur demandez de citer les qualités qui les caractérisent – du point de vue de l'entreprise, ils en sont bien souvent incapables.

#### UNE CONCLUSION EN SIX POINTS

**Premier point,** le contrat doctoral est une vraie opportunité de faire du doctorant un chef de projet à part entière et de développer des compétences transversales. J'y mets quelques conditions. La première est que l'on redonne sa place à la charte des thèses. Quand je demande aux doctorants s'ils ont signé la charte des thèses, 25 % me répondent négativement. Ils n'en ont aucun souvenir alors que ce devrait être un moment d'échange sincère, qui mette en place une démarche partagée et un cadre de référence commun encadrant/encadré.

**Deuxième point :** le déroulement du projet et le rôle de chacun doivent être clairement définis. Le positionnement du doctorant n'est pas le même en première, deuxième ou troisième année. Je devrais plutôt parler de phases, phase de découverte, phase d'autonomie et phase d'aboutissement et de préparation de l'après thèse (cf. le livre *Projet Professionnel et doctorat*, un duo gagnant, Editions Eyrolles), car les doctorants en droit et sciences humaines ne réalisent pas leur thèse en 3 ans et qu'il s'agit de maturité dans un projet et non de temps.

**Troisième chose,** il faut apprendre à nos structures à passer d'une culture de l'honneur à une culture du contrat, à formaliser davantage les choses dans une culture projet.

**Quatrièmement,** accompagner les doctorants et les encadrants qui le souhaitent par des formations. C'est ce que nous allons développer à Poitiers : du management opérationnel et de la conduite de projet. On ne s'improvise pas manager.



Emmanuelle EBEL

**Cinquièmement**, développer les missions de type « doctorant-conseil » en direction des PME-TPE, notamment pour les fonctions d'interface. Un étudiant voulant travailler en PME a rarement de référent scientifique et technique dans l'entreprise. Dans le laboratoire, c'est pareil faute de temps. Pourquoi ne pas former des doctorants qui deviendraient tuteurs, seraient une interface entre la PME et le laboratoire, et se professionnaliserait ? C'est un projet pour Poitiers en lien avec la CRCI pour avril 2011.

Il faut aider les jeunes chercheurs à valoriser leur parcours avec le vocabulaire de l'entreprise, à utiliser le « je » et la forme active, et non pas le « nous » et la forme passive, comment on leur demande de le faire dans le cadre de la rédaction de leur thèse.

**Dernier point :** proposer des formations transversales et des outils. Nous allons ainsi développer un portefeuille d'expériences et de compétences pour les doctorants comme nous l'avons fait dans le cadre du L et du M.

Si l'on s'appuie sur ces piliers, on peut véritablement en faire des professionnels, « conscients de leur valeur ajoutée », capables d'intégrer le monde socio-économique de demain.

**Emmanuelle EBEL, présidente de la Confédération des Jeunes Chercheurs :** La Confédération des jeunes chercheurs est une association fondée en 1996, qui rassemble des associations locales, régionales ou thématiques de doctorants et de nouveaux docteurs de France. Elle regroupe actuellement une quarantaine d'associations de tous horizons géographiques et disciplinaires. C'est une force de proposition reconnue auprès de différents acteurs de la recherche et de l'enseignement supérieur pour toutes les questions afférentes aux jeunes chercheurs. Elle est notamment élue au CNESER depuis 2002.

L'objectif de la CJC est de valoriser l'expérience professionnelle qu'est le doctorat, notamment par l'amélioration des conditions de travail des jeunes chercheurs, la promotion du doctorat dans le tissu socio-économique

et la représentation des jeunes chercheurs dans les instances des établissements.

Première remarque liminaire à cette présentation : la présentation de cette table ronde indique que le contrat doctoral renforce la dimension professionnelle du doctorat. Il s'agit simplement d'un cadre juridique qui finalement ne change pas grand-chose à la dimension professionnelle du travail du jeune chercheur. Celle-ci est déjà inscrite dans le Code de l'éducation, dans l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale, tout comme dans la Charte européenne du chercheur.

**L'évolution de la terminologie** a un impact quant à la perception du doctorat. La CJC travaille à cette évolution depuis sa création : c'était l'un de ses premiers chevaux de bataille. Il est intéressant de constater que le fait d'appeler « l'allocation de recherche » « contrat doctoral » fait prendre conscience que c'est un travail professionnel. Tout comme le fait de dire que le chercheur doctorant est un chercheur doctorant professionnel, et non un étudiant, changera le regard que l'on portera sur lui et qu'il portera sur lui-même.

S'il est un professionnel de la recherche, il est logique et cohérent qu'il soit salarié pour ce travail. Le contrat doctoral est donc une avancée pour les jeunes chercheurs, ne serait-ce que parce que leur statut est mieux considéré. Les doctorants sont donc à présent vos collaborateurs, ce qu'ils étaient sans doute déjà auparavant... et je ne pense pas que vos relations avec les doctorants aient changé du tout au tout depuis septembre de cette année.

**Et les autres doctorants ?** Cette présentation n'oublie pourtant aucun doctorant. Le contrat doctoral concerne environ 13 000 doctorants sur 65-70 000. Il y en a plus de 40 000 autres pour lesquels on a d'autres formes de contrats... ou de non-contrats.

Une des questions posées par Gérard Blanchard portait sur le contrat doctoral et les autres types de contrats, ainsi que sur la fourchette de rémunération. Je ne m'attarderai pas sur la question de la rémunération maxi-

# DOCTORANTS ET DOCTORATS

## PLENIÈRE

### Le contrat doctoral



male : la vraie question reste la rémunération minimale. Le contrat doctoral a été créé comme cadre juridique commun utilisable par les différentes structures employant des doctorants, dans un contexte d'accès à l'autonomie des établissements. Il peut donc notamment remplacer les libéralités, les bourses, toutes ces appellations inadéquates.

**Un contrat de référence.** Le principe d'un contrat de référence commun doit être soutenu par la CPU parce que chaque université doit faire le choix de s'y référer. Attention ! Le contrat doctoral est un cadre de référence. Certains contrats doctoraux ont ainsi été proposés aux doctorants avec des modifications moins favorables que le cadre de référence ! Ils ne sauraient s'appeler contrats doctoraux. C'est un point sur lequel la CJC, le ministère et l'AERES seront vigilants : proposez-vous de vrais contrats doctoraux dans les universités ou des contrats doctoraux « un peu » aménagés ?

Le contrat doctoral ne règle pas toutes les problématiques rencontrées par les jeunes chercheurs. On a les doctorants bénévoles, les doctorants mal rémunérés, et des conditions de travail qui ne sont pas à la hauteur du travail demandé.

**Les doctorants étrangers.** Par exemple, concernant les doctorants étrangers, puisque nous avons parlé de la dimension internationale et de la nécessaire attractivité de la recherche française, ils sont souvent surreprésentés dans les « autres » statuts. Sur 70 000 doctorants, on a environ 26 000 étrangers. Sur 12 000 allocations de recherche, on ne comptait que 500 doctorants étrangers. Cette population importante, aussi bien numériquement que stratégiquement pour le rayonnement des universités françaises, est une population déconsidérée subissant souvent un sous-encadrement, une non-contractualisation, une absence de rémunération ou des financements largement insuffisants, une durée de recherche doctorale plus longue que celle des autres et un taux d'abandon plus élevé.

La CJC souhaite donc rappeler quelques réalités juri-

diques et techniques concernant les chercheurs doctorants étrangers. Il s'agit de recommandations pour soutenir les universités dans leur accession à l'autonomie et avec celle-ci, la liberté, mais aussi les responsabilités qui s'ensuivent, notamment dans le cadre des compétences en ressources humaines. Des outils existent, d'autres sont à créer.

Les universités engagent leur responsabilité sur les points suivants :

- responsabilité juridique des présidents d'université à accueillir des doctorants contractuels avec un titre de séjour mention étudiant, c'est-à-dire en situation irrégulière. Attention au risque d'emprisonnement ! Tous les doctorants contractualisés ont accès au titre scientifique ; les doctorants non rémunérés peuvent demander un titre de séjour « compétences et talent ». Des choses existent qu'il est peut-être temps d'appliquer.
- responsabilité juridique et fiscale vis-à-vis des assurances (accidents du travail, risques sur la propriété intellectuelle dont on ne parle pratiquement jamais mais qui sont pourtant réels).
- responsabilité juridique et fiscale des présidents d'université, quand des laboratoires versent directement ou indirectement, via Égide ou des associations connexes, des libéralités aux doctorants, notamment étrangers, alors qu'il existe des moyens propres, notamment le contrat doctoral, la contractualisation avec un fonds d'université, CIFRE, etc.

Ce sont des questions importantes sur lesquelles la CJC est prête à travailler avec vous. Nous avons fait un certain nombre d'études que nous sommes prêts à vous transmettre.

#### QUELQUES QUESTIONS PLUS TRANSVERSALES CONCERNANT LE DOCTORAT

Les doctorants, avec ce contrat, sont des professionnels de la recherche et vos collaborateurs – ils l'étaient d'ailleurs avant. Ils demandent donc à avoir une repré-



sensation propre et authentique dans la gestion des universités. Vous savez sans doute que dans les collèges des universités, le doctorant et le jeune docteur sont, soit pas représentés du tout, soit alternativement. De plus, avec le contrat doctoral, les missions complémentaires sont reconduites d'une année sur l'autre : il pourra donc passer au collège usager puis au collège maître de conférences et assimilé. Du coup, il n'y a aucune représentation propre et authentique de ces doctorants qui, je le rappelle, sont pourtant 70 000, c'est-à-dire à peu près l'équivalent de l'ensemble des chercheurs statutaires.

La question des vacances a été posée. Je rappellerai que la vacation n'est pas une forme de rémunération de la recherche mais une forme de rémunération de l'enseignement qui est complémentaire d'une activité de recherche, et qui ne peut pas excéder un sixième du temps de travail. Ces vacances devraient être mieux rémunérées, au moins comme au niveau du coût d'une heure de mission annexe du contrat doctoral. En effet, pour les mêmes qualifications et le même travail, il paraît impossible de payer un tarif différent.

Je rappelle que la question des équivalences TD-TP relève aussi de vos attributions.

**Sylvain COLLONGE, président de l'Association nationale des docteurs ès sciences (ANDès) :**

L'ANDès est une association qui rassemble tous les docteurs, quels que soient leur discipline et le secteur d'activité dans lequel ils travaillent, avec pour objectif de promouvoir et de rendre le doctorat plus visible dans tous les secteurs d'activité. Nous travaillons notamment à la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives, dans la haute fonction publique, et nous nous intéressons également aux évolutions de l'enseignement supérieur et de la recherche sous l'angle de la GRH, que ce soit pour les collègues titulaires ou les contractuels, dont les doctorants. C'est un domaine dans lequel les universités ont encore beaucoup de travail à faire et où l'on a une marge d'amélioration importante.

**Caractère professionnel et responsabilisation des acteurs.**

Je voudrais montrer comment le contrat doctoral interroge plusieurs processus de GRH et en quoi cela peut participer d'une professionnalisation des acteurs du doctorat. Le contrat doctoral a entériné la reconnaissance du caractère professionnel du doctorat et posé le problème de la durée. Le décret parle de la question désagréable du licenciement, de période d'essai : on est clairement dans un contexte professionnel.

Le passage à des contrats de trois ans (et non d'un an, tacitement reconductibles auparavant) responsabilise l'ensemble des acteurs : les universités en tant qu'employeurs, les écoles doctorales en tant que régulateurs du doctorat (je rappelle que le doctorant est recruté sur proposition du directeur d'école doctorale après avis du laboratoire et du directeur de thèse) et les laboratoires qui construisent des projets de recherche doctoraux, et vont chercher les financements nécessaires pour recruter des doctorants.

Recruter pour trois ans implique de trouver un financement couvrant trois ans de doctorat, donc plus de préparation et d'attention portée à ce recrutement. On ne peut plus « bricoler » en signant un premier contrat d'un an pour se donner le temps d'aller chercher de l'argent ailleurs pour compléter le contrat, etc.

Cela a un impact sur le doctorat : plus vous préparez le recrutement pour un projet doctoral en amont, mieux vous calibrez le projet (avec des qualités de faisabilité). Ce n'est plus l'œuvre de toute une vie, mais ce n'est pas non plus un boulot de super techniciens. L'anticipation nécessaire permet aussi d'éviter les retards en cours de projet : on sait sur quoi on va travailler concrètement avec ce doctorant qui n'a pas été recruté n'importe comment.

**En matière de financement,** le contrat doctoral présente l'intérêt d'être un cadre juridique dans lequel on peut faire venir différents bailleurs de fonds. De notre capacité à capter de l'argent auprès de différents bailleurs de fonds dépendra la généralisation du contrat doctoral. La CPU peut être un relais pour sensibiliser les bailleurs de

## DOCTORANTS ET DOCTORATS

### PLENIÈRE

## Le contrat doctoral



Sylvain COLLONGE

fonds sur le fait qu'un doctorat se finance d'entrée de jeu sur trois ans. Un certain nombre de ces bailleurs (je pense notamment à certaines associations caritatives) donnent une année, éventuellement une deuxième, ou ne financent que la quatrième année. Il faudrait changer cela en faisant du lobbying auprès de ces différents bailleurs de fonds.

**Mieux maîtriser le recrutement.** Deuxième processus important : le recrutement lui-même. Recruter quelqu'un est toujours une prise de risques pour un employeur, mais il faut savoir maîtriser et assumer cette prise de risques. Quand le contrat doctoral a été discuté, on a opposé la difficulté du recrutement : « Rendez-vous compte ! Si on fait tout de suite un contrat de trois ans et que le doctorant n'est pas bon, que fait-on ? » Il faut apprendre à maîtriser ce risque.

Cela interroge directement la manière dont on recrute les doctorants. Se donne-t-on toutes les chances pour éviter de recruter des gens qui ne sont pas faits pour le doctorat ? Il faut interroger vos critères de recrutement : on ne peut pas se contenter de résultats scolaires obtenus au M2. C'est responsabilisant pour tout le monde : le laboratoire de recherche et le directeur de thèse qui est le porteur du projet, qui recrutent un collègue avec lequel ils vont travailler au quotidien. D'où l'importance de la préparation et de l'accompagnement. Le recrutement n'est pas évident. Il faut professionnaliser ces pratiques.

Il faut donc que les collègues puissent être formés à ces questions, que les écoles doctorales soient des relais pour les laboratoires. La réforme du contrat doctoral a permis de se reposer la question de savoir comment on recrutait les chargés d'enseignement, les moniteurs nouvelle formule. Est-ce aux écoles doctorales de les recruter ? Les doctorants sont recrutés sur un projet de recherche et donc sur des critères particuliers : ces critères sont-ils les mêmes en matière d'enseignement ? En interne, s'agit-il des mêmes instances ? Continue-t-on à utiliser le système de monitorat, que l'on donnait à ceux qui étaient arrivés « en tête » du concours de

l'école doctorale, comme une sorte de récompense ? Du coup, on ne recrutait sur des compétences liées à l'enseignement.

**Quel suivi ?** Il faut responsabiliser les acteurs et mettre en place un vrai management de projet, ce qui ne s'improvise pas. Les directeurs de thèse ne doivent pas être laissés seuls face à cette charge : il n'est pas simple de manager un projet. Le doctorat est l'occasion de confier au doctorant (qui devient futur docteur) la direction d'un projet porté par un directeur de thèse. Ce passage-là n'est pas évident et on peut apprendre des techniques.

Tout cela permet d'avoir des durées de doctorat raisonnables : l'explosion des durées est bien souvent due à un manque d'anticipation du recrutement, à un recrutement de mauvaise qualité et à un manque de processus de suivi tout au long du doctorat.

Pour terminer, tous ces aspects qui peuvent être perçus comme assez lourds du côté des labos, des écoles doctorales, et des directeurs de thèse, permettent aussi de montrer que l'encadrement d'un projet de recherche doctorale et d'un jeune docteur, c'est du travail. Cela permet d'aborder sous un nouvel angle la question de la limitation du monde du nombre de doctorants par encadrement. Quand il s'agit de passer à la préparation d'un projet, à la recherche de financements, au recrutement et à un vrai suivi de projet pour que le futur docteur trouve ensuite une bonne carrière, c'est un travail qui prend beaucoup de temps : on ne peut pas encadrer une dizaine de doctorants en même temps.

**Nathalie BOURGOUGNON, vice-présidente du collège doctoral international, Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université européenne de Bretagne :**

Je poursuivrai dans la même dynamique que Sylvain Collonge et Emmanuelle Ebel et j'aborderai sans doute quelques sujets qui fâchent. Je voudrais faire le bilan d'une première année de contrat doctoral. C'est clairement une nouvelle chance pour le doctorant





Nathalie BOURGOIGNON

puisqu'il est considéré comme un vrai salarié, et non un étudiant. On ne doit plus parler d'insertion professionnelle mais de poursuite de carrière, si l'on s'inscrit vraiment dans cette dynamique. De fait, il est important de s'attacher sérieusement au recrutement. Nous y avons réfléchi en Bretagne : si l'on peut considérer le jeune chercheur comme un futur vrai salarié, ne faudrait-il pas inclure une personne des ressources humaines dans la commission de recrutement ? Nous allons faire l'essai cette année. Y avez-vous pensé dans vos universités ?

Un vrai salarié, cela veut dire une feuille d'horaires à remplir, des feuilles de congé... Si l'on veut être logique, ne faudrait-il pas mettre en place ces feuilles de congés et d'horaires ? Qui les gèrera : l'école doctorale, le labo, l'UFR ?

Autre question soulevée en Bretagne : le problème des vacances. Un doctorant qui aurait envie de s'orienter vers une carrière d'enseignant-chercheur peut cocher la formule ex-moniteur, donc enseignement, sur le contrat doctoral. En Bretagne, nous avons proposé que ces supports tournent pour que les doctorants n'en bénéficient pas pour trois ans, mais pour un à deux ans et que tous en profitent.

J'ai eu une doctorante, en Bretagne Sud, qui a préféré à un contrat doctoral sur un financement ANR, une inscription classique avec des vacances à la carte pendant les trois années de sa thèse. Cela pose un problème important qu'il faudra aborder dans les universités au niveau de la politique scientifique. On a tout intérêt à encourager la signature de contrats doctoraux, mais quid des vacances ? Il faut qu'une position forte soit prise au niveau des conseils scientifiques.

Même chose pour les ANR. Les conseils scientifiques des universités doivent se positionner : on peut imaginer que quelqu'un signe un contrat doctoral à La Rochelle parce que les ANR sont très bien payées, alors que la fourchette est plus faible à l'UBS.

Concernant le contrat doctoral « formule 3 ans + 1 », cela peut être relativement bien organisé en sciences, mais quid des contrats doctoraux et des allocations régionales pour les doctorants en LSHS ? Même si elles ne du-

rent pas 12 ans, les thèses y sont beaucoup plus longues (4,9 ans en moyenne).

Enfin, on dit que le doctorant est un vrai salarié mais... on lui délivre une carte d'étudiant.

Pendant son doctorat, on l'encourage à suivre diverses formations. Pourquoi pas, mais quelle évaluation met-on en place ? Les ECTS ont un côté très scolaire, qui nous éloigne de l'image du vrai salarié. Quelle est la place de son véritable travail de recherche ?

Concernant la gestion des contrats doctoraux, faut-il les transférer au PRES ou non ?

Quid également de la propriété intellectuelle des travaux du doctorant ? Cela n'apparaît pas dans le décret de 2006. Cela pourrait-il apparaître dans le contrat doctoral et/ou dans la charte de thèse ?

#### QUESTIONS DE LA SALLE

**Jean-Paul CAVERNI, président de l'Université Aix-Marseille 1 Provence :** Une première remarque : dans nos comités de sélection recrutant des enseignants chercheurs, je n'ai jamais vu de DRH. Si le recrutement pour le doctorat devient un recrutement sur des critères autres que scientifiques, on risque un effet collatéral : la dégradation de l'activité du doctorant.

Nous devons bien examiner les conséquences administratives de la nouvelle situation faite au doctorant et garder à l'esprit ce que doit être pour nous, universitaires, le doctorat. Il est utile à la société par ses caractéristiques de prise de risques, d'esprit critique et de créativité. Ce que j'ai entendu m'inquiète car me paraît dénaturer le doctorat. Or l'évolution administrative n'a pas cet objet.

**Sylvain COLLONGE :** Concernant les critères de recrutement, il faut prendre en compte la motivation, la maturité des candidats, de discuter de leur projet professionnel à l'entrée du doctorat. Il ne faut pas se contenter d'examiner l'excellence du parcours universitaire du candidat mais aussi la personne elle-même. Pourquoi veut-elle faire un doctorat ? Quant à savoir si cela doit passer par



## DOCTORANTS ET DOCTORATS

### PLENIÈRE

## Le contrat doctoral



François BATY-SOREL

la présence d'une personne des ressources humaines, je n'ai pas d'avis particulier.

**François BATY-SOREL** : Je ne pense pas que le fait d'avoir un cadrage plus précis des relations entre l'encadrant et le doctorant diminue la valeur ajoutée de son travail de thèse.

Depuis deux ans, nous avons réfléchi, avec l'Union des industries et métiers de la métallurgie, à ce que l'on appelle l'Avanthèse, qui permet d'amener des étudiants de L3, M1 et M2 à réfléchir à ce qu'est une thèse. Nous l'avons mis en place à Poitiers auprès d'étudiants en deuxième année d'école d'ingénieurs – à mi-parcours de la sortie : nous leur proposons un certain nombre de modules et les recevons individuellement en entretien. Beaucoup d'entre eux arrivent en thèse sans avoir réfléchi aux contraintes afférentes, aux avantages possibles, parfois sans même savoir ce qu'était une thèse, quelle était sa durée, son encadrement. Ils réalisent ensuite des enquêtes métiers et rencontrent des chercheurs dans le privé ou dans le public, voire des doctorants. Ils font ensuite un rapport d'étonnement. Lors d'un entretien de recrutement, le fait de questionner les représentations des uns et des autres peut être intéressant.

**Gérard BLANCHARD** : Je souscris à ce qu'a dit Jean-Paul Caverni : il n'est pas question de dénaturer le recrutement d'un étudiant. L'objectif premier est de recruter quelqu'un pour faire de la recherche. Mais je ne pense pas que les interventions l'aient limité à un recrutement de type administratif. Il s'agit plutôt d'introduire un regard particulier dans la procédure de recrutement, pour apporter un savoir-faire. Cela dénature en rien ce qu'est un doctorant et son travail de recherche.

**Un intervenant** : Une équipe d'une université marocaine a mis en place une politique de recrutement très particulière, proche de ce que l'on trouve dans le monde socio-économique : appel à candidatures, réception des candidats, jury. Des consultants et des personnes venues de l'entreprise sont même associés au recrute-

ment. Les enseignants-chercheurs qui connaissaient les « poulains », les étudiants fléchés, ont trouvé la sélection enrichissante, très différente de celle qu'ils auraient faite : ils ont découvert des gens au potentiel plus intéressant que ceux qu'ils avaient croisés dans leur « petit environnement ».

**Un intervenant** : Il est vrai que le recrutement du doctorant n'est pas forcément quelque chose d'administratif. J'imagine que le fait de pointer des heures ou de remplir des feuilles de congés est une boutade. Quand on est en thèse, on est en liberté temporelle complète. Les vacances, on ne sait pas ce que c'est !

**Nathalie BOURGOGNON** : Je confirme : un travail de doctorat, pour moi, c'est le labo et pas de vacances !

**Un intervenant** : Les industriels disent souvent qu'il faut recruter en thèse des gens qui ont une forte personnalité, pas uniquement des forts en thème qui ont mention Bien partout. S'ils sont timides, ils risquent ensuite de changer de service : « Face aux conflits, pour s'en sortir, il faut qu'ils aient la pêche ». Qu'est-ce que « forte personnalité » veut dire ? Chacun le sent confusément, mais est-on sûr de recruter les bonnes personnes ?

**François BATY-SOREL** : Je suis formé à différents outils de recrutement. Je pense à une jeune femme qui a fait une thèse, a été recrutée dans une entreprise pour y faire du calcul. Elle était isolée, travaillait en autonomie et cela lui allait très bien. Au bout de trois ans, son manager lui a demandé d'évoluer, son niveau de salaire et ses responsabilités l'appelant à encadrer une équipe. Là, panique à bord... Cette jeune fille, qui était certainement extrêmement brillante intellectuellement, n'était pas éloignée d'un profil autiste. Elle ne pouvait envisager de faire de l'encadrement. L'alternative qu'elle envisageait était... de travailler dans la qualité : elle pensait écrire des procédures dans son coin pour que d'autres les appliquent. Je l'ai détrompée. Au bout du compte, elle a eu un enfant et n'a pas repris d'activité.

Fondamentalement, l'absence de sélection au départ l'a menée dans une voie de garage : ce n'était pas forcément lui rendre service à terme.

**Jean CHAMBAZ :** Je voudrais poursuivre dans le sens de Jean-Paul Caverni. Concernant le recrutement des doctorants, je ne crois pas que la solution soit de mettre un représentant de nos DRH dans le jury de recrutement... quand on sait aujourd'hui les problèmes que nous avons à mettre en œuvre une vraie politique de RH dans nos universités.

On pourrait déjà penser améliorer le recrutement de personnes qui travailleront 40 ans dans le service public, les maîtres de conférences et les professeurs. Tant que ces derniers seront recrutés par des auditions de 15 minutes, on pourra attendre...

Cela dit, la question posée par les intervenants est tout à fait réelle : il faut changer les critères de recrutement. Mais plutôt que d'avoir quelqu'un des ressources humaines qui ne connaît pas la réalité du travail et sera décalé et marginalisé dans le jury, mieux vaut faire partager à la communauté de l'école doctorale, à son jury, ces nouveaux critères de recrutement.

Dans cette transformation de la formation doctorale que nous devons mettre en œuvre, nous devons intégrer une question importante pour la mobilisation de notre communauté : celle de la formation des encadrants. Ce sont les ateliers de formation des encadrants, ce que l'on appelle pudiquement au niveau européen le « développement de carrière ».

Laissons les académiques recruter les meilleurs doctorants sur les critères du doctorat contemporain sans oublier, tout en les ouvrant à ces critères et à ces perspectives.

**François LE POULTIER :** Je souhaite insister sur un danger du contrat doctoral : il fait passer tout le monde à la même moulinette. Seul un des intervenants a insisté sur le fait qu'on a tout de même deux types de disciplines. Le nombre de contrats doctoraux et les possibilités de thèses sont là radicalement différents. Les perspectives

de carrière en SHS ou en droit ne sont pas les mêmes. Si le contrat doctoral est tout à fait positif, il ne faut pas oublier cette différence.

Le contrat doctoral peut présenter aussi un autre danger, celui de niveler les choses. Beaucoup de doctorants n'ont pas de contrat doctoral. Tous obtiennent le même doctorat, au final. Il ne faudrait pas qu'un certain nombre de mesures introduisent des décalages et des inégalités trop importants.

**Gérard BLANCHARD :** En quoi le contrat doctoral crée-t-il une inégalité ? L'inégalité est là. Le contrat doctoral va bénéficier à certains mais ne crée pas l'inégalité initiale.

**François LE POULTIER :** Bien sûr. Il peut créer l'inégalité en entérinant le fait de mettre une barre de compétences. On vient de dire que le recrutement en contrat doctoral nécessitait des précautions particulières. Mais l'inscription en thèse ne passe pas par le même procès ! Les procédures de recours pour un étudiant à qui on refuserait une inscription en thèse sont assez différentes.

**Emmanuelle EBEL :** Je suis doctorante en art et me situe du côté des sciences humaines et sociales. Vous dites qu'il y a deux types de doctorats... N'y a-t-il pas surtout deux façons de traiter les doctorants, deux types d'encadrement et deux types de conditions de travail proposées ?

Il est tout de même fréquent qu'un doctorant en sciences humaines qui a un contrat doctoral, un financement, finisse sa thèse dans un temps largement inférieur à huit ou neuf ans. Vous disiez, Nathalie Bourgougnon, que la moyenne nationale de soutenance était de 4,9 ans en SHS. Certes, mais il faudrait alors remettre ce chiffre en parallèle avec les taux de financement et d'encadrement. À conditions de travail égales, nous ne sommes pas totalement mauvais en sciences humaines. Cela est une question de choix politique mais ce n'est pas une question de doctorats différents : le travail est le même.

## DOCTORANTS ET DOCTORATS

### PLENIÈRE Le contrat doctoral



Emanuel ETHIS

**François BATY-SOREL** : Je parlais de la charte des thèses et du fait d'entrer dans une culture du contrat. Je croise environ 300 doctorants dans l'année. Je ne veux surtout pas stigmatiser les sciences humaines ou le droit plus que les sciences dures, mais il est important de rappeler que la charte de thèse prévoit des obligations et pour les doctorants et pour les encadrants. Une doctorante qui essayait d'obtenir un rendez-vous dans l'année, avec son encadrant, s'est vu répondre : « Ne pensez-vous pas, Mademoiselle, que j'ai des choses plus importantes à faire ? »

Il ne faut pas généraliser. Mais on sait que nombreux sont ceux qui ne respectent pas leur contrat. Si le doctorant ne donne pas signe de vie, c'est la responsabilité de l'encadrant de l'interpeller. Il faut donc aussi questionner les pratiques de recrutement de ce point de vue. Dernière chose, d'après les statistiques, les doctorants en sciences humaines ont un taux d'intégration professionnelle souvent meilleur que celui des sciences dures pour une raison très simple : ils ont réglé très tôt cette forme d'inégalité dont vous avez parlé. Ils ont appris à se débrouiller beaucoup plus tôt que les autres, ce qui facilite leur intégration.

**Emmanuel ETHIS, président de l'Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse** : Je suis très sensible à votre discours, Mademoiselle. En effet, je crois aussi qu'il est très important que nos critères de recrutement soient les plus larges et les plus divers possible. J'ai toujours peur, quand j'entends le discours systématique de la performance, que l'on soit dans une réduction de critères où tout soit comparable.

Je crois que nous avons aussi des étudiants arrivant en fin de thèse qui peuvent être extrêmement timides et faibles en parole. Je suis toujours stupéfait, dans les comités de recrutement, quand on recrute un enseignant-chercheur, que cela se joue sur un dossier, certes scientifiquement très bon, puis sur un entretien qui durera entre une demi-heure et une heure, et que très souvent, la force de la parole de l'individu l'emportera. Il faut aussi revenir à des fondamentaux dans les cri-

tères de recrutement. Vous parliez de GRH : je ne sais pas si c'est la DRH qui doit être là. En tout cas, j'espère que tous nos collègues qui sont dans les comités de sélection, qui recrutent à l'Université ont un sens premier... le sens de l'institution !

**Jacques FONTANILLE, vice-président de la CPU et président de l'Université de Limoges** : Nous avons dit que la rémunération plancher constituait une bonne garantie. Mais quel est le sens de la rémunération modulable à la hausse ? Elle introduit la concurrence, qui peut jouer sur deux tableaux : ou bien attirer les meilleurs candidats grâce à des rémunérations plus importantes ou infléchir vers les sujets prioritaires.

Je prendrai l'exemple d'une pratique de l'INRA que je trouve intéressante, qui consistait à proposer des bourses ou des salaires plus importants (avant que n'existent les contrats doctoraux) sur des thématiques prioritaires, afin d'attirer les doctorants qui étaient censés être, par le jeu de cette concurrence, plus efficaces que les autres.

Nous nous sommes posé la question de la situation de ceux qui n'ont pas de contrats doctoraux, de leur place et des types de parcours qu'ils sont supposés suivre à l'intérieur des formations doctorales, évidemment les mêmes dans des conditions de travail différentes.

Je voudrais rapprocher ce constat (un tiers ont un financement) de nos observations précédentes sur le besoin social et économique d'un plus grand nombre de docteurs, pour nourrir « au plus haut niveau de décision des organisations et des entreprises cette capacité à assurer la preuve par la falsification », dont parlait Jean-Marc Monteil. Si le nombre de docteurs est économiquement et socialement considéré comme trop faible et s'il faut l'augmenter, alors le niveau de financement national ou régional doit s'adapter à ce besoin socio-économique national ou régional avéré !

Nous avons glosé sur la double fonction d'établissement formateur et d'établissement employeur. La production de connaissances et d'activités de recherche du doctorant est prise en compte comme un travail productif. Le



Jacques FONTANILLE

salaire est un investissement. Je ferai simplement remarquer que des laboratoires se posent déjà la question de savoir comment continuer à investir sur des postdocs ou des doctorants dans un contexte d'investissements productifs pour la recherche. Nous devons aussi nous intéresser à cette question d'établissement formateur et employeur.

Dans toutes les discussions que nous avons et dans les compromis que nous essayons d'établir dans les PRES, les systèmes de coopération et tous ces montages qui nous sont chers, il faut prendre le point de vue du jeune chercheur et lui offrir une prestation de droits et devoirs cohérente, dans son intérêt : il ne doit pas faire les frais des partages et des situations acrobatiques que nous pouvons imaginer.

C'est un contrat de travail, dit-on : on a beaucoup parlé du recrutement, du suivi rigoureux qu'il faudra mettre en place parce qu'il y a des comptes à rendre dans un contrat de travail. On a beaucoup parlé de la responsabilité. On a surtout parlé de celles des présidents des universités, et je pense que s'établit un rapport de responsabilité réciproque. Il faut se demander quelle est la nature de l'obligation mise en œuvre : obligation de moyens ? Obligation de résultat ? Est-ce que l'arrivée jusqu'à la soutenance de la thèse relève de l'obligation de moyens ou de résultat ?

D'une manière générale, on a parlé d'une culture du contrat qui devait se substituer à la culture de l'honneur. Nous y sommes mais nous n'avons pas fini d'en tirer toutes les conséquences. C'est pour cela que la CPU s'honorerait de proposer une négociation générale interprofessionnelle avec les représentants des doctorants et des jeunes chercheurs, sur l'ensemble de ces problèmes pour conduire à une régulation collective et nationale.

Nous avons aussi parlé des missions complémentaires. Je note que ces missions sont considérées comme alternatives : c'est l'une ou l'autre. Nous faisons ce constat

à partir d'une décision qui a été peu commentée. Cela indique tout de même que nous entérinons de droit, parce que c'est dans le contrat, et de fait, parce que c'est dans la pratique, qu'il n'y a qu'une seule sorte de thèse de recherche mais plusieurs sortes de doctorats. On a plusieurs sortes de parcours possibles, des processus de différenciation, des expériences et des activations de compétences très contrastées si l'on se fie à ces missions complémentaires. Peut-être faut-il franchir le pas et officialiser le fait qu'il y a des parcours doctoraux différents parce qu'il y a des modes d'accès au doctorat différents et parce qu'il y a des sorties différentes du doctorat.

Dans le processus d'insertion lui-même, le contrat doctoral, avec ses missions alternatives complémentaires, induit lui-même une différenciation, mais assumons-le. Comment ? Il faudra en reparler. Du coup, d'ailleurs, la question des conventions collectives se pose différemment si, dans la discussion avec les organisations interprofessionnelles et avec les branches professionnelles, nous mettons plutôt en avant ces gammes de métiers et de compétences représentées à la fois dans les missions complémentaires et aussi dans l'ensemble des formations que nous proposons.

Finalement, tout cela nous conduirait, ainsi que quelques remarques qui ont été faites depuis le début de ce colloque, à la diversification des modes d'accès, des parcours, des métiers qui sont proposés en débouché, des organisations et des entreprises qui accueillent ces doctorants.

Pour finir, cette grande négociation que la CPU pourrait proposer à l'ensemble des organisations représentatives sur les doctorants ne devrait pas se limiter aux doctorants en contrat doctoral mais à l'ensemble des situations. Elle pourrait prendre en compte au passage des contournements du contrat de base qui ont été évoqués et proposer des régulations nationales.

# 5

## Accès au doctorat

### Président

Farid OUABDESSELAM, président de l'Université Joseph Fourier Grenoble 1

### Rapporteur

Marie-Christine LEMARDELEY, présidente de l'Université Sorbonne Nouvelle-Paris 3

### Intervenants

Yves FAU, chef de mission, mission du contrat doctoral, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Direction Générale pour l'Enseignement Supérieur et l'Insertion Professionnelle

Catherine DUBERNET, vice-présidente de l'Université Paris-Sud 11

Pierre CIVIL, vice-président de l'Université Sorbonne Nouvelle-Paris 3

Barthélémy JOBERT, vice-président de l'Université Paris-Sorbonne Paris IV

### **Farid OUABDESSELAM, président de l'Université Joseph Fourier Grenoble 1 :**

Le problème de l'accès au doctorat se décompose en deux sous problèmes : le recrutement et la charte des thèses. On pose comme postulat que nous sommes tous capables de délivrer un diplôme de très haute qualité, ce qui ne peut se faire sans un recrutement d'excellente qualité. Les difficultés pour réaliser cet objectif sont de trois ordres : la variété des populations sur lequel s'opère ce recrutement ; le critère sur lequel il devrait être fondé, à savoir la capacité à mener des techniques de recherche ; l'aptitude à maintenir chez le doctorant une forte motivation pendant toute la durée de la thèse alors que son projet professionnel peut évoluer.

Quels dispositifs devons-nous mettre en place pour satisfaire ces trois critères ? C'est dans ce cadre que le rôle de la charte de thèse est posé.

### **Yves FAU, chef de mission, mission du contrat doctoral, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Direction Générale pour l'Enseignement Supérieur et l'Insertion Professionnelle :**

Je voudrais d'abord rappeler les dispositions réglementaires avant de voir comment elles sont mises en œuvre.

**L'arrêté du 7 août 2006, article 4,** dit que les écoles doctorales dans le cadre de leur programme d'actions mettent en œuvre une politique de choix des doctorants fondée sur des critères explicites et publics, s'assurent de la qualité de l'encadrement et veillent au respect de la charte des thèses. L'article 14 du même arrêté stipule que l'inscription au doctorat est prononcée par le chef d'établissement sur proposition du directeur de l'école



Farid OUABDESSELAM

doctorale après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche. Elle vaut admission aux formations dispensées par l'école doctorale. L'inscription doit être renouvelée au début de chaque année universitaire. Pour le contrat doctoral, cela signifie que si l'inscription n'est pas renouvelée, le contrat est rompu.

**Conditions de diplôme.** « Pour être inscrit en doctorat, le candidat doit être titulaire d'un diplôme national de master ou d'un autre diplôme conférant le grade de master, à l'issue d'un parcours de formation établissant son aptitude à la recherche. » Si les conditions ne sont pas remplies, il y a dérogation sur « proposition du conseil de l'école doctorale ». Concernant la première inscription, ce qui nous occupe aujourd'hui, « le directeur de l'école doctorale s'assure que les conditions scientifiques, matérielles et financières sont réunies pour garantir le bon déroulement des travaux de recherche du candidat et de préparation de la thèse, après avis du directeur de l'unité de recherche de rattachement sur la qualité du projet ». Enfin, « la charte des thèses est signée par le doctorant, son directeur de thèse, le directeur de l'école doctorale et le responsable de l'unité ou de l'équipe d'accueil. »

Voyons comment ces dispositions ont pu être mises en œuvre. D'abord quelques éléments de contexte : l'impact de la LPR du 18 avril 2006 qui reconnaît le rôle du doctorant dans le développement de la recherche, puisqu'il est dit explicitement que le doctorant acquiert une première expérience professionnelle de la recherche. Ensuite, la mise en œuvre d'une plus large mobilité des étudiants à l'articulation entre le cycle Master et le cycle Doctorat. Le grade de master, qui joue un rôle

unificateur pour l'articulation M-D, constitue le point d'appui pour organiser une plus large mobilité entre universités et écoles d'ingénieurs : c'est un élément de développement de parcours plus diversifiés pour les étudiants. C'est un facteur favorable au développement d'une politique du vivier scientifique au niveau des établissements d'enseignement supérieur français.

**Comment est mis en œuvre le recrutement des doctorants ?** Je reviens à l'article 4 de l'arrêté : les ED doivent mettre en œuvre une politique de choix des doctorants ouverte, lisible et équitable pour tous les titulaires d'un diplôme de master, quel que soit l'établissement d'enseignement supérieur où ils ont obtenu leur diplôme. Cette mise en œuvre relève du directeur de l'ED, assisté du conseil composé pour la moitié des membres des représentants des établissements et des unités ou équipes de recherche.

**Concours national.** À cet égard, la pratique du concours national, ouvert à tous les candidats titulaires d'un master, paraît la mieux adaptée. Elle est fréquente au sein des écoles doctorales de sciences exactes et sciences du vivant. Ce concours peut prendre la forme d'auditions systématiques des candidats, le plus souvent après une présélection sur dossiers, ou alors d'un classement sur dossiers de candidature. L'audition semble correspondre à la thèse conçue comme un projet professionnel. Elle permet d'évaluer tous les candidats de la même manière, y compris les titulaires du grade de master. D'autres formes d'organisation peuvent poser problème au regard des textes relatifs au LMD qui marquent une césure plus nette entre l'organisation pédagogique du cycle master et le pilotage de la formation doctorale.

## Accès au doctorat

L'AERES n'a pas manqué de relever l'existence d'admissions en doctorat réservées aux candidats figurant en tête du classement des masters recherche de l'établissement, sans qu'il y ait audition, ou encore de présélections avec une participation non prévue de responsables de masters dans le conseil de l'école doctorale. En fait, la participation des directeurs d'unités ou équipes de recherche au jury permet de mettre l'accent sur les besoins en recrutement scientifique des laboratoires et améliore la fiabilité.

**La transparence :** la communication des critères de sélection à l'ensemble des candidats permet d'éviter les malentendus. On atténue ainsi les protestations éventuelles. Enfin, de plus en plus d'écoles doctorales prennent des mesures pour développer l'attractivité de leurs formations doctorales, notamment par le biais de leur sites internet, dont un certain nombre sont en anglais, pour favoriser les candidatures de doctorants étrangers.

**Barthélémy JOBERT, vice-président de l'université Paris-Sorbonne Paris IV :** Notre université est un peu particulière : elle est tournée vers les sciences humaines et les humanités, et structurée autour de 7 écoles doctorales, mono ou pluridisciplinaires, des regroupements ayant été effectués par le passé. Entre 300 et 350 thèses toutes disciplines confondues sont soutenues chaque année à Paris IV, avec légèrement plus d'inscriptions - ce qui laisse à penser que la durée moyenne des thèses va un peu au-delà de 5 ans. Nous avons 2 800 thèses inscrites. L'inscription au doctorat est d'abord académique. Cet aspect des choses a peut-être été un peu négligé. La base d'un recrutement en doctorat, chez nous, est le lien entre un directeur de thèse potentiel et un candidat au doctorat. À charge pour le directeur de thèse de se responsabiliser et de responsabiliser son doctorant sur son projet professionnel, son insertion, son financement. C'est lui qui détermine ses capacités d'encadrement puisque nous n'avons pas réussi à faire voter par le conseil scientifique un nombre maximum d'inscrits en doctorat. Cela génère beaucoup de problèmes entre des directeurs qui n'ont aucun candidat et d'autres

qui en ont plus de 50 inscrits (c'est rare, cependant, la moyenne s'établissant entre 15 et 25). C'est énorme mais je le rappelle, nous sommes en humanités et l'autonomie est un des points d'ancrage de nos disciplines. Nous avons, dans notre université, des spécialistes unique. Ainsi, dans ma discipline, nous ne sommes que trois en France. On peut envisager de limiter les effectifs, c'est une question ouverte.

Une fois que le directeur de thèse potentiel a donné un avis favorable, il consulte le directeur de l'école doctorale qui doit, lui aussi, donner un avis favorable. Il y a donc là un premier échelon - vous allez voir que nous avons plus de barrages que ceux qui nous sont recommandés par les textes. Quand le directeur de l'école doctorale a accepté la candidature, que la charte des thèses est remplie, l'avis du directeur de thèse doit être motivé sur une page. Cela a provoqué une révolution quand on l'a imposé mais cela a permis une certaine épuration. Cela passe ensuite devant le collège doctoral, composé par le professeur délégué à la recherche et qui comprend tous les directeurs et directeurs adjoints d'écoles doctorales de manière à avoir toutes les disciplines représentées. Le collège doctoral se prononce lui aussi sur les dossiers, surtout dans le cas des arrivées extérieures donc de validation de master mais aussi pour les nombreux étudiants étrangers qui candidatent. Nous commençons à bien connaître la valeur des diplômes chinois et indiens, en plus des diplômes africains et sud-américains, plus classiques. Et ce collège donne à son tour un avis favorable ou non au dossier, dans un système de navettes, de manière à ce que le conseil scientifique (c'est l'échelon non induit par les textes) se prononce sur rapport de son vice-président et donne au président un avis favorable ou défavorable. Tout un processus de sélection entre ici en jeu.

Deuxième aspect des choses, c'est l'aspect du contrat doctoral séparé de l'inscription en thèse ; les contrats doctoraux sont répartis par école doctorale. Toutes sont représentées dans un collège d'écoles doctorales qui comprend tous les directeurs de recherche mais également les chercheurs associés.





Catherine DUBERNET

C'est donc ce collège qui transmet son classement des candidats à la présidence, et permet une attribution en trois temps : juin, juillet sur le quota d'allocation, et complément éventuel en septembre. La question du financement n'intervient pas au moment de l'inscription, mais postérieurement. Les UFR font parvenir leur besoins en monitorat et les arrangements se font avec les contrats doctoraux. La capacité d'enseignement est particulièrement prise en compte dans l'attribution des contrats doctoraux. J'aimerais terminer sur un point : j'ai supposé que nos inscrits, qu'ils viennent de chez nous ou de l'extérieur, avaient déjà une formation à la recherche puisqu'ils avaient un master recherche en sciences humaines. Qu'en sera-t-il après la réforme de masterisation des concours ? Aurons-nous la même capacité de juger d'après les masters nouveaux les capacités des doctorants ? Je ne le sais pas et c'est mon interrogation.

**Catherine DUBERNET, vice-présidente de l'Université Paris-Sud 11 :** La charte des doctorants est un cadre qui explicite des droits et des devoirs, mais elle ne doit pas être un carcan. Elle doit contribuer à des thèses de grande qualité. Comment articuler qualité et charte ? Cela m'a amenée à faire le lien avec la démarche qualité que nous menons à l'université Paris Sud (nous sommes en cours de certification ISO 9001). En quoi une démarche organisationnelle comme peut l'être le cadre fixé par la charte des doctorants peut-elle être au service de la qualité scientifique. Comment accroître la visibilité, la réputation aux yeux des futurs employeurs ? Comment attirer le futur doctorant (ce qui implique de répondre à : Qui cherchons-nous à satisfaire ? Qui sont les bénéficiaires de ce que nous faisons et quelles sont leurs attentes ?)

L'Université Paris Sud rassemble 21 écoles doctorales dont 15 à sceau principal, ce qui représente environ 2 500 doctorants. Dans le cadre du précédent contrat quadriennal, il avait été décidé de suivre une procédure de certification ISO 9001. C'est une démarche organisationnelle avec pour double objectif et de satisfaire aux

exigences de la réglementation de 2006 et de satisfaire aux besoins de nos bénéficiaires. Il s'agit aussi de créer une dynamique d'amélioration permanente, ce qui est la clef de la démarche. Nous organisons donc le travail en différentes étapes en répondant à un certain nombre de questions : quelles sont nos missions, précisées dans l'arrêté de 2006 (formation, insertion professionnelle ou plutôt poursuite de carrière puisque le doctorant est un jeune chercheur, donc déjà inséré). Réfléchir aux missions permet de les reformuler et de les réaffirmer collectivement avec l'ensemble des directeurs d'écoles doctorales de disciplines différentes. L'arrêté dit que les écoles doctorales organisent la formation des docteurs, nous avons préféré le terme « piloter » parce qu'il nous semblait que d'autres éléments entrent en jeu.

Deuxième étape, réfléchir aux bénéficiaires de la formation doctorales. Le doctorant, au cœur de la formation doctorale, en est le bénéficiaire principal mais il y a aussi l'étudiant candidat, les équipes d'accueil, les structures et vecteurs d'emplois, national ou international. Se poser la question de leurs attentes permet de mieux répondre aux besoins du monde socio-économique.

Autre question, le cœur de l'organisation : réfléchir à des processus dits opérationnels qui sont nos cœurs de métier. Nous recrutons des doctorants et les accompagnons dans le déroulement de leur thèse. Nous organisons des formations, des rencontres entre doctorants. Nous nous assurons que l'encadrement est de bonne qualité. On retrouve bien l'articulation avec l'arrêté, il faut documenter ces processus, les décortiquer. Dernier élément de la démarche, déterminer le cap vers lequel nous voulons aller à court moyen terme a minima. J'en ai retenu deux qui nous touchent les thématiques de ce colloque : favoriser la reconnaissance des docteurs par le monde socioéconomique et ouvrir les ED à l'international. Pour que ce ne soit pas simplement un affichage, il faut définir une politique qualité, c'est-à-dire des objectifs opérationnels pour réellement piloter les actions. Il faut, enfin, un pilotage de l'amélioration continue qu'on ne peut mettre en place que si l'on a formalisé l'ensemble. C'est un peu lourd car nous devons avoir

## Accès au doctorat



Pierre CIVIL

des tableaux de bord. L'un des plus importants consigne les « faits significatifs » : les abandons, les problèmes d'encadrement avec certains directeurs de thèse. Le registre offre une vision synthétique de ce qui se passe et permet des actions d'amélioration, soit localement soit transversalement comme la mise en place d'une formation à la direction de thèse.

Cette démarche et ces outils permettent de questionner le cadre et de le faire évoluer. Par rapport à une charte de thèse figée, nous pouvons l'améliorer en permanence.

Je rebondirai sur ce que Jean Chambaz disait ce matin : une charte est utile si elle est appliquée. Le pilotage de l'amélioration nous permet d'être sûrs d'appliquer la charte puisque nous faisons un focus sur les éventuelles dérives.

**Pierre CIVIL, vice-président de l'Université Sorbonne Nouvelle-Paris 3 :** La charte des thèses cristallise bien la thématique qui nous occupe cet après-midi. Elle s'inscrit aussi pleinement en continuité à la table ronde à laquelle nous venons d'assister. Dans mon propre établissement, nous sommes actuellement dans un processus de ré-élaboration de notre charte, à la suite de notre entrée dans le cadre du PRES Sorbonne Paris Cité. J'ai l'expérience d'une université SHS, qui plus est parisienne, même si je suis d'origine provinciale. Nous accueillons, parmi nos primo-inscrits en doctorat, plus de 50 % d'étudiants qui n'ont pas passé leur master à Paris III (une moitié d'ailleurs venant de l'étranger). D'où l'importance accrue de la charte. Jean-Paul Caverni présentait la charte des thèses comme un acquis important de ces dernières années et rappelait qu'elle était un instrument de régulation pour améliorer la relation des parties prenantes dans le doctorat. C'est aussi un révélateur d'une évolution des mentalités. Ce n'est pas un contrat au sens juridique du terme mais un texte officiel cependant, accessible à tous et soumis à signature, qui ouvre un cycle de recherche essentiel pour l'université et marque l'entrée pour le doctorant dans une phase importante de son itinéraire professionnel. Elle clarifie et fixe des objectifs, mais aussi des modalités, et aborde

parfois même de manière implicite une définition du doctorat. Elle offre un cadre de droits et de devoirs jusqu'à constituer un code de conduite. Plus qu'un ensemble de règles, elle a une dimension humaine dans le lien personnalisé entre le doctorant et son directeur de recherche et, au-delà, avec le responsable de l'équipe à laquelle il va appartenir et le directeur de son école doctorale. C'est une dimension symbolique dont j'ai pu apprécier qu'elle était valorisante puisqu'elle constitue un véritable acte d'adhésion. Elle peut sous-tendre une approche plus approfondie au travers d'un dialogue productif engagé pour l'occasion avec le directeur de recherche.

J'ai lu beaucoup de chartes de thèses et relevé quelques nuances, en fonction du type de doctorat visé mais aussi des différences de conception (de la déclaration d'ordre général à un ensemble plus ou moins organisé de dispositions précises). Ceux sont les effets de l'évolution fondamentale de notre doctorat et parfois l'héritage d'un certain conservatisme.

**La structure des chartes.** L'an dernier, a circulé un rapport sur l'évaluation des chartes des thèses des universités françaises édité par la confédération française des jeunes chercheurs. Cette analyse très précise, discutable peut-être, souligne certains points : la question de l'exhaustivité de l'information, la définition précise des statuts et des rôles (celui du directeur de recherche, notamment), le taux d'encadrement et les soutiens auxquels peuvent prétendre les doctorants (logistiques et financiers).

Ces chartes s'ouvrent par un préambule, sorte de déclaration générale avec parfois un cadrage, quelques définitions. Sont ensuite abordées les conditions du dépôt de l'inscription. Dans certains cas, nous avons des éléments de réflexion sur le sujet et surtout sur sa faisabilité, ce qui engage automatiquement la question de la durée dûment rappelée au doctorant. L'encadrement est évoqué, comme la périodicité, l'importance de la formation doctorale et d'éventuels compléments. Les chartes abordent aussi le suivi de la soutenance, la valorisation

de la thèse et se terminent le plus souvent par la procédure de médiation.

**Les objectifs de la charte.** La charte doit informer et responsabiliser, prévenir d'éventuels conflits et peut être réduire les taux d'abandon, voire accroître la qualité de la production.

En conclusion, j'insiste sur la nécessité d'accorder un intérêt renouvelé à ces documents qui sont de véritables facteurs d'intégration du jeune doctorant. La charte est un outil de consolidation et entre dans la politique doctorale. Nous pourrions plaider pour une information équilibrée entre des aspects concrets et matériels indispensables, mais aussi des principes qui donnent du sens à ces règles et à ces dispositifs pour qu'ils soient mieux compris, mieux perçus et sans doute mieux suivis. Il semble important de proposer, dans le cadre des PRES, une charte unique assortie de certaines annexes propres à des établissements internes. Sans doute, la CPU pourrait-elle mettre à l'ordre de ses travaux, quelques réflexions sur le sujet.

**Farid OUABDESSELAM :** La CPU s'est déjà emparée du problème depuis plusieurs années.

**Philippe MARTIN, PRES de l'Université de Lorraine, Université Nancy 2 :** Depuis un an, nous avons mis au point ces dispositifs. Il y a eu beaucoup de refus d'inscription en thèse, ce qui est nouveau et a provoqué une double réaction. Certains collègues estiment qu'il y a d'abord un lien personnel entre le futur doctorant et l'enseignant et que c'est ce lien qui fait le doctorat. Cette année, un enseignant a demandé au président des excuses publiques pour avoir refusé d'inscrire un étudiant ! La seconde réaction, c'est celle d'étudiants qui ont demandé des recours au refus d'inscription à leur thèse. Les recours sont de deux types : le recours gracieux et le recours devant le tribunal administratif. Les écoles doctorales doivent avoir des critères explicites et publics. Jusqu'où peut-on aller dans l'affichage officiel des éléments ?

**Martine PRETCEILLE, professeur des universités en sciences humaines et sociales et directrice de l'Association Bernard Gregory :** À l'ABG, il existe, dans le cadre du service emploi, la possibilité, pour les universités, les organismes de recherche et les entreprises, de proposer des sujets de thèse avec financement. C'est un service gratuit. Chaque année, environ 4 000 sujets de thèse sont proposés et financés. Chacun est consulté un peu plus de trois cents fois. C'est une bonne façon de diffuser l'information et de recruter, notamment des doctorants dans le cadre de la mobilité nationale et internationale. Par ailleurs, la thèse étant un projet professionnel dans un parcours de formation à la recherche par la recherche, il est nécessaire que les étudiants soient informés et préparés en amont. Avec l'UIMM, nous avons conçu module d'accompagnement des étudiants de Master, l'AvanThèse. S'engager dans un doctorat, c'est s'engager dans un parcours d'excellence qui requiert endurance et ténacité. L'AvanThèse permet aux étudiants de mesurer les implications de leur orientation. Nous leur donnons les moyens de connaître ce champ social de la recherche, de prendre contact et d'effectuer des interviews avec les acteurs du milieu de la recherche. L'AvanThèse est aussi l'occasion de réfléchir sur son parcours académique et professionnel. Puisque le doctorat est une expérience professionnelle, il convient de préparer les étudiants à s'inscrire dans cette perspective.. Cela devrait permettre d'éviter des abandons et d'anticiper la mobilité. La première expérimentation de l'AvanThèse a concerné une cinquantaine d'étudiants.

**Olivier FARON, directeur général de l'ENS Lyon :** Nous avons beaucoup parlé des doctorants comme des professionnels, ne faudrait-il pas inventer un statut d'amateur pour les doctorants ? Pour les SHS, il y a beaucoup d'enseignants du secondaire, de cadres, et nous ne devons pas exclure de populations. Un doctorat pourrait être aussi le sujet d'une formation continue. Concernant la charte des thèses, nous avons fait une charte hybride. Pour les publications en sciences exactes, il faut publier avec l'autorisation du directeur

## Accès au doctorat

d'unité. En SHS, si l'on rend le contrôle obligatoire, cela va soulever beaucoup d'oppositions.

Je comprends la nécessité d'avoir des objectifs chiffrés, des objectifs de financements mais faut-il définitivement tuer toute autre voie ? Et les deux tiers qui ne sont pas financés...

Quant à la durée, il y a, notamment en SHS, des résultats extrêmement intéressants qui ont été publiés après des thèses très longues. La mienne a duré 8 ou 9 ans, dont 3 ans de dépouillement. Au-delà de la spécificité, c'est aussi un formidable sujet de formation.

**Carole DORNIER, vice-présidente du conseil scientifique de l'Université de Caen :** Comme beaucoup d'universités, nous sommes entrés dans un PRES et avons eu une réunion du collège doctoral du PRES, pour travailler à une charte commune, un code de bonnes pratiques notamment en matière de recrutement.

Nous avons réussi à faire voter un accord de principe sur l'idée d'une gestion commune des ressources, avec un pot commun d'allocations prises sur la dotation contractualisée. Les établissements recevant une dotation contractualisée et une part de la masse salariale étant transformée en contrats doctoraux, il peut y avoir contradiction entre la volonté des PRES de se doter pour avoir les meilleurs doctorants possible et la tentation des établissements de garder ces moyens. Par ailleurs, il y a des spécificités en SHS mais beaucoup d'innovations, notamment avec les masters pro, ont été proposées à l'interface de la recherche et du monde professionnel. L'utilisation de la recherche dans ces domaines ouvre la perspective d'une nouvelle forme de doctorat en LSHS. Le master pro ne devrait peut-être pas être considéré comme une voie qui ne conduit jamais à un doctorat...

**Patrice BRUN, président de l'Université Bordeaux 3 :** On ne peut pas parler de l'accès au doctorat si on n'évoque pas aussi en même temps sa finalité. Le but de certains doctorats est de produire des enseignants-chercheurs mais c'est de moins en moins le cas. Certains laboratoires proposent des bourses de thèse, et là l'objet est

tout trouvé. En SHS, nous avons beaucoup de thèses qui sont une sorte de formation continue. Les motivations à entreprendre une thèse sont si variées qu'on ne peut voir qu'avec inquiétude les regroupements plus ou moins autoritaires d'écoles doctorales : si les critères sont imposés dans les écoles doctorales unifiées, je pose ma démission demain !

**Jean CHAMBAZ :** Sur les critères de sélections clairs et transparents, ma réponse est oui. Autant éviter que les étudiants aillent au recours mais s'ils vont jusqu'au tribunal administratif, ils perdront et cela fera jurisprudence. Si l'on procède sous forme de jury, comme le proposait Yves Fau dans son analyse, on aura nécessairement des critères clairs et transparents. Cela va dans le sens des bonnes pratiques.

Concernant les différents types de doctorats, il faut travailler sur une typologie. Les trois types de doctorants sont :

- les doctorants en contrat initial (qui ont besoin d'un salaire et d'un contrat doctoral) : il faut que le ministère augmente la masse salariale ;
- les doctorants en temps partagé (professionnels installés, professeurs de secondaires, médecins), qui sont dans un cadre différent et doivent être répertoriés différemment dans les statistiques, notamment pour la durée des thèses ;
- les thèses pour épanouissement personnel. Pourquoi refuser les retraités ? Pas de question d'insertion, point besoin de les payer... on peut même les faire payer pour ce qu'on leur apporte.

Si la CPU et le ministère entendaient cette typologie, cela améliorerait nos chiffres... et nous serions beaucoup plus dans le concret. Nous n'aurions plus d'alibis à moitié honnêtes en SHS pour ne pas suivre ce que font les autres disciplines en matière d'encadrement de doctorants en formation initiale.

**Farid OUABDESSELAM :** Aux États-Unis, la thèse pour épanouissement personnel représente 2% des doctorants.



*Barthélémy JOBERT*

**Barthélémy JOBERT** : À Paris 4, cela concerne une thèse sur sept. Tous ces doctorants sont financés, ou quasiment tous. Personnellement, j'ai 20% de mes doctorants en retraite 40% en activité professionnelle et le reste en contrat doctoral.

**Mustapha BENNOUNA, président de l'Université Abdelmalek Essaâdi** : J'ai l'impression que les universités francophones préfèrent les étudiants qui ont fait leur master dans leur propre université. Mais puisque 40% des étudiants en doctorats sont étrangers, je voudrais faire deux recommandations : pour préparer le retour, d'abord. S'il y avait des contacts avec les universités d'origine, cela simplifierait le choix de sujet de thèse. Ce pourrait être sous la forme d'une co-tutelle ou d'un partenariat quelconque, en particulier pour les universités du Maghreb qui ont beaucoup de relations avec les Françaises.

Certains doctorants reviennent avec un doctorat non reconnu, même s'il a été obtenu en France. Il y a un office d'équivalences méditerranéen où sont représentés les différents pays : l'équivalence n'est donnée que si tout le parcours a été reconnu. Il suffit d'une partie non reconnue pour invalider le dernier diplôme.

**Yves FAU** : Je voudrais souligner qu'un financement doit être sérieux. Le but est que le doctorant trouve un métier. Quelqu'un que le manque de financement oblige à être salarié fera une thèse très longue et qui risque fort de n'être jamais validée.

L'an dernier, 66% de doctorants de première année étaient financés (environ 11 000 doctorants) ; 3 000 sont salariés (en grande partie, des enseignants du second degré) ; entre 2 000 et 2 500 ne sont pas financés.

**Marie-Christine LEMARDELEY** : Il faut faire le rappel du système réglementaire pour les inscriptions et la charte des thèses, et de la nécessité d'avoir, dans les deux cas, des critères explicites et transparents. Nous n'avons jamais mentionné la charte européenne, ce qui montre sans doute qu'on ne la connaît pas. L'attractivité du doc-

torat doit être mise en valeur et je trouve inintéressants les sites en anglais pour inviter les étudiants à venir faire chez nous des thèses en français.

Cette démarche d'amélioration de la qualité peut faire peur à certains mais me semble salutaire dans la mesure où elle permet d'objectiver la réalité, d'identifier si certains encadrent mal ou s'il y a des écoles doctorales qui ne pilotent pas cet encadrement.

Il y a des points non résolus, le nombre de thèses encadrées et ce que je nommerai un refus du cadre, surtout dans le corps professoral. Tout ceci mène à l'auto-évaluation.

Il y a eu également un débat sur la finalité du doctorat, et sur les doctorats pour épanouissement personnel.

La question de la mobilité, enfin. Si les relations étaient plus faciles avec les universités des pays d'origine, on pourrait constituer des jurys communs, par exemple.

## 6

Statut du doctorant  
et répercussions  
institutionnelles

## Président

Jean-Yves MERINDOL, directeur de l'École Normale Supérieure de Cachan

## Rapporteur

Alain BERETZ, président de l'Université de Strasbourg

## Intervenants

Clarisse ANGELIER, chef du service CIFRE, Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT)

Simon E.B. THIERRY, secrétaire de la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC)

Emmanuel BURY, directeur adjoint de l'UFR SHS et membre du directoire de la recherche de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

**Jean-Yves MERINDOL, directeur de l'École Normale Supérieure de Cachan :**

Je rappelle brièvement les questions posées. On a cette diversité statutaire, contrairement à ce qu'une première approximation trompeuse pourrait donner : le contrat doctoral n'est pas le statut unique du doctorant. Il n'est même pas le statut unique des doctorants salariés : ils sont majoritairement salariés de l'université ou de l'école dans laquelle ils travaillent, mais peuvent aussi être salariés d'autres dispositifs. La dualité entre le doctorant salarié jeune professionnel et le doctorant encore en formation a néanmoins changé : le côté jeune professionnel est devenu plus net, à la fois symboliquement et souvent pratiquement.

Le fait d'être salarié et en formation pose des questions dans les représentations institutionnelles dans nos conseils : pour les universités et les établissements soumis au décret électoral de 1985, les conséquences de ces évolutions statutaires n'ont pas encore été tirées. Nous subissons donc la conjonction de ces évolutions statutaires et du décret électoral. D'où l'utilité, si des propositions émergent, de faire des suggestions pour des modifications.

**Liens de subordination et propriété intellectuelle.** De façon plus générale, le statut de salarié (avec un contrat de travail, même s'il s'agit d'un contrat de droit public) introduit des liens de subordination entre l'employeur et l'employé. Même si je reprends l'expression d'un doctorant à la fois salarié et en formation, il ne peut pas librement dire : « Quand ça m'arrange, je suis étudiant ; autrement, je suis salarié. Je prends le meilleur des deux côtés. » Le raisonnement vaut pour l'institution. On a



Jean-Yves MERINDOL

cette situation un peu hybride avec un lien de subordination.

Le passage au contrat doctoral a ainsi changé la nature de la relation et les responsabilités des uns et des autres sur la propriété intellectuelle. La propriété intellectuelle, pour un étudiant, appartient à l'étudiant ; pour un salarié, elle appartient à l'employeur. C'est donc un changement déterminant. Dans les disciplines où l'on parle de brevets, cela a une importance tout à fait significative.

Il pourrait y avoir d'autres conséquences : quelle est la nature des relations avec les dispositifs d'œuvres sociales ? Pour le CROUS, le doctorant salarié devient-il un salarié, se voit-il appliquer des tarifs, des règles d'accès qui sont celles des salariés, ou le reconnaît-on comme étudiant ? Il y a des questions qui ne sont pas encore nécessairement sur la table, les CROUS n'ont pas forcément posé la question mais je pense utile de se la poser. Même question du côté des établissements : le passage aux nouvelles compétences s'accompagne de la gestion de la masse salariale et de la réintégration dans l'établissement de l'ensemble des questions sociales (aides sociales pour la restauration, pour les vacances, pour un enfant, pour Noël, etc.). De quel côté met-on les doctorants pour ces activités sociales ?

**Dernier point**, je ne reviens pas sur le doctorat et son financement, cela existe, c'est tout à fait important dans certaines disciplines. J'insiste simplement sur le fait que de nombreux doctorants (et je pense que ce pourcentage ira en augmentant) sont salariés d'autres institutions. On connaît tous des enseignants de l'Éducation nationale qui font un doctorat en même temps. De plus

en plus, d'autres métiers, justement parce que la reconnaissance sociale, professionnelle et symbolique, du doctorat progresse, ont envie de préparer un doctorat. C'est le cas pour les travailleurs sociaux, les journalistes et dans le milieu des entreprises et des industries.

**Clarisse ANGELIER, chef du service CIFRE, Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT) :**

Je vais aborder une partie des dualités qui ont été soulevées, en faisant le parallèle avec le dispositif CIFRE. Il est né en 1981 ; ce n'est pas un gadget mais un dispositif qui a trente ans, réunit 3 600 doctorants, avec un flux de 1 200 par an. C'est une méta-école doctorale, avec des entreprises de tailles variables, allant des TPE (55 % d'entreprises qui ont moins de 250 personnes avec, parmi celles-ci, presque un quart qui en ont moins de 50) jusqu'à celles du CAC 40.

Le doctorant accompagné par une CIFRE est placé dans des conditions d'emploi scientifique. Leurs employeurs comme eux-mêmes estiment qu'ils apprennent leur métier. On parlait de temps de respiration : vous évaluez à un sixième le temps consacré à l'enseignement, au conseil, à d'autres choses que la production scientifique. Ils consacrent là entre 17 % et 20 % à apprendre un métier, à participer, à se professionnaliser dans le champ d'expertise qu'est l'entreprise.

Les CIFRE concourent aussi au développement des collaborations et permettent aux entreprises d'accéder à la recherche partenariale. Pour les grandes, il s'agit de faire du sourcing et de repérer les meilleurs talents ou les meilleurs collaborateurs, et de travailler avec eux par le biais du doctorant. Pour les TPE, il s'agit de démarrer



## Statut du doctorant et répercussions institutionnelles



Simon E.B. THIERRY

facilement. En effet, le dispositif CIFRE est assez accommodable, circonscrit à la problématique de l'entreprise. Les petites entreprises peuvent ainsi accueillir des talents et accéder à la recherche partenariale assez facilement.

Je vous présente l'organisation fonctionnelle du dispositif CIFRE parce qu'il répond bien à la dualité que vous évoquiez. On part de la mission et de la problématique recherche de l'entreprise, confiée à un doctorant, qui est lui-même encadré par le laboratoire académique, avec un partenariat qui s'élabore entre l'entreprise et le laboratoire.

**Sur le plan administratif**, cela donne un doctorant qui est à la fois étudiant et salarié. Il est salarié de son entreprise, ce qui répond totalement au Code du travail français (avec cinq semaines de congés payés, des évolutions salariales tous les ans si cela est pratiqué dans l'entreprise, une pression de sélection, etc.). En principe, un doctorant CIFRE a été choisi par l'entreprise parmi un groupe de quatre autres ; on a une pression de sélection d'un sur quatre environ du côté des entreprises. De l'autre côté, il est inscrit dans son école doctorale et son statut s'apparente à celui de l'étudiant : tous ont une carte d'étudiant, délivrée par l'école doctorale de rattachement du laboratoire.

Il est aussi au cœur d'un contrat de collaboration qui va définir des questions de confidentialité et de propriété intellectuelle. Il est redevable de son entreprise et n'est pas signataire du contrat de collaboration.

On sait donc, de manière assez habile depuis 30 ans, gérer ce type de dualité pour un jeune ou moins jeune (il n'y a pas de limite d'âge pour le dispositif CIFRE). Le doctorant acquiert une biculturalité, et devient familier à la fois des milieux académique et entrepreneurial. Il est soit en CDI (25 %), soit en CDD de trois ans, statut dérogatoire du Code du travail (75 %).

**Concernant les salaires**, le minimum salarial dans une CIFRE est de 23 484€ bruts annuels, ce qui fait 1 957€ mensuels. La moyenne accordée en 2009 était de

27 000€ et j'ai même un doctorant à 52 000€. Les entreprises veulent avoir les meilleurs, elles les paient et reconnaissent leur parcours, que ce soit un parcours de formation initiale d'excellence ou un parcours qui peut être passé par le privé pendant deux ou trois ans, ce qui leur a permis d'acquérir une autre expérience dont les entreprises sont friandes.

Le salaire est défini par deux inputs : d'une par le secteur socio-économique, et il est clair que les PME paient moins que les secteurs à haute valeur ajoutée et que l'informatique. Pour les secteurs à haute valeur ajoutée, c'est 27-30 ; l'informatique, plutôt 30-33 ; les sciences économiques, humaines et sociales, bancassurance, luxe, on est au-delà de 35. 40 000€ à 45 000€ en salaire d'entrée, c'est ce que gagnent les doctorants CIFRE à l'issue de leur CIFRE. C'est presque ce qu'ils ont gagné pendant leur doctorat et ils ont trois ans d'expérience.

**En termes de cursus**, nous avons autant d'élèves issus d'un parcours de type école d'ingénieur ou école de commerce (2 %) que de jeunes issus des universités. Concernant la position du doctorant étranger, c'est un modèle assez linéaire : nous en prenons 1 % par an. Nous sommes donc aujourd'hui à 24 %, toutes disciplines confondues, très en deçà de la moyenne nationale dont on sait qu'elle est à 39 %. On a des doctorants qui viennent de l'Union européenne, du Maghreb, un peu moins d'Amérique du Nord, et de l'Asie, d'Amérique du Sud, etc. C'est très lié aux pénuries : les écoles doctorales ne trouvent pas toujours le doctorant français de leurs rêves et elles prennent ceux qui viennent. Il peut aussi s'agir de stratégies de développement à terme dans tel ou tel pays, l'ambition étant que le doctorant reparte dans telle région pour y développer une compétence de l'entreprise.

**Les cotutelles.** La CIFRE s'accommode très bien des cotutelles et les entreprises y sont très favorables : le terrain de jeu recherche, notamment des grandes, est international. L'Oréal ne prend pas des doctorants pour un site mais pour une compétence. On fait alors une

cotutelle habituelle, selon l'arrêté qui convient. Dans le contrat, on intègre la CIFRE : on aura une cosignature et on va rabouter avec l'entreprise considérée.

Contrat doctoral et CIFRE sont deux outils tout à fait complémentaires qui répondent à deux stratégies. Dans un cas, on a une université qui veut développer une compétence seule ou une compétence avec une entreprise, mais qui veut garder la main, et souhaite donc embaucher le doctorant pour l'avoir dans son labo. C'est du contrat doctoral. Si c'est accompagné par une entreprise, cela donnera lieu à 60 % de crédit d'impôt ; en termes de financements, cela reviendra au même qu'une CIFRE, pour l'entreprise.

Si l'entreprise s'engage dans une logique de développement de compétences un peu confidentielles sur laquelle elle veut avoir la main, si elle veut faire du sourcing, elle veut le doctorant dans ses équipes et dès lors, elle crée un partenariat qui va s'accommoder de la CIFRE. Ce sont vraiment deux logiques.

Vous, universités, n'allez pas prendre tous les risques managériaux des entreprises ; cela m'étonnerait que vous absorbiez les 3 600 doctorants, pour des raisons financières d'abord. Les entreprises aiment bien avoir les docteurs chez elles. C'est un problème d'articulation des deux outils, qui peuvent parfaitement se mailler pour un coût totalement équivalent pour les entreprises, dans un cas comme dans l'autre.

**Jean-Yves MERINDOL :** J'insiste sur un point qui a été rappelé au début : 3 600 en stock. Les anciennes allocations doctorales transformées en contrats doctoraux, dont la ressource provient donc de financements du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, sont légèrement au-dessus de 4 000 (4 200 ou 4 300). On a donc des chiffres relativement comparables...

**Clarisse ANGELIER :** Non. Pour moi, il y a 3 600 en stock. Pour vous, il s'agit de 13 000 en stock et 4 000 en flux. Vous en avez trois fois plus.

**Jean-Yves MERINDOL :** Vous avez raison : ce n'est pas

comparable, mais ce ne sont pas des chiffres négligeables dans le rapport. La conclusion que je voulais en tirer reste valable : nous sommes tous, et depuis longtemps du côté des universités et des écoles, dans l'idée que le doctorat doit être de plus en plus reconnu dans le monde du travail. Cette reconnaissance passera évidemment par des dispositifs – CIFRE ou autres – dans lesquels les futurs employeurs auront fait un doctorat. Si l'insertion du doctorant dans le monde professionnel réussit, cette situation ira en se développant.

**Simon E.B. THIERRY, secrétaire de la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) :**

Tout d'abord, une première question : qu'est-ce que le statut du jeune chercheur ? Vous avez rappelé qu'il n'y aurait pas un, mais plusieurs statuts. Dans le cadre de la présidence française de l'Union européenne, il y a eu un débat sur un statut du chercheur européen, lancé à l'origine par le président de la République. La conclusion était que le statut du chercheur européen ne pouvait pas être un statut du type de ceux de la fonction publique française mais un ensemble de cadres et de conditions de travail communes ; cette définition du statut du chercheur européen s'appliquait tout à fait aux jeunes chercheurs européens, c'est-à-dire aux doctorants ou aux docteurs en CDD.

Cet ensemble de cadres contient d'abord le cadre contractuel (dont les rémunérations). Dans quel cadre emploie-t-on ces chercheurs ? Dans quelle mesure participaient-ils à la gouvernance des établissements ?

Comment ces chercheurs sont-ils encadrés, quel est leur positionnement hiérarchique, et les missions qu'on va leur confier ? Sont-ils techniciens, chefs de projet ?

Se pose aussi la question de l'offre de formation continue et de la formation générale : dans quelle mesure y ont-ils accès ? Quelle quantité de formation leur est accessible ? Quelle est la qualité de cette formation ? On a enfin la question de la propriété intellectuelle pour ces chercheurs.

**Concernant la question du statut du jeune chercheur,** et pas seulement du doctorant, c'est une question pilier

## Statut du doctorant et répercussions institutionnelles

pour les universités et leurs présidents. Avec la LRU et le passage progressif aux responsabilités et compétences élargies (RCE), les présidents deviennent responsables de la répartition des moyens, humains et matériels. On n'y réfléchit pas de la même manière selon que l'on s'adresse à un chercheur ou à un étudiant. On devra rémunérer le chercheur alors que l'on pourra éventuellement aider l'étudiant.

Vous êtes aussi responsables de la définition des conditions de travail, qu'il s'agisse de l'accès aux outils de travail et aux formations, ou du cadre hiérarchique. Encore une fois, on n'offre pas les mêmes conditions de travail à un collègue chercheur qu'à un usager en train de se former – si ce dernier n'a pas les mêmes conditions de travail, ce n'est pas grave : il apprendra à la dure et n'en sera que plus compétent... Je fais preuve d'un peu de cynisme.

Enfin, vous êtes responsables de l'amélioration des pratiques internes. Je vous renvoie là à un rapport que la CJC a publié en juin 2009, sur l'évaluation de la conformité des chartes de thèse : toutes les chartes qui ont dégradé la responsabilité des encadrants ou de l'établissement par rapport au minimum réglementaire insistent sur le caractère formateur du doctorat.

**La question du statut est centrale.** Les activités quotidiennes des doctorants, à peu de choses près, sont les missions des universités, qu'il s'agisse de production, d'enseignement, de valorisation ou de diffusion des connaissances. Le caractère formateur du doctorat est évident, mais on a aussi de nombreuses autres missions au caractère formateur pour lesquelles on n'envisage pas de délivrer une carte d'étudiant. Je pense par exemple que les premières années de mandat d'un président d'université sont extrêmement formatrices et qu'on y apprend de nombreuses choses. Pour autant, on ne vous délivrera pas de carte d'étudiant !

On l'a dit, on peut avoir un statut d'étudiant tout en étant principalement considéré comme un chercheur. La preuve : les candidats à l'HDR sont étudiants et pourtant, lorsqu'on dit « les étudiants », on n'y inclut pas les

candidats à l'HDR.

Enfin, le caractère professionnel du doctorat est reconnu dans le monde depuis longtemps par la réglementation et la législation. Il est aussi recommandé par la Commission européenne à travers la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, dont je rappelle que la CPU, ainsi qu'un certain nombre d'universités, est signataire.

**Terminologie adaptée.** La première étape, si l'on veut faire du doctorant un vrai chercheur, c'est d'avoir une terminologie adaptée. Un chercheur-doctorant, ce n'est pas du tout la même chose qu'un étudiant en thèse ; un contrat de travail n'est pas la même chose qu'une bourse pour soutenir les études ; la poursuite d'une carrière n'est pas la même chose que l'insertion professionnelle. Cette terminologie a une conséquence non négligeable. Si quelqu'un se présente en disant qu'il est étudiant en thèse en informatique, vous ne le regarderez pas de la même façon que s'il se présente en tant qu'enseignant-chercheur doctorant en informatique. L'image de soi du doctorant aura un impact très fort sur la conscience de ses compétences, donc sur ses possibilités de carrière, et du coup, sur sa façon de travailler.

J'en veux pour preuve le contrat doctoral et deux citations. Celle de Lionel Collet à l'ouverture du colloque : « *Le doctorant étudiant dans notre établissement est devenu, avec le contrat doctoral, notre collaborateur* ». La seconde citation est celle de Gérard Blanchard, lors de la deuxième table ronde : « *Le contrat doctoral institue un nouveau cadre juridique. Il affirme la dimension professionnelle du doctorat : on ne parle plus d'étudiants mais de salariés* ».

Parce que cela s'appelle contrat doctoral, la perception a changé. Si l'on compare le contrat doctoral et l'allocation de recherche, à quelques détails techniques près, c'est la même chose. On a eu quelques évolutions en matière de protection sociale mais ce n'est pas majeur : le doctorant était déjà reconnu comme un employé ; il était employé du ministère via les universités. Concer-

nant la propriété intellectuelle et les conditions de travail, cela n'a rien changé. Il a exactement les mêmes missions. Mais le changement de dénomination nous a fait prendre conscience qu'il était devenu un de nos collaborateurs.

**La question des moyens d'une politique doctorale cohérente.** D'abord, il faut définir ce qu'est une politique doctorale : politique de ressources humaines (qui inclut les doctorants et les nouveaux docteurs), politique de recherche, politique de formation, à inclure dans la politique de formation continue, donc les RH.

L'un des éléments de la cohérence est la charte du doctorat. Cette charte est un affichage public, net et clair de votre politique doctorale. C'est un élément d'attractivité évident ; si vous voulez attirer les meilleurs, il faut leur montrer que les conditions de travail sont les meilleures chez vous. Sa rédaction est l'occasion de poser toutes les questions sur vos pratiques et les leviers d'amélioration.

L'autre élément de la cohérence est la question des spécificités disciplinaires. J'en distinguerai deux : celles qui sont inhérentes à la discipline et celles qui sont héritées des traditions disciplinaires (on a l'habitude de travailler ainsi, et on ne voit pas pourquoi on changerait). L'expérience que nous en avons à la CJC est que toutes les spécificités disciplinaires appartiennent à la deuxième catégorie. Elles sont généralement une excuse pour ne pas améliorer les pratiques.

On posait aussi la question de la place des doctorants dans les universités. Si on veut reconnaître leur statut professionnel, il faut que ce soit en théorie et en pratique. Quid de l'intégration dans les équipes de recherche ? Il faut qu'ils aient des conditions de travail similaires à celles de leurs collègues statutaires, et des missions déterminées.

Il y a aussi la question de leur participation aux décisions. Les doctorants sont une catégorie de chercheurs aux préoccupations spécifiques : ils sont en début de carrière et ont des missions et des compétences nouvelles qu'ils découvrent, des rémunérations assez faibles

et un devenir professionnel encore à définir. Ils représentent 60 % du nombre des personnels de recherche des universités. Pourtant, si l'on regarde comment ils sont représentés, c'est confus : ceux qui sont bénévoles (ou payés au noir) sont avec les étudiants, dans les collèges d'usagers ; ceux qui sont contractuels mais non-enseignants (contrat doctoral) sont aussi avec les usagers ; ceux qui sont contractuels et font de l'enseignement (moniteurs, contrat de doctorant enseignant, ATER) sont assimilés à des maîtres de conférences ; les vacataires qui font moins de 96 heures ETP sont usagers, etc. La CJC propose de dire qu'il y a désormais un collège de chercheurs que l'on sépare en collège A et B, qui sont les professeurs assimilés et les maîtres de conférences et assimilés. On rajouterait un dernier sous-collège, pour les personnels chercheurs et anciens chercheurs non permanents.

La CJC a vraiment une grande expertise sur ces questions et nous sommes volontaires pour travailler avec vous.

**Emmanuel BURY, directeur adjoint de l'UFR SHS et membre du directoire de la recherche de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines :** Je prendrai la parole sans PowerPoint, mais parlant de sciences sociales et humaines, je reviens à des méthodes d'inertie culturelle, comme il a été dit à l'instant !

**Des spécificités en SHS ?** Quelles sont les conséquences et les tensions possibles et probables entre ce nouveau statut et la tradition pratiquée en SHS ? Je suis moi-même dans une université, Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, où il y a 715 doctorants. 35 contrats doctoraux ont été établis à la rentrée 2009, dont 3 pour l'école doctorale COL – culture, organisation, législation –, qui est celle qui représente la majorité des SHS à l'UVSQ. Une certaine disparité apparaît déjà dans la répartition, mais ce ne sera pas mon propos : je ne jouerai pas les pleureuses. Je dirai simplement que quelques problèmes se posent.

## Statut du doctorant et répercussions institutionnelles

**La durée.** Premièrement, on a rappelé plusieurs fois aujourd'hui que le contrat doctoral impliquait une durée de trois ans, voire quatre ans au maximum. Il a été dit que les thèses de sciences sociales et humaines ne pouvaient pas toujours être réalisées dans ce temps. C'est un problème de culture. Les SHS sont souvent des disciplines exigeant du temps. En histoire, lorsque les sources documentaires sont difficiles d'accès, en lettres, ou en langues, où les thèses exigent souvent des séjours à l'étranger. Il est quasiment essentiel de faire ces séjours pendant les périodes de vacances, par exemple. On est face à une réalité concrète qui fait que l'on peut difficilement, sans faire uniquement des statistiques, accomplir une thèse, même dans les meilleures conditions, dans ces courtes durées. Ce sont des disciplines qui demandent du temps et de la maturité. Je présente l'état actuel et l'inertie culturelle de la discipline.

**Le travail personnel.** Deuxièmement, les thèses de SHS ont une tradition de travail personnel. Souvent, le candidat arrive avec un projet qu'il a lui-même défini et qu'il présente à un directeur de recherche. Il s'agit donc, dans le nouveau contrat doctoral, de modifier cette attitude fondamentale par rapport à ce qu'est la thèse SHS telle qu'elle est encore pratiquée aujourd'hui, c'est-à-dire définir un objectif de façon plus concertée avec le directeur, voire avec une thématique du laboratoire.

Un autre problème se pose, celui du rapport à l'équipe de recherche. Souvent, la thèse se fait de façon individuelle, pas réellement inscrite dans l'équipe. Il s'agirait donc aussi de repenser ce rapport. Le contrat doctoral donne peut-être des pistes – je ne suis pas ici pour le critiquer.

**Les écoles doctorales** ont souvent un périmètre qui inclut de nombreuses spécialités, ce qui favorise la pluridisciplinarité, la curiosité ; les thèses SHS pourraient être porteuses d'innovations épistémologiques. Dans quelle mesure cela peut-il être pris en compte par un contrat doctoral ? Peut-on vraiment définir ce que le chercheur a des chances de trouver, à terme, dans son

itinéraire de recherche ? La question des structures de PRES, de campus, qui incitent notamment les équipes à travailler ensemble sur plusieurs établissements, à trouver des thématiques communes, pose aussi ce type de problème.

C'est la question subsidiaire : qui dit SHS, dit souvent disciplines liées à un autre type de professionnalisation que celui du contrat doctoral, à savoir en majorité des enseignants du secondaire. Parmi les doctorants que nous comptons à l'UVSQ en histoire, en langues, ou en lettres, pour prendre ceux que je connais le mieux, 70 % sont professeurs du secondaire. Ils n'ont pas de financement propre de l'université, ne sont pas en état de faire une thèse dans la durée requise par les exigences actuelles. Un des dangers du contrat doctoral serait d'aligner toutes les thèses sur une durée standard qui ferait que les SHS sortiraient une nouvelle fois du registre requis de façon médiane par la pensée de la thèse telle qu'elle se dégage de nos travaux.

**Autre aspect, bien sûr, la question de l'articulation entre le doctorat et le master.** Nos futurs doctorants seront passés par les nouvelles structures que sont les fameux masters renouvelés, les masters enseignement, dont on sait que la plupart des équipes SSH, en tout cas dans nos universités, essaient de penser l'articulation entre formation à l'enseignement et formation à la recherche. C'est l'un des enjeux des masters : conserver les masters de recherche dans des structures d'ensemble qui préparent à la professionnalisation. Par exemple, chez nous, un master qui sera fait avec des historiens, qui mène à la fois à l'archivistique, à la médiation culturelle, à l'enseignement et à la recherche. Quel sera le devenir d'étudiants qui réussiraient des concours d'enseignement et qui voudraient poursuivre une thèse ?

Après ces rapides questions, quelles conséquences pourrait-on tirer du contrat doctoral par rapport aux SSH et par rapport à cette tradition culturelle dont j'essaie de rappeler rapidement les grandes lignes ?

Il est important de considérer la politique de l'établisse-



Emmanuel BURY



Clarisse ANGELIER

ment : les SHS doivent-elles changer ? Doivent-elles préparer en amont les sujets des doctorants de façon plus précise ? Les équipes doivent-elles proposer des thèses ? Encore faudrait-il qu'il y ait des bourses liées à chacun des thèses ou contrats doctoraux possibles – soit bourse CIFRE, soit contrats doctoraux.

**Le problème est aussi la question des directeurs.**

Lorsque des collègues de linguistique ou de langue annonçaient qu'ils avaient plus de 12 doctorants, cela faisait bondir nos collègues de sciences exactes qui disaient que c'était vraiment disproportionné. Le contrat doctoral peut inciter les directeurs de recherche en SSH à prendre leurs fonctions, je ne dirai pas plus au sérieux mais en tout cas à mieux réfléchir sur la définition d'un objectif avec le futur doctorant et sur la réduction probable du nombre d'étudiants qu'ils peuvent encadrer. Bien sûr, cela s'accompagne d'une conséquence importante, qui est la réduction des SSH en général dans leur présence dans les universités. Souvent, les laboratoires sont petits – philosophie, histoire ancienne – et reposent sur un petit ensemble de doctorants. Quelle place leur faire dans l'offre actuelle des universités lorsqu'il s'agit de cohortes importantes d'étudiants et de compétition entre les différentes composantes pour accéder aux contrats doctoraux ? Même si "small is beautiful", cela pose un problème. Dans les reconstructions actuelles qui peuvent s'opérer, notamment dans le cadre des PRES ou du plan campus, il faut concevoir des structures laissant la place, la visibilité à ces petites équipes et à la possibilité de choisir des doctorants.

L'autre aspect, bien sûr, est que les nouvelles structures posent des questions aux études doctorales de SSH : faut-il renoncer à augmenter l'ensemble des doctorants ? Faut-il simplement les réguler ou s'engager à les réduire ? Peut-on considérer que les doctorants en SSH seront moins nombreux à terme ? Cette capacité doctorale des SSH est-elle un enjeu ? Je crois qu'il y a ici une sorte de paradoxe alors qu'il a été rappelé que le contrat doctoral visait à étoffer les docteurs pour mieux

rayonner à l'extérieur. Si l'on applique ses propositions en sciences humaines, le contrat doctoral amène à réduire les cohortes de doctorants, pour les mener peut-être dans de meilleures conditions au bout de la thèse, avec un avenir professionnel peut-être plus assuré.

**Clarisse ANGELIER :** La DS7 – sciences de la société – représente 16 % des CIFRE en 2008-2009 : c'est énorme, c'est le top 3. Concernant les sciences humaines – lettres, histoire, etc. –, elles représentent 5 % en 2009, surtout les langues. En effet, on a une bi-approche langues et web sémantique, et les entreprises sont très friandes de linguistes. Cela représente tout de même 20 % des CIFRE et ils trustent les meilleurs salaires.

**Emmanuel BURY :** Pour aller dans le même sens, les bourses CIFRE de mon université concernent les sociologies d'un des laboratoires d'excellence. Cela fonctionne très bien. Les autres disciplines des sciences humaines sont les parents pauvres dans cette répartition.

**Pierre MUTZENHARDT, Vice-président de recherche de l'Université Henri Poincaré Nancy 1 :**

Les CIFRE et les anciennes allocations de recherche ne sont qu'une partie des contrats. On a des contrats entre l'entreprise et l'université par lequel l'université est l'employeur du doctorant. Nous avons de nombreux doctorants qui sont payés sur ressources propres des universités par ce mécanisme, et qui rentrent dans le cadre du contrat doctoral.

De la même façon, en dehors des CIFRE, on a aussi des doctorants qui sont en entreprise par contrat, et payés par l'entreprise.

Peut-être qu'à l'instar du contrat doctoral, nous pourrions envisager un cadre plus large que celui des CIFRE (en dehors du financement, je parle simplement de contrat de travail) pour l'emploi des doctorants à l'intérieur des entreprises.

**Clarisse ANGELIER :** En l'occurrence, ils ont un contrat de travail qui relève du droit du travail : il n'y a pas de spé-

## Statut du doctorant et répercussions institutionnelles

cificité. Aujourd'hui, dans la CIFRE, on utilise le Code de travail. Le doctorant n'a pas un contrat particulier.

**Pierre MUTZENHARDT :** Sans que ce soit un décret, cela pourrait aider les petites et moyennes entreprises qui ont plus de difficultés à entrer dans le système.

Deuxième point, qui concerne le contrat doctoral de manière générale. Dans le décret, il est dit « on peut » et non « on doit ». Le contrat doctoral pourrait être bien-disant pour le doctorant mais aussi offrir un cadre légèrement moins rigide, notamment en matière de durée. Le chercheur cherche mais l'obligation de résultat peut être difficile.

Le collègue canadien mentionnait différents points d'étape, un suivi beaucoup plus présent, qui est complètement omis dans le contrat doctoral.

**Jean-Yves MERINDOL :** Bien entendu, on a de nombreux dispositifs de financement, qui s'appuient sur des situations statutaires ou contractuelles différentes de celles que nous avons indiquées ici. On a rappelé ce matin les contrats qui viennent avec le CEA ; on a aussi des dispositifs de formation continue d'entreprises qui mettent des gens en formation continue pour un doctorat.

J'insiste de nouveau sur un point : la mise en place du contrat doctoral ne veut pas dire que tous les doctorants doivent être employés de l'université. Ils ne le seront jamais. Les autres employeurs, notamment relevant du droit privé, ont une idée très précise de ce que sont les liens de subordination dont je parlais. Ils imposent donc des choses à leurs employés, ce que nous n'avons pas encore intégré dans le raisonnement universitaire. S'il s'agit d'abandonner le statut d'étudiant et d'avoir vraiment un employé de l'université, dès lors, appliquons totalement les liens de subordination au sein de l'université. Un employé n'est pas là comme un étudiant.

Je relève aussi une chose que vous avez dite avec laquelle je ne suis pas d'accord ; vous avez dit que tous les doctorants sont des chercheurs travaillant pour les universités. Non ! Les doctorants CIFRE ne travaillent

pas pour les universités mais pour les entreprises qui les emploient.

**Emmanuel BURY :** Concernant la question du financement : 715 doctorants, 35 contrats en 2009 et environ 70 allocations qui tournent, cela veut dire que de nombreux doctorants ne sont pas financés. Le vrai problème qui se pose à l'avenir, c'est comment valoriser le travail des étudiants en prenant par exemple en charge les déplacements dans des colloques, des séminaires ; c'est très important en sciences humaines. En effet, s'ils n'ont pas de contrat, est-ce que l'école doctorale peut prendre en charge une partie de leurs frais ? C'est un vrai problème que j'ai rencontré pour plusieurs de mes étudiants que j'ai envoyés dans des colloques internationaux mais qui n'avaient pas de contrat. Cela pourrait être mis à la marge parce qu'ils ne sont pas entièrement dépendants de l'institution et ne sont pas employés par elle, mais cela pose le vrai problème de tous ces financements, de la valorisation de la recherche et de la diffusion.

**Jean-Yves MERINDOL :** Je n'ai pas dit qu'il n'avait pas de lien : j'ai dit que le lien de subordination était avec l'entreprise.

**Simon THIERRY :** Mais il est aussi avec le laboratoire.

**Jean-Yves MERINDOL :** Non, il n'existe pas juridiquement avec le laboratoire.

**Simon THIERRY :** La convention CIFRE lie le laboratoire et l'entreprise, sachant que l'entreprise bénéficie de fonds publics. Donc le salaire est payé par l'entreprise, certes, mais une partie est payée par l'État.

**Clarisse ANGELIER :** Il est salarié et donc redevable, au titre du Code du travail. La seule dérogation concerne la durée du contrat parce qu'on peut faire un CDD de trois ans, ce qui est subordonné à une formation doctorale, d'où l'importance de l'inscription en thèse ; sinon, tout tombe. Ce que vous dites renvoie au contrat de



collaboration entre le laboratoire et l'entreprise, cette dernière prenant évidemment en compte la position géographique du doctorant, ses droits et devoirs envers le labo quand il y est, la participation aux formations doctorales, etc. Il est vrai que le doctorant a une position duale et qu'il est redevable à cette dualité de sa position de salarié et d'étudiant en même temps.

L'ANRT n'impose pas de temps de présence au labo. C'est à la recherche de piloter les temps de présence. On peut comprendre qu'il soit plus intéressant d'être à 80 % dans le labo à un certain stade des recherches puis 80 % dans l'entreprise à un autre moment. C'est très variable entre la première et la troisième année.

**Jean-Yves MERINDOL :** Peut-être est-ce un point trop secondaire mais la personne qui bénéficie d'une bourse CIFRE a des obligations envers le laboratoire ou l'université dans lesquels il travaille. Ces obligations sont dépendantes du contrat qu'il a signé avec l'entreprise.

**Simon THIERRY :** Ce qu'il doit à l'université ou ce que l'Université lui doit ne relève pas des prud'hommes.

**Jean-Yves MERINDOL :** En revanche, s'il a un conflit, il passe par les prud'hommes. Le conseil de discipline de l'université sera dans l'embarras pour juger d'éléments qui ne relèveraient pas de son statut d'étudiant, ce qu'il est aussi.

C'est en tant qu'étudiant qu'il peut passer en conseil de discipline d'université. Pour le statut des contractuels doctoraux, les conséquences institutionnelles en matière de conseil de discipline n'en sont pas complètement tirées actuellement. C'est une situation ambiguë puisqu'il a une double casquette d'étudiant et de contractuel.

J'aimerais revenir sur un point évoqué, qui intéresse au premier chef les présidents d'universités : c'est la place des doctorants dans leur diversité de situations dans les collèges électoraux des établissements.

**Intervention dans la salle :** On vient de renouveler les

étudiants au conseil scientifique de l'université. La question des collèges électoraux pour les doctorants est d'une complexité sans nom : cela ne permet pas aux doctorants de s'organiser au travers des associations qui existent.

Il faut un changement des textes permettant d'avoir un collège unique, ou deux collèges dont le facteur de distinction serait que les gens soient employés par l'établissement ou pas. Un collège unique serait certainement souhaitable.

**Jean-Yves MERINDOL :** Je mets à part les grands établissements, dont je fais partie, qui peuvent avoir des règlements statutaires prévoyant des cas particuliers. Nous sommes en train de revoir les statuts et avons décidé d'avoir un collège unique des étudiants de master et de doctorat, sans distinction de statut (nous n'avons que des étudiants en master et doctorat). Néanmoins, l'équilibre de notre corps électoral est très différent de celui d'autres établissements.

Les universités ont un conseil d'administration où le nombre de sièges est très réduit pour les personnels. Faire une catégorie particulière implique probablement un siège, qu'il faut enlever à une autre catégorie ; laquelle ?

Concernant le conseil scientifique, c'est plus vaste et la même question se pose.

Regroupe-t-on tous les doctorants dans une seule catégorie ? Est-ce une catégorie en soi ? Ou est-ce une catégorie incluse dans une catégorie plus large ? Je n'apporte pas la réponse.

**Pierre MUTZENHARDT :** À l'université de Lorraine, nous réfléchissons aux statuts dans notre établissement, c'est l'occasion de refaire des collèges électoraux qui seraient plus en phase. Nous nous sommes posé la question d'un collège master doctorat en conseil scientifique.

**Intervention dans la salle :** Je suis tout à fait d'accord sur la terminologie de chercheur doctorant. Il n'en demeure pas moins qu'ils sont issus des étudiants, par

## Statut du doctorant et répercussions institutionnelles

rapport au statut ante. La reconnaissance est donc tout à fait légitime, mais si on pose la question du collège auquel prendre le siège, c'est de fait au collège étudiant puisque l'on identifie une nouvelle catégorie qui répond à un nouveau statut mais qui est bien issue, au départ, du collège étudiant.

**Jean-Yves MERINDOL :** Non, elle est issue des deux collèges. Elle est majoritairement issue du collège étudiant et minoritairement issue du collège B.

**Simon THIERRY :** J'ai sagement attendu la fin des questions pour répondre. Vous parliez du fait qu'il faudrait des contrats moins rigides, notamment pour la durée des thèses, qu'il fallait inclure dans le contrat de travail des notions de suivi du doctorat, etc. Deux choses me semblent importantes, et cela répond peut-être aussi à certaines critiques sur la normalisation à trois ans de la durée du doctorat.

Premièrement, il me semble qu'il faut considérer la durée du doctorat en quote-part à temps plein donné dans la recherche. Il est évident qu'un enseignant du secondaire qui passe uniquement ses soirées sur son doctorat va passer plus de temps entre la date de début et la date de fin. Il faudrait trouver une solution pour aller vers trois ans à temps plein. Un enseignant du secondaire qui, pour une raison ou une autre, réussit à passer 50 % de son temps sur sa thèse, cela ne me semblerait pas déraisonnable que l'on dise qu'il puisse passer cinq ou six ans sur sa thèse. En effet, au final, en temps de travail effectif, il aura passé autant de temps de travail et de recherche que quelqu'un qui aurait un contrat doctoral. Un deuxième élément, qui concerne le fait d'inclure dans le contrat de travail des notions de suivi de la recherche. C'est une très mauvaise idée parce que cela revient à mélanger des aspects scientifiques et les aspects RH. Pour moi, la question du suivi du travail, la vérification que le travail avance, que l'encadrement est bien fait, etc., cela relève de la charte du doctorat. Cela ne regarde pas la subordination employeur/employé.

**Jean-Yves MERINDOL :** Ce n'est que partiellement vrai. En effet, pour avoir un contrat doctoral, paradoxalement, il faut tout de même être inscrit en doctorat. Si on perd cette qualité d'inscription en doctorat, que se passe-t-il ?


Le fait de dire que l'on a deux documents : d'abord la charte des thèses, qu'il faut respecter, et qui édicte un certain nombre de choses, et l'autre, le contrat de travail séparé, sans qu'il y ait dans le contrat de travail un renvoi simple à la charte des thèses, a minima, me semble problématique.

**Yves LICHTENBERGER :** Au sujet de la validation des acquis de l'expérience, il est intéressant d'avoir une procédure – nous l'avons fait à l'université Paris Est – qui autorise les salariés qui ont déjà une accumulation de recherches à prendre un an pour faire un doctorat sous statut de salarié de leur entreprise pour inscrire cette accumulation dans un corpus disciplinaire. La soutenance répondant exactement aux mêmes exigences qu'une thèse normale.

**Jean-Yves MERINDOL :** Cela a déjà été fait : plusieurs universités ont délivré le doctorat en VAE. J'ajoute, même si je sais que j'ouvre une boîte de Pandore que je referme immédiatement, qu'il est aussi évident que le doctorat peut être délivré en formation continue. C'est quelque chose qui se fera, même si l'université qui l'a tenté a connu quelques difficultés.

**Alain BÉRETZ, président de l'Université de Strasbourg :** J'ai regroupé deux types d'arguments, d'une part sur la diversité, et d'autre part sur la conséquence des statuts.

**Il y a deux types de diversités statutaires.** Celle, pointée par la CJC, de la diversité professionnelle des étudiants. J'étais plutôt favorable à la conciliation d'un statut à la fois de professionnel et d'étudiant. Cela ne nie pas en particulier la demande des étudiants ou des jeunes chercheurs d'être considérés véritablement comme des professionnels.



Il y a énormément de diversités statutaires de salariés dans le système doctoral, qu'il faut rajouter (en dehors du contrat doctoral qui représente pour nous, universitaires, le cœur). Une nouvelle CIFRE arrive mais il y en a d'autres, comme la VAE, et l'on doit avoir une position qui accomode cette diversité statutaire. Le « et/ou » sera au cœur des positions politiques que nous devons adopter.

**Le deuxième point concerne la diversité disciplinaire.**

La question a été clairement posée, y compris par les étudiants de manière un peu provocante : excuse ou réalité ? Tradition ou réalité concrète ? Je ne sais pas si l'on peut arbitrer ainsi. Au-delà de l'aspect très disciplinaire, il y a la diversité des types de professionnalisation selon les disciplines, qui peut amener des diversités statutaires. Cela me semble plus important que la diversité des disciplines elles-mêmes.

**Les conséquences du statut.** J'en distingue deux : conséquences pratiques et conséquences fondamentales.

Les pratiques ont été beaucoup citées : subordination, suivi/licenciement, œuvres sociales, niveau de salaire, collègues électoraux et conséquences pour les établissements – masse salariale, activités sociales, augmentation ou diminution du nombre de doctorants. Il y a donc énormément de conséquences pratiques à envisager quand on parle d'éléments statutaires.

On a des conséquences plus fondamentales : le statut n'induit pas uniquement des problèmes techniques, mais des comportements différents. Nous devons analyser les conséquences d'une évolution statutaire en ces termes. Il induit aussi des images de soi qui peuvent être différentes, en particulier du doctorant et de l'université, ainsi que du directeur de thèse.

**Concernant les statuts,** ils ne sont valables que quand on garde à l'idée les objectifs fondamentaux de la thèse ou du doctorat. Si on reste sur les statuts, on se trompe de problème. J'ai bien entendu que des évolutions statutaires sont nécessaires. Le statut sera forcément

pluriel. Il visera cependant toujours un objectif fondamental, et en particulier du point de vue du doctorant : apprendre son métier. Il s'agit de la formation à ou par la recherche : on ne forme pas que des chercheurs, mais des gens qui ont été formés par la recherche. Ce statut doit permettre cette ouverture.

Concernant nos recommandations, je n'en ai pas entendu beaucoup. J'ai entendu deux choses très pratiques, outre les aspects politiques qu'il faudra peut-être retravailler : le problème des collègues électoraux, sur lequel nous avons bien avancé, et peut-être des problèmes de durée de thèse.

# 7 Formation des docteurs

## Président

Guy COUARRAZE, président de l'Université Paris-Sud 11

## Rapporteur

Vincent BERGER, président de l'Université Paris Diderot-Paris 7

## Intervenants

Daniel EGRET, président de l'Observatoire de Paris  
Isabelle NICOLAI, directrice du Centre d'Initiation à l'Enseignement Supérieur de Versailles (CIES)

### **Guy COUARRAZE, président de l'Université Paris-Sud 11 :**

Nous nous sommes réparti les rôles pour aborder un certain nombre de points de façon transversale ; notre clé de répartition sera le niveau de granularité des regards que l'on peut poser sur la formation doctorale. Le premier niveau sera celui de l'établissement, et comment la stratégie de l'établissement ou le développement de son activité porte un regard particulier sur la formation des docteurs, que ce soit en matière d'attractivité, de spécificité universitaire ou de moyens. Vincent Berger introduira ces questions sur lesquelles nous réagirons.

Deuxième niveau, celui des regroupements « supra », les collèges doctoraux, les instituts d'écoles doctorales, les PRES, les CIES. Comment appréhende-t-on la formation des docteurs. C'est là le domaine d'Isabelle Nicolai. Troisième niveau, celui de l'école doctorale : offres de formation ; coordination du rôle des formateurs que sont les directeurs de thèse ; évaluation des formations. Daniel Egret donnera là quelques éléments.

Nous pourrons aussi examiner la formation du docteur sous l'angle du docteur lui-même.

Pour terminer cette introduction, quelques éléments de contexte pour positionner le problème de la formation des docteurs. Pour être peu provocateur, je pourrai reprendre ce qu'a dit Jean Chambaz ce matin : « Le doctorat, c'est la recherche et on peut s'arrêter là ». En ce cas, la formation semble un peu occultée, pour ne pas dire mise à l'écart. C'est évidemment un clin d'œil : au sein d'un doctorat, il y a d'abord la formation du chercheur, qui est la première dimension de formation. Il y



a aussi la formation par la recherche, qui est une nouvelle dimension de la formation. Par la formation du chercheur, par la formation par la recherche, nous rejoignons complètement la problématique de la formation des docteurs.

**Premier élément d'analyse générale,** cette émergence de notion de formation doctorale a été progressive. Elle est corrélée à la diversification des débouchés pour nos docteurs. Évidemment, tant que l'insertion professionnelle ne visait que le milieu académique (organismes de recherche, universités), la dimension de formation pouvait être plus limitée. Dès lors qu'ils vont, et aujourd'hui très largement, dans le monde économique, il est clair que les besoins de formation deviennent plus larges et imposent que l'on aborde cette question de la formation doctorale de façon plus transversale et plus systématique.

On peut trouver des repères dans cette construction progressive par le rappel simple de quelques acronymes. D'abord, LMD, l'institutionnalisation des trois niveaux de formation, par laquelle le doctorat, avec le processus de Bologne, acquiert vraiment sa dimension de niveau de formation. C'est la conclusion progressive du processus de Bologne : les années 2000 à 2003.

**Deuxième émergence de l'intérêt et de la nécessité** de la formation doctorale, l'acronyme ED, pour école doctorale. « Ecole » renvoie à une dimension de formation dans le doctorat. Si cette notion d'école doctorale n'est pas récente, son apparition très affirmée dans les textes date du premier arrêté de 2002 sur les écoles doctorales, avec un renforcement dans l'arrêté de 2006 (où cette

notion d'école doctorale, d'études doctorales, et de mission de formation apparaît de façon plus claire encore).

**Enfin, LRU et autonomie,** qui nous ramènent à la dimension de formation du doctorat. Dès lors que la LRU conduit nos établissements à construire une stratégie et une politique plus affirmées, on voit bien comment la plupart des établissements ont fait de leur offre de formation doctorale un élément fort d'attractivité et de notoriété.

**Vincent BERGER, président de l'Université Paris Diderot-Paris 7 :** La formation doctorale est un élément essentiel de l'attractivité, de la notoriété d'un établissement. Et de plus en plus d'établissements mettent en avant leur formation doctorale, formation par la recherche mais aussi formation au-delà de la thèse et au-delà de la recherche. Cette attractivité est destinée à la fois aux recruteurs et au monde économique, et aux étudiants eux-mêmes (qui peuvent être amenés à s'intéresser au contenu d'une formation doctorale avant de choisir un sujet de thèse précis). L'attractivité et l'identité sont un élément essentiel dont nous pourrions parler.

Deuxième élément, la formation doctorale, c'est la spécificité universitaire, et il faut donc se poser la question de nos savoir-faire dans l'établissement. Quels sont ceux qui peuvent justifier des éléments de stratégie ? Cela changera en fonction de la couleur de l'établissement, de ses thématiques et de ses spécificités disciplinaires. Enfin, les moyens. Concernant la formation par la recherche, on reste dans le domaine traditionnel : ce sont les moyens qui sont dans les laboratoires, dans les masters et dans les cours d'école doctorale. Mais nous avons

COLLOQUE ANNUEL  
DE LA CPU

DOCTORAT,  
DOCTORANTS  
ET DOCTEURS

31 MARS  
2 AVRIL 2010  
NANCY

# 7 DOCTORANTS ET DOCTORATS

## Formation des docteurs



Vincent BERGER

de nombreux moyens à dégager dans la gestion et le fonctionnement des formations au-delà de la thèse. Dans le domaine administratif, pour organiser des formations doctorales, nous pensions qu'il fallait deux administratifs pour 1 000 étudiants, 100 k€/an pour 1 000 doctorants. Dans tous nos établissements, il doit y avoir des discussions sur les moyens à affecter à cette formation pour les doctorants.

**Isabelle NICOLAÏ, directrice du Centre d'Initiation à l'Enseignement Supérieur de Versailles (CIES) :** L'un des problèmes concerne la diversité des niveaux de collaboration et de regroupement. Nous travaillons actuellement avec des écoles doctorales, avec des instituts d'écoles doctorales, des collèges d'écoles doctorales, auxquels se juxtaposent des CIES (la formation à la pédagogie jusqu'en 2011), et les PRES, qui ont la délégation pour organiser les activités doctorales.

Je dirai donc que la question de l'articulation de ces différents niveaux avec des périmètres administratifs, géographiques différents, avec des activités de mission, puisque tous ces niveaux n'ont pas du tout les mêmes objectifs de mission, est difficile à organiser. C'est une des premières questions que nous souhaitons aborder.

Deuxième question, il s'agit des procédures à harmoniser au travers de ces regroupements d'écoles doctorales. En effet, les dispositifs mis en œuvre sont liés à la culture, à l'histoire de chaque établissement. Y a-t-il une démarche, une démarche qualité peut-être, parce qu'elle est extrêmement structurée, qui pourrait être mise en œuvre pour participer à la mise en place de procédures d'écoles doctorales liées aux procédures de recrutement et également à la formation ? En effet, qu'il s'agisse de la formation à la recherche ou par la recherche, mais aussi des activités complémentaires, il est nécessaire d'avoir une formation obligatoire, qu'il s'agisse du suivi, de l'insertion, de l'application de la charte, de la validation de ces formations complémentaires, bref, est-il possible d'imaginer une harmonisation de ces procédures et comment ?

Enfin, troisième question, peut-être plus positive, la question de la mutualisation. Regrouper les ED, c'est plus de choix et de diversité donc un atout très important pour les étudiants et pour les écoles doctorales. L'exemple typique est la mutualisation des Doctoriales que chacun pratique. Existe-t-il d'autres exemples de mutualisation possible et selon quelles modalités ?

**Daniel EGRET, président de l'Observatoire de Paris :** L'école doctorale, dans le dispositif de formation des docteurs, est un échelon essentiel. Guy Couarraze a rappelé qu'il était récent, en tout cas stabilisé depuis un peu moins d'une dizaine d'années, avec la création de 250 à 300 écoles doctorales en France privilégiant une stratégie de site, même s'il y a des contre-exemples. Les écoles doctorales ont le rôle d'organiser et de rendre visible l'offre de formation au niveau d'une thématique ou d'un ensemble de thématiques, de façon transversale aux structurations (UMR, UFR, etc.).

**D'où leur potentiel de structuration,** que l'on voit bien dans les débats sur les PRES. L'école doctorale est un enjeu en soi puisqu'il est porteur d'une forte visibilité du dispositif de recherche sur lequel peut s'adosser la formation. Y a-t-il des différences culturelles entre les différentes disciplines, allant des SHS aux sciences dures, aux sciences appliquées ? Notamment en matière d'organisation de la formation ?

**Trop ou trop peu de formations ?** Un certain nombre des modules de formation complémentaire sont en fait organisés ou transmis au niveau plus fédéral des CIES. On entend souvent dire que les doctorants sont surchargés de formations. Est-ce vrai ? À l'inverse, ne sommes-nous pas dans un dispositif où la focalisation sur le seul sujet du docteur est une limitation à la formation ? C'est pourquoi il nous faudra réfléchir in fine à l'impact individuel que l'on attend de cette formation.

**Quid du directeur de thèse ?** Ils sont en interaction di-



Daniel EGRET

recte avec le jeune doctorant. Comment sont-ils choisis ? Y a-t-il un tutorat, une charte de thèse ? Les dispositifs commencent à être assez bien rodés. On a rappelé l'existence de chartes européennes : une réflexion au niveau européen est en cours sur ce rôle.

**D'où la question de la HDR.** Le choix des directeurs de thèse pose la question de la capacité de nos collègues chercheurs à encadrer des thèses. Cette capacité est en principe attestée par l'habilitation à diriger des recherches. En principe, parce que c'est un dispositif qui n'est pas toujours considéré comme optimal pour mettre en évidence des qualités d'encadrement. Faut-il permettre à des non habilités de tester leur capacité d'encadrement, ce qui pourrait constituer la première étape de la HDR.

**L'évaluation de la formation.** On évalue le docteur à travers la soutenance. On peut réfléchir à des dispositifs mettant en évidence les savoir-faire divers qu'il a acquis. Le nouveau chapitre de thèse peut faire partie du dispositif. Mais l'évaluation de la formation concerne aussi celle des formateurs, qui est un dispositif pour lequel, en tout cas au niveau des écoles doctorales, on est assez peu armé. Nous avons là beaucoup de choses à inventer.

**Les missions complémentaires,** un enjeu important pour la formation des docteurs. La formation du docteur, ce n'est pas uniquement la thèse et son encadrement, mais aussi les missions complémentaires : l'enseignement (avec le rôle des CIES en matière de formation) et la diffusion de la culture scientifique et technique. À l'Observatoire de Paris, nous avons engagé des moniteurs ou des doctorants sur ces terrains très formateurs qui amènent les étudiants à apprendre à parler de leur science.

**Certificat de compétences.** Je mentionnerai également l'expérience d'un certificat de compétences qui a été menée au niveau de la CPU, dans le cadre du calcul intensif. Lors de travaux importants de simulation, les

doctorants pouvaient être amenés à utiliser les moyens lourds de calcul intensif au niveau national. Nous avons conçu une espèce de label de thèse sous la forme d'un certificat de compétences. Cela permet de pointer, à l'intérieur du travail très spécifique d'un doctorant, des compétences techniques et technologiques d'utilisation d'outils.

**Guy COUARRAZE :** Quel peut être le regard et l'attente du doctorant par rapport à cette formation doctorale ? Notamment quel type de formation peut-il attendre : formation disciplinaire, formation à des outils, formation professionnelle ou personnelle ?

Qu'en est-il, du même coup, de la durée des thèses ? On ajoute, au fur et à mesure, une dimension de formation de plus en plus grande. Cela peut être un élément difficile à gérer pour le doctorant : mener son travail de thèse tout en ayant une formation au monitorat d'enseignement, une formation généraliste dans les modules complémentaires, etc.

De la même façon, les thèses en cotutelle internationale : représentent-elles un plus pour la formation du docteur ou génèrent-elles surtout des difficultés ? Quand on est en cotutelle internationale, on peut avoir du mal à suivre les modules complémentaires exigés par l'école doctorale. En sera-t-on dispensé ou pas ? Là aussi, cela pose le problème de la durée par rapport à cette formation doctorale.

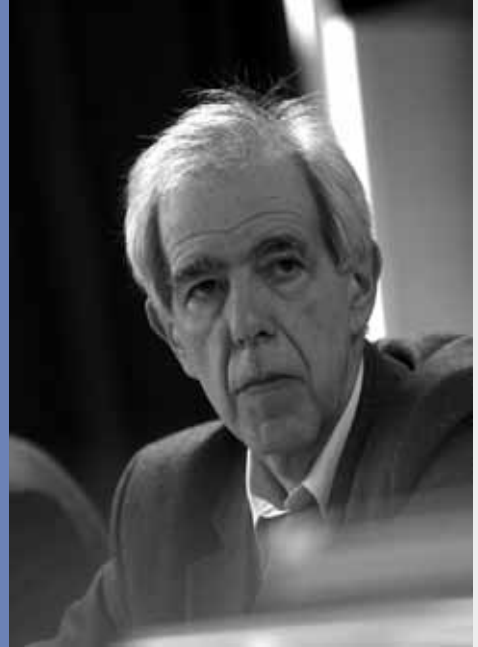
**Intervention dans la salle (EVRY) :** Je suis étonné que le mot comité de thèse n'apparaisse pas dans cette longue liste de mots-clés. Il s'agit de demander à un comité de chercheurs, de professeurs étrangers à l'université de garder un œil, de rencontrer au moins une fois, et plus si problème, le doctorant. À Evry, dans l'école doctorale GAO, nous avons imposé un comité de thèse pour tous les doctorants à partir de maintenant.

**Guy COUARRAZE :** C'est un problème lié à l'évaluation, qui se pose au niveau de la gestion de l'école doctorale.



# 7 DOCTORANTS ET DOCTORATS

## Formation des docteurs



Guy COUARAZE

**Intervention dans la salle (EVRY) :** Le comité de thèse permet d'apporter un œil et un jugement scientifique sur l'avancée du travail du doctorant, et s'assurer que l'encadrement est scientifiquement, correctement mené. Il doit comprendre au minimum deux personnes étrangères à l'université. Il est raisonnable que ces personnes finissent un jour dans le jury de soutenance, mais ce n'est pas obligatoire. C'est systématique à l'INRA. Apparemment, la proposition a reçu un accueil très favorable des thésards. Ils se sont dit très justement que cela cassait leur tête-à-tête avec leur directeur de thèse.

**Daniel EGRET :** Tout à fait. Dans ma très brève liste de questions, j'avais un peu masqué cela derrière la charte de thèse. Dans certains établissements, c'est à travers une charte de thèse que l'on met en place ces regards extérieurs qui me semblent effectivement utiles pour éviter le simple face-à-face thésard/directeur de thèse.

**Guy COUARAZE :** Il y a une alternative qui est peut-être un peu moins lourde, dans un certain nombre de chartes de thèse : c'est l'existence d'un tuteur qui, à côté du directeur de thèse, reçoit le doctorant de façon régulière, examine l'avancement du travail. Le doctorant peut lui poser un certain nombre de questions sur les difficultés rencontrées, qui ne sont pas toutes traitées directement, en bilatéral, avec le directeur de thèse. C'est un peu moins formel que le comité de thèse mais cela permet de suivre le doctorant dans sa formation doctorale.

**Vincent BERGER :** Cela renvoie à ce qui vient d'être dit : est-ce que l'HDR est vraiment une qualification pour diriger des recherches, comme son nom semble l'indiquer ? Si l'on a besoin d'un comité de thèse ou d'autres tuteurs, c'est peut-être simplement parce que le directeur de thèse n'est pas toujours au niveau. Du coup, des alarmes sont tirées et on instaure des procédures pour intervenir.

**Intervention dans la salle (Université de Bourgogne) :**

Cela fait cinq ans que nous avons mis en place le comité de thèse dans deux écoles doctorales sur trois. Je trouve cela extrêmement bénéfique pour le doctorant, mais aussi, scientifiquement, pour les laboratoires. En effet, des discussions se mettent en place entre chercheurs. Des collaborations vont démarrer grâce à ces discussions autour du sujet de thèse.

En tous les cas, il est clair que le jeune chercheur est conforté dans son projet : son directeur de recherche n'est pas seul à lui confirmer qu'il était sur la bonne voie. Un collectif agréé sa démarche.

**Vincent BERGER :** Quelle est la fréquence de réunion de ce comité de thèse ?

**Intervention dans la salle (Université de Bourgogne) :**

Deux fois pendant la durée de la thèse : après un an et après deux ans, la troisième année donnant lieu à la soutenance. Ce n'est pas du temps de perdu.

**Vincent BERGER :** Les enseignants ne s'en plaignent-ils pas ?

**Intervention dans la salle (Université de Bourgogne) :**

La HDR n'est pas forcément une compétence pour diriger une thèse. Plusieurs universités, dont la mienne et Paris XI, ont mis en place des stages de formation pour les futurs directeurs de thèse. Les retours que nous avons des personnes qui ont suivi ces formations, après trois ans à Orsay, à Nice, à Montpellier et à Dijon, sont extrêmement positifs. Le problème est que ce ne sont pas forcément ceux qui en ont le plus besoin qui la suivent. Néanmoins, c'est un réel plus dans la capacité qu'ont nos nouveaux directeurs de thèse à encadrer les thèses.

**Agnès FLORIN, Collège doctoral Nantes-Atlantique :**

Je voudrais faire part de l'expérience que nous avons concernant les formations. Nous avons des écoles doctorales régionales dans le cadre du PRES université de Nantes-Angers-Le Mans. Nous avons diverses forma-

tions disciplinaires propres à chaque ED, organisées sur un site ou un autre. Nous avons aussi des formations dites transversales ou générales, organisées par site. Par exemple, à l'université et l'école du site nantais, nous proposons un catalogue de formations (la recherche et l'entreprise, construire son projet professionnel personnel, techniques de recrutement, communication, recherche documentaire, etc.).

Vous vous demandiez si l'on ne chargeait pas trop la barque avec toutes ces formations, les doctorants devant d'abord faire leur thèse. Nous avons instauré l'obligation de suivre 100 heures de formation durant la thèse. Sur trois ans, cela représente une trentaine d'heures par année. Ce n'est tout de même pas une surcharge phénoménale quand, par ailleurs, ces formations apportent des outils susceptibles de vous aider dans votre parcours de doctorant et dans la préparation de votre avenir professionnel.

Il faut tout de même reconnaître que personne n'a véritablement évalué l'impact de ces formations sur l'insertion professionnelle. Il est politiquement correct de dire qu'il faut que les doctorants les suivent mais cela ne s'appuie pas sur un vrai suivi. Ce que je dis est un peu provocant mais personne n'est en mesure de répondre, pas même les évaluateurs.

Par ailleurs, nous avons à mettre l'accent sur la construction du parcours professionnel, avant et pendant le doctorat. L'association Bernard Gregory propose des outils, y compris en matière d'autoévaluation à différents moments de la thèse pour voir quels sont les besoins du doctorant pendant sa thèse, c'est-à-dire le rendre acteur de sa formation.

**Enfin, le comité de suivi de thèse** permet en effet de rectifier des problèmes liés au travail du doctorant, à ses conditions financières, à ses conditions de vie, l'encadrement ou aux problèmes liés au sujet de thèse lui-même. Accompagner cela est important. En même temps, tout ce qui passe par une autoévaluation et met le doctorant en position de voir lui-même quels sont ses besoins à la fois pour avancer dans sa thèse, et pour préparer son insertion professionnelle, me paraît être une voie d'avenir.

**Jean-François ROCH, Directeur adjoint de l'ENS Cachan :**

Nous n'avons pas entendu le mot « prise de risques ». Je pense qu'une thèse est une prise de risques assumée par le doctorant, en consentement avec son directeur de thèse. C'est aussi une prise de risques qui s'inscrit dans la durée, c'est ce qui change radicalement une thèse par rapport au master.

Si l'on n'a pas immédiatement la réponse à un problème, ce n'est pas grave : il y a cette notion importante, face à une difficulté, que le fait de surmonter la difficulté peut prendre du temps.

Ces deux aspects, prise de risques et intégration que le travail se fait dans une longue durée, me semblent être un point très important dans la formation spécifique qu'apporte le doctorat.

**Guy COUARAZE :**

Nous n'avons pas indiqué le mot lui-même mais il est en filigrane dans la formation par la conduite de projet. La formation du docteur, c'est aussi savoir conduire un projet. Cela passe nécessairement par l'évaluation des risques et le fait de savoir éventuellement réorienter le projet dans une direction plus favorable.

**Amandine BUGNICOURT :**

Je suis consultante dans un cabinet spécialisé en conseil en recrutement de docteurs. Je voulais réagir brièvement au témoignage nantais. Très clairement, nous voyons la différence en entretien, entre des doctorants ou des docteurs qui ont construit en amont leur projet professionnel et ceux qui arrivent non préparés. Leur positionnement, leur capacité à exprimer leurs compétences clés sont tout à fait différents. Si l'on était capable d'avoir des statistiques claires sur le sujet, les résultats seraient, je pense, tout à fait probants.

Le doctorant se comporte alors réellement en jeune professionnel en apprentissage de compétences. Avoir conscience des savoir-faire et des savoir-être que l'on acquiert est vraiment important : c'est aussi un vrai plus dans la pratique de la recherche.

## Formation des docteurs

**Guy COUARRAZE** : Le mot à retenir dans la formation du docteur est le bilan de compétences. On doit le préparer à savoir faire son bilan de compétences.

**Marc GONTARD, président de l'Université de Rennes 2 :**

Dans la formation doctorale, il devrait normalement y avoir des éléments préparant à l'insertion professionnelle, cette dernière étant l'une des missions des écoles doctorales. Traditionnellement, les écoles doctorales proposent des formations préparant à l'insertion dans l'entreprise ou dans le monde non académique. Le CIES, lui, s'occupe de la formation des moniteurs, des futurs enseignants et chercheurs de l'enseignement supérieur. Avec la disparition programmée des CIES, les écoles doctorales devraient prendre en charge la formation des futurs enseignants du supérieur. Mais quid des crédits qui étaient assignés aux CIES ? Les écoles doctorales auront cette charge nouvelle de former les enseignants du supérieur sans avoir les ressources correspondantes. On a encore là un transfert de compétences qui ne s'accompagne pas de moyens financiers nouveaux.

**Isabelle NICOLAI** : Le fait de mettre les activités de formation au niveau de l'école doctorale fait perdre l'intérêt de la pluridisciplinarité proposée par les CIES. Où positionner cette formation complémentaire ?

**Intervention dans la salle (Université de Bourgogne) :**

Au niveau du PRES : ce serait la solution idéale.

**Vincent BERGER** : Au niveau du PRES ou du regroupement. Tout tend à une mutualisation, autant pour diversifier que pour faire des économies d'échelle.

**Intervention dans la salle (Université de Bourgogne) :**

En matière d'insertion professionnelle, je voudrais faire part d'une expérience récente. Nous avons couplé la thèse à un master de management en entreprise. Le doctorant peut, en trois ans de thèse, acquérir un master de management en entreprise en suivant un jour et demi de cours par mois. Nous avons proposé ce plan de

formation en région Bourgogne pour avoir un soutien financier. Nous avons obtenu 15 allocations de thèse payées à 100 % par la région, pour préparer de jeunes managers.

**Jean-Louis GOUT, président de l'Université de Pau et des pays de l'Adour :**

Concernant l'HDR, je signale un point que j'ai d'ailleurs indiqué à Axel Kahn. Nous évoquons la nature des HDR. Le conseil scientifique de l'université a refusé une inscription en HDR : nous avons été attaqués au tribunal administratif et avons perdu, sur des bases absolument invraisemblables. J'ai décidé d'aller en Conseil d'État parce que cela peut faire jurisprudence. Ce sont des juges administratifs qui n'y connaissent rien et se sont basés sur des volumes de publications, qui pourraient se prononcer sur la HDR ! Nous essayons de mettre en place des règles, et avons eu là un vote unanime sur le sujet, avec des rapporteurs extérieurs à l'établissement.

**Vincent BERGER** : Cela voudrait dire qu'il faudrait changer la HDR par décret. Il faudrait l'encadrer et demander des garanties de co-encadrement, avant d'arriver à la HDR elle-même.

**Jean-Louis GOUT** : Entre deux mandats de président, j'ai été directeur de CIES et je souscris à toutes les remarques de Marc Gontard. Reste que les financements des CIES étaient très légers.

**Gilles RABY, Université de Poitiers** : Le PRES Limousin-Poitou-Charentes (trois universités : Poitiers, Limoges et La Rochelle, et deux écoles d'ingénieurs) a restructuré les écoles doctorales ; nous en avons huit, cohabitées au moins entre deux établissements, souvent davantage. Les sites des écoles doctorales sont distants de 150 km au minimum. Comment créer une unité du territoire ?

Il y a trois niveaux : la spécialité du laboratoire (c'est l'école doctorale au niveau du site) ; la thématique (le PRES organise et finance des rassemblements théma-

tiques par école doctorale) ; la formation d'ouverture ou de préparation à la vie professionnelle (des formations de site mutualisées entre toutes les écoles doctorales). Voilà les différents niveaux. A priori, les étudiants se retrouvent bien dans ce genre de choses. Évidemment, je ne parle pas des rassemblements comme les Doctoriales, qui rassemblent l'ensemble des doctorants concernés.

À cela s'ajoutent des formations, par école doctorale, mutualisées entre plusieurs écoles doctorales, liées à un cahier d'expérience et de compétences, de façon à ce que l'étudiant, à la fin de son parcours, sache un peu « vendre » ses compétences.

**Intervention dans la salle (Université de Technologie de Compiègne) :** Je reviens sur le fait qu'il faut savoir finir sa thèse. C'est la gestion de soi-même ou la gestion de projet. Si l'on veut préparer le doctorant à la vie dans le monde socio-économique, cette notion du temps est importante. On n'a pas un temps infini pour résoudre un problème, et il faut savoir bien utiliser son temps.

**Vincent BERGER :** La responsabilité du directeur de thèse n'est-elle pas là assez forte ? N'y a-t-il pas une complicité passive des directeurs de thèse à voir leurs étudiants rester un peu plus longtemps dans les laboratoires ? On revient à l'HDR et à ce problème.

**Sylvain COLLONGE, ANDès :** L'offre de formation ne doit pas servir à acquérir des connaissances, mais à faire réfléchir les doctorants sur eux-mêmes, sur leur parcours, de façon à ce qu'ils mûrissent leur projet professionnel. À mon sens, cela permet de faire tomber la question de la formation obligatoire, du volume identique pour tous. Selon leur profil, les doctorants n'ont pas tous les mêmes besoins en matière de formation transversale. Pour la structure, il est important d'avoir une offre diversifiée – si possible mutualisée – dans laquelle viennent piocher les doctorants. Obliger chacun à faire la même chose ou le même nombre d'heures n'a aucun sens. C'est facile mais peu responsabilisant pour tout le

monde. Dès que l'on rentre dans une comptabilité, j'ai peur que l'on manque l'objectif : faire des docteurs matures et capables de se projeter dans l'avenir.

**Guy COUARAZE :** Si nous sommes tout à fait d'accord sur le fait que la formation de niveau doctorat doit être personnalisée, la réponse est-elle simplement d'avoir une offre plus large dans laquelle les étudiants puisent, ou faut-il mettre autre chose en plus que l'offre ?

**Sylvain COLLONGE :** Il faut une forte incitation sur l'intérêt.

**Guy COUARAZE :** Il faut tout de même un échange en amont a minima pour que ce choix soit guidé, en tout cas réfléchi. Il faut bien présenter au doctorant ce qu'apporte ou pas la formation pour son projet professionnel. Le doctorant n'a pas forcément la connaissance innée de ce qu'il va acquérir dans cette formation. Je suis d'accord sur le fait qu'il ne faut pas imposer des normes dans cette formation, et dans le contenu.

**Agnès FLORIN :** Il ne s'agit nullement d'imposer des formations à qui que ce soit. En revanche, nous imposons 100 heures depuis un an parce que nous savons très bien qu'autrement, des directeurs de labo et des directeurs de thèse diront que c'est de la perte de temps. Nous avons des problèmes avec certains doctorants qui seront ailleurs que sur le site, en CIFRE, auquel cas nous aménageons et dispensons.

**Vincent BERGER :** J'ai discuté avec d'autres établissements : il y a partout des problèmes de doctorants qui ne rentrent pas dans ce système, qui ne vont pas en cours. Des formations sont organisées, auxquelles personne n'assiste...

**Intervention dans la salle :** Je soulignerai le rôle du directeur de l'école doctorale dont on n'a pas beaucoup parlé. Il est de sa responsabilité de veiller au bon avancement de la thèse et de porter attention au fait que

## Formation des docteurs

la thèse soutenue le soit dans un temps suffisamment court. Comme il est d'ailleurs de sa responsabilité d'essayer de détecter les problèmes pouvant se poser entre un doctorant et son encadrant, et d'aller dans le laboratoire voir comment on peut le résoudre.

### **Intervention dans la salle (Université de Bourgogne) :**

Certaines écoles doctorales ont mis en place des parcours individuels de formation dans lesquels le doctorant, chaque année, avec son directeur de thèse et le directeur de l'école doctorale lui-même, définit les formations qu'il choisit pour l'année, ces formations devenant obligatoires.

**Vincent BERGER :** Quand on dit obligatoire, dit-on d'une façon rigide : « Tu n'as pas fait tes crédits, tu ne soutiens pas ta thèse ! » ?

**Sylvain COLLONGE :** Il me semble que la soutenance de thèse est là pour valider la qualité scientifique d'un projet. Je n'ai jamais vu une soutenance de thèse où l'on essaie d'évaluer des compétences autres que le résultat d'un travail scientifique.

**Vincent BERGER :** Il faut aller à l'étranger !

**Sylvain COLLONGE :** Franchement, est-ce que le fait d'avoir l'assurance du suivi des formations va permettre ensuite à un recruteur de faire la différence ? Cela modifiera-t-il concrètement son devenir professionnel ? Je ne le pense pas.

**Guy COUARRAZE :** Non, mais la façon dont il aura assimilé cette formation et saura la potentialiser, certainement.

**Sylvain COLLONGE :** C'est pour cela, à mon avis, qu'une très forte responsabilisation des acteurs suffit !

### **Intervention dans la salle (Université de Bourgogne) :**

La réponse est dans les textes. Il est obligatoire que les doctorants suivent un certain nombre de formations.

**Vincent BERGER :** Cela ne répond pas à la question de savoir ce que l'on fait si les obligations ne sont pas remplies.

**Intervention dans la salle :** La même question se pose pour l'anglais : on pourrait imposer l'obtention de tel niveau de TOEIC. Cela paraît difficile. En revanche, on peut essayer de responsabiliser les directeurs d'écoles doctorales et leur conseil d'école doctorale : « Donnez-vous des objectifs, par exemple que 80 % de vos doctorants aient tel niveau d'anglais, que 80 % de doctorants aient validé tous leurs ECTS ou toutes leurs heures ». À chaque contrat quadriennal, l'école doctorale fait le bilan de ce qui s'est passé et constate si elle a atteint ou pas les objectifs.

**Guy COUARRAZE :** Donc, que l'évaluation soit faite globalement et a posteriori au niveau de l'école doctorale et pas individuellement pour chaque doctorant, ce qui donne une exigence un peu normée. C'est effectivement une façon de maintenir l'évaluation nécessaire tout en gommant les variabilités individuelles.

**Marc GONTARD :** Avec 80 %, vous êtes optimiste. J'ai l'expérience d'écoles doctorales où nous essayons de mettre en place une palette relativement large de formations possibles pour les doctorants. Cela pose un problème d'organisation et, au bout du compte, on se retrouve avec des effectifs dérisoires : des cours sont offerts auxquels personne n'assiste. La responsabilité, je veux bien, mais encore faut-il que cela marche... Dans les CIES, concernant le monitorat, qui était aussi en quelque sorte un contrat de travail, l'assistance aux séminaires était obligatoire et pointée.

**Amandine BUGNICOURT :** Le fait de rendre obligatoire ne me semble pas être une solution, cela doit être une démarche proactive et personnelle. Si le doctorant se considère comme un jeune professionnel, s'il peut exercer son droit à la formation individuelle et qu'il a une

palette plus ou moins large de formations, il y a très peu de chances qu'il ne trouve pas son bonheur. Cela ne lui semble alors pas être une contrainte mais plutôt une chance.

**Guy COUARRAZE :** Un terme a été utilisé à plusieurs reprises, dont nous n'avons pas fait tout le tour, c'est la charte des thèses. Avec cette charte, il y a l'obligation, pour le directeur de l'école doctorale, d'assurer une formation de qualité par la recherche. Derrière cette qualité de la formation, il y a la notion difficile à gérer du nombre de thésards par directeur de thèse, qui devrait être – l'est-elle ou pas ? Je ne le sais pas – inscrite dans les chartes de doctorat.

Cela renvoie aussi aux différences culturelles. Certaines disciplines ne fonctionnent absolument pas de la même manière (taux d'encadrement). Cela veut-il dire que la qualité de la formation n'est pas bonne ?

**Vincent BERGER :** Nous sommes d'accord sur le fait que valoriser la formation des doctorants est un enjeu majeur pour l'enseignement supérieur. Le doctorat reste notre meilleur produit dans le contexte LMD, ce qui nous renvoie au discours de Jean-Marc Monteil.

Il faut donc le valoriser ce doctorat auprès du monde économique et des recruteurs, d'où la nécessité d'avoir des indicateurs. Il faut aussi convaincre les étudiants eux-mêmes de l'intérêt d'aller vers un bilan de compétences à travers ce dispositif.

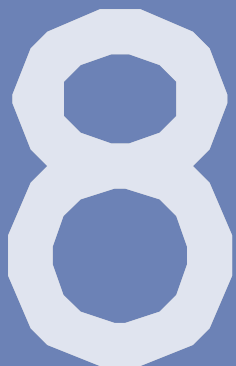
**C'est l'enjeu des écoles doctorales** et des regroupements : assurer à la fois la formation par la recherche avec la thèse et des formations complémentaires, correspondant aux missions complémentaires (enseignement, expositions, films, sites web, formations un peu plus larges, que ce soit psycho, socio, voire la cotutelle, qui peut être considérée comme une expérience internationale complémentaire, spécifique à l'université, et l'ouverture au monde socio-économique). Il y a consensus sur le fait que la mutualisation, dans des PRES ou dans des regroupements, permet des écono-

mies d'échelle. Nous avons évoqué la diversification de l'offre, la logique de réseau entre étudiants qui peut naître de cet élargissement, mais aussi la démarche qualité (procédures de recrutement collectives ou application de chartes). Il y a différents niveaux de mutualisation, aussi bien au niveau du labo, de l'école doctorale que des établissements ou des méta-établissements.

**Changer la HDR.** Il faut peut-être demander systématiquement des co-encadrements avant la HDR, et inclure des retours d'expérience de ces co-encadrements comme partie intégrante de la HDR afin d'être sûr que l'on n'accrédite pas n'importe qui à diriger des recherches, et pour faire prendre conscience à nos enseignants que la HDR n'est pas une super thèse, mais c'est avoir appris à diriger une thèse. Nous proposons une révolution de la HDR.

**Comité de thèse.** Nous avons aussi parlé de comité de thèse : cela fait aussi partie des dispositifs pour améliorer la qualité de la formation par la recherche. Ces comités de thèse assureraient l'encadrement, et pourraient préfigurer le jury de thèse. Ils pourraient se réunir une fois par an, ce qui déjà en place dans différents établissements. Il ne faut cependant pas oublier que la thèse est néanmoins une prise de risques, qui fait aussi partie de la formation par la recherche.

**Suivre des formations en marge de la thèse.** Nous sommes d'accord sur le fait qu'il ne s'agit pas d'être coercitif mais qu'il faut convaincre par une diversification de l'offre et par la qualité de ce que l'on peut faire.



# Conditions de vie et de travail des doctorants

## Président

Camille GALAP, président de l'Université du Havre

## Rapporteur

Christian MORZEWSKI, président de l'Université d'Artois

## Intervenants

Ronan VOURC'H, membre de l'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE)

Vincent BONHOMME, président de l'association Plume !

Sylvain KEAV, doctorant dans le cadre du PRES Limousin Poitou-Charentes

### **Camille GALAP, président de l'Université du Havre :**

Avant de démarrer cette séance, je voulais remercier les trois intervenants, Ronan Vourc'h, qui représente l'Observatoire de la vie étudiante (OVE), Vincent Bonhomme, qui est le président de l'association Plume !, et Sylvain Keav, doctorant dans le cadre du PRES Limousin Poitou-Charentes.

Les aspects pratiques de la vie étudiante et ce qu'elle comporte comme difficultés au quotidien pour le doctorant doivent être mieux précisés, à travers les conclusions des études de l'OVE et les témoignages de doctorants. Chacun a des perceptions sans doute différentes de ce qui fonctionne bien, et moins bien, dans le cadre des écoles doctorales, à l'échelle des PRES. Les doctorants n'ont pas tous un financement, c'est une réalité. On est amené à trouver, au niveau des établissements, des solutions pour que la formation doctorale soit réalisée dans les meilleures conditions. Il faut écouter davantage les étudiants, mieux saisir leurs conditions de vie et de travail, dans le cadre des services offerts par les universités, les PRES et les écoles doctorales.

Un certain nombre de questions ont été posées : quelles sont les caractéristiques socio-démographiques des doctorants ? Quelles sont les améliorations possibles de vie et de travail des doctorants suivant les champs disciplinaires et les laboratoires d'accueil ? Quels sont les besoins matériels spécifiques des doctorants ? Comment faciliter la mobilité des doctorants (il est souvent difficile de circuler d'un lieu à un autre pour assister aux enseignements sur des sites à l'échelle du PRES) au niveau régional, national et international ? Comment





Camille GALAP



valoriser l'engagement des étudiants dans la formation doctorale? Quid de la vulgarisation scientifique? La mise en place des PRES a-t-elle modifié les conditions de vie et de travail des doctorants?

**Ronan Vourc'h, ingénieur de recherche à l'OVE :** Inviter l'OVE au colloque annuel la CPU montre l'intérêt de nos études et leur importance, dans un contexte un peu particulier puisque nous fonctionnons depuis un an et demi dans l'attente du renouvellement de notre Conseil par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Nous poursuivons donc nos activités sans président, ce qui ne va pas sans poser certains problèmes institutionnels. La réalisation des enquêtes triennales sur les conditions de vie des étudiants nous paraît importante car elles apportent une visibilité et un cadrage général et national sur les conditions de vie étudiante, complémentaire à ce qui est fait au niveau des observatoires universitaires.

**Pas d'étudiant type.** Le constat de départ de l'OVE est qu'il n'y a pas d'étudiant moyen. Entre le niveau L1 en sciences humaines et la thèse en sciences dures, il y a, vous vous en doutez, des profils bien variés. On observe donc cette population, en tentant de tenir compte de toutes les particularités qui la traversent. Il n'y a pas plus de lieu d'études moyen, pas de condition de réalisation des études qui soit moyenne.

Bref, il existe des contextes différents au fil de l'avancement dans les études. On en arrive à devoir gérer des typologies d'étudiants dans des contextes variés, qui ont des répercussions particulières sur la réussite dans l'enseignement supérieur.

Notre rôle est d'essayer de voir en quoi ces conditions d'études, en termes de parcours, d'environnement social et culturel, ont des répercussions sur les conditions de réalisation des études et sur la réussite.

**Enquête triennale et doctorants.** Jusqu'à présent, l'OVE ne s'est pas particulièrement intéressé à la problématique des doctorants. Je vais donc présenter un travail exploratoire sur la situation des doctorants. J'ai dégagé les données à disposition dans nos enquêtes pour mettre en avant trois points importants : les profils des doctorants, les conditions de réalisation de la thèse et une typologie de ce qui pourrait caractériser les différents profils des doctorants.

Je m'appuie sur l'enquête triennale « Conditions de vie des étudiants ». Depuis 1994, il y a eu cinq enquêtes, 25 000 réponses à chaque fois, dont 800 doctorants lors de chaque édition. La dernière a été menée en 2006. Ces 800 doctorants représentent une population assez importante, mais dans le détail, pour comparer les filières, on est vite limité.

J'ai donc travaillé sur les enquêtes 2003 et 2006, pour doubler le volume (1 600 doctorants) et avoir une base de travail plus intéressante. J'ai exclu les doctorants en santé car ils représentent une population très faible en effectifs et ont des conditions de réalisation de thèse spécifiques. Je me suis concentré sur trois catégories : les étudiants en lettres / sciences humaines et sociales, les étudiants en droit et en économie, et ceux en sciences.

Mon premier point concerne les profils des étudiants en doctorat.

COLLOQUE ANNUEL  
DE LA CPU

DOCTORAT,  
DOCTORANTS  
ET DOCTEURS

31 MARS  
2 AVRIL 2010  
NANCY



## DOCTORANTS ET DOCTORATS

## Conditions de vie et de travail des doctorants

### Trois indicateurs varient selon les filières d'études.

- Le premier est l'âge moyen des étudiants inscrits : 30 ans. Avec des variations de 27 ans en sciences, à 34 ans en SHS, ce qui est lié à une durée de réalisation de la thèse plus longue et surtout au fait qu'une forte proportion d'étudiants dans ces filières sont salariés.
- Le deuxième est celui du sexe. Dans l'enseignement supérieur, les filles sont plus représentées que les garçons. En thèse, c'est l'inverse, sauf en SHS (60 % de filles et 40 % de garçons).
- La part des étudiants étrangers : plus d'un tiers des doctorants sont étrangers, ce qui représente un volume important. Il y en a plus en sciences économiques (43 %) alors qu'ils ne sont que 33 % dans les autres filières. Les étudiants étrangers continuent davantage en thèse que les Français, après un M2.

**Ce qui ne varie pas**, c'est l'ouverture sociale des filières. Quelles qu'elles soient, les taux sont proches : 25 % d'étudiants issus des classes populaires au sens large (employés, ouvriers, agriculteurs), ce qui est relativement important et homogène selon les filières (avec, en LSHS, davantage d'étudiants issus des classes moyennes). Les parents de ces étudiants sont plus fragiles en termes de ressources, ce qui peut avoir des répercussions sur les études.

La répartition des doctorants sur le territoire est inégale. Plus de 35 % sont inscrits en Île-de-France, qui attire surtout les étudiants en LSHS (+ de 40 %), dont un tiers dans l'académie de Paris. Pour les autres filières, l'attractivité de l'Île-de-France est un peu moins forte, en dessous de 30 %, mais reste importante.

**Concernant la réalisation de la thèse** : quelles sont les ressources que les étudiants déclarent dans nos enquêtes pendant la réalisation de la thèse ? Il existe plusieurs modes de financements déjà évoqués : le contrat doctoral, les allocations, postes d'ATER, monitorats, différents systèmes de bourse, CIFRE...

**Les doctorants financés**, ceux qui ont une allocation ou effectuent un travail rémunéré intégré à leur formation

(ATER, vacations, etc.) correspondent à 56 % des doctorants recensés dans l'enquête. Il y a une forte disparité selon les filières : 86 % en sciences, 49 % en droit et économie et 30 % en LSHS.

**Les doctorants salariés**, qui ont un travail à côté de leur parcours. Pour 80 % d'entre eux, ce sont des emplois exercés au moins à mi-temps pendant l'année universitaire. Pour les 20 % restants, ce sont des emplois plus précaires et cela pose des questions sur les conditions de réalisation de la thèse. 30 % sont enseignants, 25 % sont salariés du privé.

Cette catégorie est beaucoup plus importante parmi les étudiants en lettres et sciences humaines et sociales (à peu près la moitié de ces étudiants).

**Les doctorants sans financement identifié** (12 %). C'est très rare en sciences (4 %) mais assez fréquent ailleurs (20 % en lettres et sciences humaines et sociales, la même proportion en droit et en économie). Ce sont, pour moitié des étudiants étrangers, ce qui pose la question des difficultés de réalisation de la thèse.

De manière générale, pour les étudiants sans financement identifié, on observe un soutien de l'environnement familial (187 euros par mois) plus important que pour les autres (moins de 100 euros). Il y a aussi une aide plus fréquente dans la prise en charge du loyer.

**Les pratiques d'études**. Au-delà des conditions matérielles de réalisation de la thèse, il est intéressant de voir comment les pratiques studieuses se différencient selon les filières. Des recherches ont ainsi montré l'importance de l'appartenance à un laboratoire.

J'ai cherché des variables permettant de cerner un rattachement ou un travail auprès d'un laboratoire : j'ai isolé les étudiants qui travaillaient beaucoup dans leur université, qui déclaraient y passer du temps pendant la semaine. On voit un clivage entre les étudiants en sciences, qui à 66 % utilisent régulièrement les salles informatiques, et à 67 % travaillent souvent à l'université pendant la semaine, et les étudiants en lettres, sciences humaines et sociales, économie ou droit qui travaillent chez eux et fréquentent moins l'université



Ronan VOURC'H

que les autres. Ils valorisent également moins l'entraide entre étudiants. Quand travaillent-ils ? Les étudiants en sciences ont un travail beaucoup plus structuré. On sent la présence du labo, les horaires et l'encadrement. Ils travaillent moins tard le soir (la moitié des étudiants en SHS déclarent travailler après 22h, alors qu'un quart seulement le font en sciences).

**On distingue donc deux modèles de thèse**, avec d'un côté les scientifiques et une socialisation de la recherche par la recherche, le travail fait en laboratoire ou en université, et de l'autre côté le reste des étudiants. Cela peut aussi préfigurer ce qui pourrait être un mode de vie professionnel ultérieur. En sciences, il y a une distinction plus forte entre ce qui relève du travail universitaire et ce qui relève du privé ou des loisirs, alors qu'en SHS, les deux sont davantage confondus, la répartition du temps est beaucoup plus floue.

**J'aboutis à une proposition de typologie** issue des travaux notamment menés par Valérie Erlich, sociologue responsable de l'OVE à l'université de Nice.

- **Les thésards professionnels**, pour 67% en sciences. Ils sont intégrés dans un projet personnel, une équipe, un travail en relation avec le directeur, ou alors un projet plus collectif. C'est un travail plus cadré ou encadré qu'ailleurs, et ce sont des étudiants beaucoup plus confiants quant à leur insertion professionnelle (59 % d'entre eux déclarent qu'ils vont s'insérer sans difficulté dans le monde professionnel). Ils se représentent leur insertion en ouvrant le champ des possibles.

- **Les thésards solitaires financés**, avec une majorité de scientifiques là encore, mais un tiers en sciences humaines et sociales et un quart en droit et économie. Ils sont moins intégrés dans un travail collectif, se sentent moins appartenir à la communauté étudiante et de la recherche. Ils valorisent moins les relations avec les autres chercheurs. Malgré tout, ils sont quand même relativement confiants quant à leur avenir professionnel : 55 % d'entre eux pensent trouver un emploi facilement. Les scientifiques de cette catégorie sont plus fragiles

qu'ailleurs. Quand ils sont solitaires, les scientifiques sont beaucoup moins confiants que les doctorants des autres disciplines. L'isolement les fragilise.

- **Les thésards non financés** représentent une catégorie large mais avec deux sous-catégories : ceux qui exercent une activité parallèle à leur thèse et ceux qui n'ont pas de ressources directes issues d'un travail rémunéré. Pour l'essentiel, ils sont issus des LSHS. Quand on les interroge sur leur niveau de ressources, ils mettent le doigt de façon marquée sur leurs difficultés financières par rapport aux autres catégories. Ils sont moins confiants en l'avenir, ils ne sont que 45 % à penser qu'ils trouveront du travail facilement. C'est une catégorie plus fragilisée que les précédentes.

Après cette rapide présentation, quelles sont les pistes de recherche qu'on pourrait mettre en avant ? Comment ces éléments évoluent dans le temps ? On réalise actuellement notre enquête 2010, on va voir l'évolution des différents indicateurs. Il serait intéressant de voir comment la vie du doctorant évolue au fil du déroulement de la thèse, entre le primo-inscrit et celui en cinquième année, quelles caractéristiques différencient ces étudiants ? Enfin, il serait intéressant de comparer les perspectives d'avenir des doctorants avec celles des "masterants", et de voir en quoi elles se différencient, comment ils envisagent l'avenir, est-ce qu'ils ont plus ou moins confiance, ont des perspectives professionnelles différentes, etc. Enfin, dernier point, il me paraît important de s'intéresser à l'engagement associatif des doctorants. Pour l'instant, je n'ai pas vu de différences par rapport aux étudiants de 2e cycle.

**Vincent BONHOMME, doctorant, président de l'association Plume ! :** Je vais précisément vous parler de mon engagement associatif. En termes de conditions de vie et de travail, ma thèse donne du sens à mon engagement en vulgarisation scientifique, et réciproquement. Je suis doctorant en biologie de l'évolution, en troisième année à Montpellier. Je suis également vice-président de l'association Animafac, qui est le réseau national des

## 8

## DOCTORANTS ET DOCTORATS

Conditions de vie  
et de travail des doctorants

Vincent BONHOMME

associations étudiantes, ainsi que président et co-fondateur de Plume !, un réseau national à vocation de vulgarisation scientifique.

Il faut se reporter au décret relatif au contrat doctoral du 23 avril 2009 : « *Le service du doctorant contractuel peut être exclusivement consacré aux activités de recherche ou inclure un service annuel égal au sixième de la durée annuelle de travail effectif, consacré aux activités suivantes : enseignement dans le cadre d'une équipe pédagogique, diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique, missions d'expertise effectuées dans une entreprise et/ou une association.* »

**Sur ces quatre points**, trois peuvent être traités via les compétences acquises dans un engagement associatif et, particulièrement, la vulgarisation scientifique. Le décret du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires des enseignants-chercheurs mettait déjà cette idée en avant : « *Les enseignants-chercheurs participent à l'élaboration, par leur recherche, et assurent la transmission, par leur enseignement, des connaissances au titre de la formation initiale et continue incluant, le cas échéant, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Ils contribuent au dialogue entre sciences et sociétés, notamment par la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique.* »

Dans les faits, la diffusion des connaissances par les doctorants et les chercheurs est une des facettes de notre métier, mais sur le terrain, force est de constater que c'est marginal dans les offres de formation doctorale et qu'il n'y a aucune reconnaissance académique.

**Plume !** est un atelier d'édition et d'expérimentation en vulgarisation scientifique. Et l'on s'est donné des contours qui ont une vocation nationale. Notre association a trois grands objectifs : former des universitaires à la vulgarisation scientifique, valoriser leurs productions, militer pour la reconnaissance académique de la vulgarisation scientifique.

L'association est née en 2006 d'un projet d'une associa-

tion de filières à Montpellier, qui avait principalement pour vocation d'organiser des soirées et d'imprimer les annales. En 2007, on est sorti de cette association de filières pour créer une association indépendante, alors qu'on venait de remporter le prix national de l'initiative étudiante d'Animafac. En 2008, on refonde les statuts et on se donne une vocation de réseau national, avant d'ouvrir une antenne à Dijon.

On démarre les premières formations de vulgarisation scientifique, on embauche notre directrice et on reçoit le prix national de la culture scientifique, cette fois de la part du CROUS. Cette année, on a ouvert une antenne à Bordeaux, et on a quelques petites antennes un peu partout en France, à Lyon, Rennes, Marseille et Paris. On développe nos formations, pour qu'elles soient faciles à mettre en œuvre partout et à mutualiser dans le cadre de l'offre de formation des écoles doctorales.

L'association édite un journal trimestriel et dispose d'une plateforme web dédiée à la vulgarisation scientifique. C'est aujourd'hui le seul exemple du genre en France. Au Québec, de nombreuses initiatives existent... je suis particulièrement envieux du volontarisme des étudiants québécois sur ce point. Quand je vois une agence comme Science-Press, ça me fait rêver !

Enfin, on fait un peu de vulgarisation obligatoire : c'est un prétexte pour aller rencontrer le reste de la société.

**De la valeur et de la vulgarisation.** Un dessin vaut mieux qu'un long discours : voici la représentation d'un doctorant ou d'un universitaire, séparée de celle de la société par une ligne en pointillé. Le doctorat et la recherche fondamentale sont des participations à long terme à l'accroissement des connaissances et au bien-être global. Mais quid de la diffusion des connaissances ? Elle a des bénéfices directs pour le doctorant. Jusqu'ici, on estimait que la vulgarisation scientifique était une école du penser clair, aidait à reformuler les choses, etc. Nous disposons désormais d'informations plus tangibles : Pablo Jensen, économiste à l'ENS de Lyon, a analysé les archives du CNRS sur les quatre dernières années (2003-2007) et a regardé si les cher-

cheurs qui faisaient de la vulgarisation scientifique étaient des chercheurs « ratés » ou pas. Surprise, il a observé le contraire. Les personnes les plus actives académiquement sont également celles qui font le plus de vulgarisation.

Cette dernière est donc plus révélatrice de la performance académique, que l'enseignement. À la question « quels sont les enjeux du doctorat ? », un directeur d'école doctorale m'a répondu : « C'est une formation à la recherche par la recherche, dont l'enjeu est moins la formation technique que l'acquisition de l'autonomie et de la capacité à animer un projet. » C'est donc l'acquisition des savoir-être : la capacité d'adaptation, la capacité relationnelle, la curiosité, la ténacité, l'autonomie, le dynamisme, la perspicacité...

Dans la pratique de vulgarisation scientifique, écrite ou orale, on acquiert la créativité, la curiosité, l'efficacité, l'aisance face à un groupe, la capacité à convaincre, la facilité d'élocution. Si vous recrutez des fonctionnaires, pour des durées de 40-45 ans, certaines de ces compétences peuvent s'avérer précieuses.

**Nous avons développé un bouquet de trois formations**, mises en place à Bordeaux, Montpellier et Dijon cette année : un atelier d'écriture qui associe des doctorants (principalement des biologistes, des ethnologues, des économistes, surtout des personnes des sciences exactes et naturelles). C'est un combat pour rendre les textes intelligibles à des non-initiés et on s'attache à faire sauter pas mal de verrous. Le second module, « Sciences à poil », clin d'œil à notre structure, propose à des doctorants de réfléchir ensemble aux enjeux de la vulgarisation scientifique et de proposer des alternatives à ce qui existe. En général, les idées fusent, par exemple associer de la musique et des arts. Ensuite, a lieu l'expérimentation des propositions. Le troisième module, Wikipelium, consiste à placer des doctorants sur Wikipédia, en partenariat avec l'association Wikimedia, à leur proposer une formation technique à l'édition de l'encyclopédie libre, et à les impliquer dans des portails, des traductions, des sourçages, etc.

40 doctorants ont été formés en 2009 et 80 à 100 devraient l'être en 2010. Nos propositions restent de fonder une culture de l'engagement associatif au niveau des universités et de l'envisager comme une école complémentaire à la formation technique de l'université et comme une école des savoir-être.

Pour ce qui relève plus particulièrement du doctorat, il y a une chance à saisir avec la vulgarisation scientifique en termes de formation doctorale. Le contrat doctoral le prévoyant de façon tout à fait explicite et madame la Ministre l'ayant rappelé ce matin, il faudrait saisir cette chance et traduire en actes les volontés partagées. Nous voudrions systématiser dans le parcours doctoral un temps de réflexion personnelle et de formation à ces pratiques, de manière à autonomiser les doctorants sur ce point. C'est utile pour leurs propres recherches, en leur permettant de penser clair et efficace. On l'a vu d'un point de vue statistique, c'est le gage d'une production académique plus efficace. Au-delà, cela permet aussi d'acquérir tout un corpus de savoir-être qui ne sont pas forcément dispensés au sens strict par les universités.

**Sylvain KEAV, doctorant, PRES Limousin Poitou-Charentes** : J'ai consulté des doctorants de différentes disciplines pour recenser ce qui pouvait poser problème.

**En ce qui concerne l'encadrement**, que ce soit en sciences dures ou en sciences humaines, plusieurs réflexions concernent l'implication et la disponibilité des directeurs de thèse : une réunion est prévue et est annulée car le directeur a des choses plus urgentes à gérer ; des réponses à des mails peuvent arriver des semaines, voire des mois plus tard. Il nous semble important d'encourager fortement le double encadrement, ce qui augmente les probabilités de disponibilité. C'est également positif pour parler des résultats ou discuter de la suite de la thèse : on a ainsi plusieurs avis.

Les écoles doctorales ont limité le nombre de doctorants encadrés par les personnes habilitées à diriger des recherches. Cette mesure a été très bien accueillie par les



## DOCTORANTS ET DOCTORATS

## Conditions de vie et de travail des doctorants

doctorants. Certains ont parlé de limiter certaines responsabilités administratives, pour les mêmes raisons de disponibilité et pour, je cite, « *justifier la prime d'excellence scientifique* ».

**Ensuite, concernant le suivi du déroulement de la thèse.** Actuellement, dans notre université, une réunion est prévue en fin de deuxième année pour faire le bilan des moyens mis en œuvre, du relationnel et des résultats. Certains doctorants ont proposé d'en prévoir une au bout de six mois ou d'un an de thèse, de manière à mettre en évidence les éventuels problèmes (plus des problèmes relationnels que de résultats). En cas de conflit, une implication plus importante de l'école doctorale est demandée pour résoudre les problèmes. Il a également été proposé la mise en place d'un système d'accompagnement : un professeur référent pourrait suivre les doctorants, comme cela se fait en première année. Enfin, des doctorants ont proposé la rédaction d'un rapport annuel pour mettre en évidence les problèmes d'avancement de la thèse, ce qui a été fait, ce qui pourrait l'être. Cette pratique existe déjà dans les thèses financées par les industriels par exemple, avec des rapports semestriels, pour un état des lieux. Les doctorants seront contents, au bout de trois ans, d'avoir un rapport qui servira de référence à la rédaction de la thèse.

**En ce qui concerne les durées de thèse et le financement,** les doctorants soulèvent un problème. Il existe de nombreuses disparités entre les disciplines, sur ce qui se fait, ce qui est souhaité. En sciences dures, la mutation des thèses non financées est déjà bien avancée. Au niveau des sciences humaines, les personnes interrogées estiment avoir besoin de deux à trois ans de plus pour la thèse, de manière à mieux appréhender la complexité de leur sujet. Ceux que j'ai rencontrés acceptent l'absence de financement dès lors que le doctorant est prêt à y faire face, s'il est bien informé au début de la thèse et suivi de la même façon que les autres. Les thèses en SHS sont souvent non financées : les doctorants doivent avoir un travail alimentaire, ce qui ralentit la réalisation

de la thèse. Le second problème est celui de l'insertion professionnelle : la thèse étant plus longue, ils arrivent plus tard sur le marché. Ils ont autant de chances que les étudiants en sciences dures pour trouver un poste dans les universités. Mais à défaut, il est difficile d'arriver sur le marché du travail à 32-33 ans, face à un candidat de niveau master, qui n'a pas les mêmes compétences mais sera plus malléable et donc préféré au niveau de l'embauche. Il faut donc encourager les directeurs à trouver des financements, notamment quand il y a poursuite de thèse au delà de la troisième année.

**En ce qui concerne la production scientifique** issue des résultats des doctorants, des critiques visent l'ordre des noms sur la publication : « *Une publication issue des résultats du doctorant et rédigée par ce dernier devrait mentionner son nom en premier* ». Ce qui paraît assez évident mais n'est pas toujours une pratique courante. Or, pour les dossiers de qualification, les candidats sélectionnent les publications dont ils sont premiers signataires. Ceux qui n'ont que des publications en deuxième nom sont un peu désavantagés. Un autre problème concerne les publications : les écoles doctorales demandent une publication en premier nom pour pouvoir soutenir la thèse, ce qui rejoint le problème précédent et celui des thèses financées par les industriels. Lorsque celles-ci sont confidentielles, les doctorants ne peuvent pas forcément publier. Cela pose un problème pour la soutenance.

Ensuite, il y a une hétérogénéité de traitement des doctorants vis-à-vis des laboratoires et des financements qu'ont les laboratoires pour les congrès. Certains estiment que chaque doctorant devrait pouvoir participer au moins à un congrès international durant sa thèse. Certains demandent une accessibilité aux bibliothèques universitaires avec un système de pass : pendant les vacances scolaires, les bibliothèques sont fermées mais les doctorants continuent à travailler.

**En ce qui concerne l'enseignement,** juste un point mais qui me paraît important. Avec le nouveau contrat doc-

toral, quand on fait une demande d'avenant pour faire de l'expertise en entreprise, si cette demande est refusée, le doctorant ne peut plus faire de vacation d'enseignement à côté. C'est un gros problème parce que cela dessert à la fois les doctorants qui ne peuvent pas enseigner et les établissements qui se retrouvent à court d'enseignants.

**Éric ESPERET, ancien délégué général de la CPU :** C'est un problème réglementaire, la CPU est intervenue deux fois auprès du cabinet du ministère. Il s'agit du règlement pour toutes les écoles doctorales : si le contrat ne prévoit pas de tâches rémunérées en plus (par exemple le conseil en entreprise), il n'est plus possible d'assurer des charges de cours. Lionel Collet, à Lyon, a le même problème. C'est un problème réglementaire et non un choix propre à l'université. Il faut un nouvel arrêté.

**Camille GALAP :** On est là pour mettre en lumière certaines problématiques. S'il y a des choses à améliorer dans le dispositif, cela fait partie des éléments qu'on peut intégrer aux propositions.

**Sylvain KEAV :** Dans les écoles doctorales, il existe généralement une liste de formations, avec un nombre de places limité. Pourquoi ne pas adapter le nombre de sessions de formation en tenant compte de celles qui sont les plus demandées ?

Des améliorations sont sans doute possibles en termes de gestion des formations. Par exemple, une formation regroupant le PRES Limousin Poitou-Charentes proposait un stage résidentiel en début d'année. Les formations proposées présentaient une disparité d'intérêt, notamment pour les gens qui connaissaient déjà le sujet : cela permet l'échange des connaissances entre spécialistes de différents domaines. Seul bémol, les doctorants locaux n'étaient pas hébergés, ce qui limitait leur immersion.

Un point important concerne l'après-thèse : dans toutes les disciplines, les doctorants estiment qu'il y a un manque de soutien dans la préparation de l'après-thèse.

Généralement en post-doctoral, la question dépend du contact avec le chef d'équipe. Même chose en ce qui concerne la recherche d'un poste académique (ATER, maître de conférences) : il existe une formation de type rencontre, mais elle est limitée aux moniteurs, en tout cas en Poitou-Charentes.

Ces formations sur l'après-thèse devraient être généralisées. Pourquoi pas mettre en place un organisme capable de conseiller un doctorant quand il cherche un CDD ou CDI

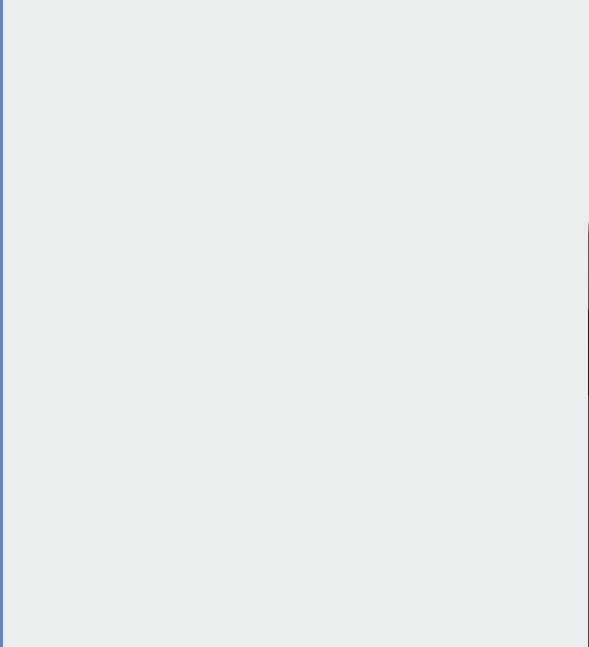
Concernant l'harmonisation des règles de recrutement, certaines universités estiment qu'il faut éviter d'embaucher des locaux pour limiter l'auto-production intellectuelle, alors que d'autres établissements n'en tiennent pas compte. Les doctorants liés à des universités qui n'embauchent pas les locaux se trouvent desservis...

Quant à la poursuite de carrière dans le privé, a priori, la situation est plutôt rare en SHS, et quand l'opportunité existe, les postes ne sont pas forcément en accord avec les qualifications des doctorants. Les formations en école doctorale ne préparent pas suffisamment à une insertion dans le privé. En ce qui concerne les sciences dures, le privé ignore la vraie valeur ajoutée d'un doctorant par rapport à un ingénieur. Enfin, il n'y a pas de suivi des écoles doctorales du devenir des doctorants après la thèse.

**Éric WESTHOF, vice-président Recherche et formation doctorale, Université de Strasbourg :** Les problèmes évoqués concernent les missions de l'école doctorale : l'évaluation à mi-parcours, la recherche de financement, les conditions de direction de la thèse...

**Camille GALAP :** Pour résumer, il faudrait élaborer un cahier des charges des missions qui relèvent véritablement des écoles doctorales, allant des formations proposées jusqu'à la partie insertion, et dire clairement aux écoles doctorales que le volet insertion relève de leurs missions.





# DOCTORANTS, DOCTEURS & MONDE SOCIO-ECONOMIQUE

Intervention de Bernard BELLOC,  
conseiller université et recherche  
du président de la République

Introduction par Patrick HETZEL,  
directeur général pour l'Enseignement supérieur et  
l'insertion professionnelle

## PLÉNIÈRE

L'insertion des Docteurs

## ATELIER 9

Reconnaissance du doctorat en France  
et à l'étranger

## ATELIER 10

Rencontre du Docteur avec le monde  
socio-économique : opportunités  
et facilitations

## ATELIER 11

Docteur, doctorant et création d'activité

COLLOQUE ANNUEL  
DE LA CPU

DOCTORAT,  
DOCTORANTS  
ET DOCTEURS

31 MARS  
2 AVRIL 2010  
NANCY

## Intervention de Bernard Belloc

Conseiller université et recherche du président de la République

**Lionel COLLET, président de la CPU, président de l'Université Claude Bernard Lyon 1 :** Nous débutons cette journée avec l'intervention de Bernard Belloc, professeur d'économie, ancien président d'université toulousain, ancien premier vice-président de la CPU, ancien conseiller scientifique et technique de l'ambassade de France à Pékin et depuis 2007, conseiller du président de la République pour les questions liées à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Depuis trois ans, depuis la loi LRU jusqu'au grand emprunt, le paysage de l'enseignement supérieur s'est beaucoup modifié, avec des moyens supplémentaires. Quelle est ta vision de cette évolution et de ces orientations ?

**Bernard BELLOC :** Merci pour ce rappel de mes états de service, hélas très longs, qui m'ont finalement permis de prendre du recul, il y a cinq ans, à 8 000 km de la France, dans un pays que j'ai trouvé extraordinaire par sa capacité de se projeter dans le futur, à un moment où ici cette capacité paraissait un peu faiblir, singulièrement dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il y a presque trois ans maintenant, le président de la République m'a demandé de rejoindre son équipe à l'Élysée pour prendre en charge les questions d'enseignement supérieur et de recherche. J'ai pensé que c'était un déclic : voilà un président de la République qui appelle à ses côtés un ancien président d'université, un universitaire, un ancien premier vice-président de la CPU pour le conseiller sur l'enseignement supérieur et la recherche. C'est la première fois qu'un ancien responsable d'université et de la Conférence des présidents d'université est appelé à ce niveau pour conseiller le chef de l'État. Pour la première fois, aussi, l'enseignement supérieur et la recherche était réuni dans les responsabilités d'un membre du cabinet du président de la République. Auparavant, la recherche était la recherche, et l'enseignement supérieur était du côté de l'éducation et la culture.

**Un colloque fondateur : Lille 2001.** Depuis la fin de mon

mandat de président d'université en novembre 2003, c'est la première fois que j'interviens devant le colloque de la CPU. J'ai plaisir et émotion à me souvenir du colloque de 2001 à Lille, sur l'autonomie des universités. Je ne sais s'il fut fondateur, mais lorsque vous en relisez les actes, on a le sentiment d'une très grande continuité du travail, de la réflexion et enfin d'une action qui a suivi cette réflexion de la CPU, des présidents d'université, sur l'autonomie des universités et, plus généralement, sur la place des universités dans l'enseignement supérieur et la recherche de notre pays.

Le président de la République dit très souvent que les questions d'autonomie et de rénovation de l'université, de réforme et de modernisation de notre système d'enseignement supérieur et de recherche, je le cite quasiment, ne sont pas une position de gauche ou de droite, mais une simple question de bon sens.

En effet, notre pays, dans ce domaine comme dans d'autres, a un modèle très particulier dont longtemps, pour nous faire plaisir et nous rassurer, nous avons dit qu'il était le meilleur du monde et que tout le monde nous l'enviait. Avec le temps, force est de constater que personne ne l'a copié, que de nombreux indicateurs montrent que nous ne sommes pas aussi performants que nous pourrions ou devrions l'être en matière de formation supérieure, de recherche et d'innovation.

Véritablement, ce n'est pas un problème de droite ou de gauche : le colloque de Lille 2001 fut ouvert par Pierre Mauroy, qui était alors membre d'une commission de réflexion sur la décentralisation. Je me rappelle de ses mots : « *Vous n'êtes pas autonomes mais c'est évident : vous devez avoir une autonomie complète !* » Le discours introductif fut prononcé par Jack Lang, alors ministre de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Xavier Chapuisat et Georges Molinié, qui étaient alors deuxième et troisième vice-présidents de la CPU, se félicitaient : « *C'est extraordinaire : il en dit encore davantage que nous n'oserions le faire au cours du colloque* ». Effectivement, Jack Lang était un enthousiaste déclaré de l'autonomie, du budget global, de la



Bernard BELLOC

réforme du statut de l'enseignant-chercheur, bref, de tout ce qui pouvait moderniser l'université. Au cours de ce colloque, plusieurs intervenants, dont un homme politique qui devint ensuite Premier ministre, Jean-Pierre Raffarin, nous ont indiqué alors que nous n'allions pas assez loin dans notre conception de l'autonomie.

La réalité, ensuite, c'est un passage à l'acte difficile. Depuis 2001, des gouvernements de gauche, de droite, à nouveau de gauche, puis à nouveau de droite, se sont succédés. C'est finalement en 2007, sous l'impulsion de Nicolas Sarkozy, que toutes ces idées dont l'origine se trouve dans les réflexions de la CPU furent mises en œuvre à travers la loi relative aux libertés et responsabilités des universités.

**La modernisation du système d'enseignement supérieur et de recherche,** l'autonomie des universités, la réforme des organismes de recherche ne sont pas des questions politiques. Ce sont des questions pour lesquelles la société française doit faire preuve d'une grande solidarité, qui concernent tous les citoyens, singulièrement les jeunes, tous les travailleurs de ce pays. En effet, l'innovation et la recherche sont les emplois. Tout le monde doit faire preuve d'allant pour la mise en œuvre de tout ce qui est proposé. Je sais bien qu'il y a eu des difficultés, des mouvements ; je ne dis pas que tout s'est fait dans l'enthousiasme, la joie et la facilité depuis deux ans et demi.

Il n'y aurait pas eu ces problèmes si aucune réforme n'avait été proposée ; il n'y aurait eu aucun mouvement, sauf les mouvements traditionnels pour réclamer davantage de moyens. Les choses sont difficiles et créent cette inquiétude qu'engendrent toute réforme de fond, toute modernisation, tout changement radical des structures et des façons de faire.

Parmi les 84 présidents d'université, une bonne quarantaine a été reçue par le président de la République. Tous ceux qui l'ont été peuvent témoigner qu'il est réellement engagé sur ce dossier. C'est un dossier prioritaire pour lui, essentiel pour l'avenir du pays : rénover les universités à travers l'autonomie, réformer notre

système de recherche, et casser les clivages stérilisants et totalement dénués de fondements – grandes écoles, universités, etc.

**Des universités fortes et autonomes.** La réalité est que nous avons besoin, d'une part de grands établissements d'enseignement supérieur et de recherche enracinés dans leur terrain, j'allais dire dans leur terroir. Je citerai une belle phrase prononcée par l'un des participants à la première journée du club recherche et innovation de l'AEF : « *manager la recherche, c'est comme manager un terroir* ». Cette recherche doit être recentrée sur les universités de ce terroir, qui sont effectivement les implantations géographiques locales de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Nous avons donc d'abord besoin, d'universités fortes, donc autonomes : l'autonomie, c'est la liberté, ce qu'exprime régulièrement le bureau de la CPU devant le président de la République. Je sais que vous ne trouvez pas cette liberté assez grande, mais cela ne veut pas dire non plus indépendance absolue. C'est une autonomie d'établissement public, et il faut donc nécessairement une régulation et un contrôle par l'État. Les universités sont des établissements publics : il est difficile de leur donner des conditions de fonctionnement et de contrôle par l'État plus légères que celles des collectivités locales par exemple, puisqu'on peut faire le parallèle entre autonomie et décentralisation.

L'autonomie, c'est plus de liberté pour entreprendre, pour proposer, pour mieux adapter l'offre de formation, à la fois aux nécessités locales et au potentiel de chaque université, pour mieux répondre à la demande sociétale. L'autonomie des universités est donc la construction de base de la réforme.

**Des universités au cœur de la recherche.** Ensuite, mettre les universités davantage au centre de la recherche. Effectivement, nous avons besoin des organismes de recherche, mais ces derniers n'ont pas un rôle à part. La recherche doit se faire en France comme partout, d'abord dans les universités, ce qui ne veut pas

# DOCTORANTS, DOCTEURS & MONDE SOCIO-ÉCONOMIQUE

## Intervention de Bernard Belloc

Conseiller université et recherche du président de la République

dire qu'elle se fera sans les organismes de recherche. Elle doit être faite dans l'enseignement supérieur mais bien sûr avec les organismes de recherche. C'est la raison pour laquelle la lettre de mission de la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche indique clairement que les organismes de recherche doivent être davantage des agences de moyens. Ils seront toujours opérateurs dans tous les pays du monde. La question est dans l'équilibre, dans la place où l'on met le curseur. Ils ne peuvent pas être opérateurs de recherche seulement, sinon ce serait entériner cette coupure entre enseignement supérieur et recherche qui n'est nulle part au monde, nulle part dans l'histoire de la science, dans l'histoire de l'enseignement supérieur, un facteur de progrès ou d'efficacité.

Toutes les grandes universités du monde font donner des cours à leurs meilleurs chercheurs parce que c'est une remise en cause permanente très fructueuse. La recherche nourrit l'enseignement supérieur, et inversement. C'est donc le deuxième volet de cette réforme : mettre les universités au centre du dispositif de recherche.

**Mettre ses capacités au service du pays.** Le troisième volet, peut-être le plus important, toutes nos réformes sont faites pour créer de la richesse, pas forcément matérielle, pour nous enrichir collectivement à partir de la formidable capacité de matière grise que recèle la France, notre pays. Nous avons une recherche fondamentale de premier plan dans de nombreux domaines, nous avons un système éducatif qui a des défauts mais beaucoup de qualités, nous avons une force extraordinaire qui est notre démographie. Nous avons un potentiel extraordinaire : il faut qu'il serve à la société. Donc que la recherche et que l'enseignement supérieur soient les plus ouverts possible à la société !

Cela ne veut pas dire un pilotage de la recherche et de l'enseignement supérieur par l'économie. La société ne se réduit pas à l'économie. La société, c'est l'ensemble des individus qui la composent, dont certains seront de brillants entrepreneurs, artistes, écrivains, chercheurs,

des salariés efficaces, des cadres efficaces et responsables, des techniciens merveilleux. L'enseignement supérieur n'est pas fait pour les enseignants de l'enseignement supérieur tout comme la recherche n'est pas faite pour les chercheurs. Le même service public de l'enseignement supérieur et de la recherche doit produire le plus d'enrichissement collectif, culturel, en capacité et en compétences professionnelles, économiques, également, car c'est la clé du développement économique de demain. C'est le troisième volet et c'est le plus important.

Soyez bien persuadés que toutes les réformes qui sont entreprises depuis bientôt trois ans ne le sont que dans un seul but : mettre au service du développement du pays, dans toutes les dimensions de ce développement, sa formidable capacité, faire en sorte que cette matière grise reste en France, serve la société et les entreprises du pays, serve à créer de la valeur au sens large, pas forcément uniquement de la valeur monétaire et financière, serve à enrichir le pays sous tous les aspects du mot enrichir.

**Le changement.** Passées les difficultés depuis que ces réformes sont engagées, tous les acteurs passifs et actifs se disent que les choses ont changé : des milieux qui ne dialoguaient pas commencent à se découvrir. Les universitaires commencent à découvrir que l'autonomie leur ouvre des perspectives impossibles à envisager auparavant, des marges de liberté considérables, des possibilités de choisir d'orienter leur politique d'une manière qui n'existaient pas auparavant. Non pas parce que le ministère les en empêchait mais parce que lorsqu'une tutelle excessive s'exerce, lorsque les deux tiers de leurs moyens (investissement, masse salariale) sont gérés ailleurs, l'autonomie est un mot, une façade. Par nature, l'État ne peut pas gérer ces moyens-là de manière aussi efficace. Passé un premier mouvement d'inquiétude, je crois que tous les présidents d'université se rendent compte, même s'il faut ajuster tel ou tel point, régler le contrôle par l'État du fonctionnement des universités (qui restent en France des établissements publics), de

l'immense potentiel enfin libéré grâce à l'autonomie et à la liberté ainsi donnée aux universités.

**L'inquiétude.** Néanmoins, cette liberté implique une grande responsabilité, et vous saurez assumer cette responsabilité. Tous les jours, j'ai des témoignages d'universités découvrant leurs marges de manœuvre supplémentaires et qui savent comment elles vont les utiliser en pleine responsabilité.

La plus grande inquiétude a été celle de nos collègues professeurs et maîtres de conférences, face à la proximité d'un pouvoir local, celui du président. On a crié à la fin des libertés universitaires, à la fin de l'indépendance des professeurs. Lorsque vous discutez avec des Britanniques ou des Américains, tous s'étonnent de voir les professeurs nommés par le président de la République, les maîtres de conférences par le ministre, ce qui ne leur semble en rien une garantie d'indépendance.

Bien sûr, ce sont là des mots, des formes juridiques, mais voyez comme les choses sont relatives.

La réalité, comme toujours, se trouve dans l'équilibre. Les présidents sont responsables. Vous êtes en charge d'établissements qui ont tous leur complexité. Il est strictement impossible de faire fonctionner, d'animer une université si l'on décide seul. J'en veux pour preuve cette phrase d'André Legrand, un de nos prédécesseurs, professeur de droit public, recteur puis président de l'université de Paris-X et premier vice-président de la CPU : « *Lorsque j'étais recteur, je décidais et c'était terminé ; depuis que je suis président d'université, je décide, et ça commence !* »

**La démocratie universitaire.** Pour que cela ne commence pas, il faut donc décider après avoir discuté, avoir animé des commissions. Il faut que les décisions arrivent naturellement. On n'a pas besoin d'écrire dans la loi ni dans les décrets la multitude de commissions, de réunions que vous convoquez chaque semaine pour que cela marche ! Vous voyez vos directeurs de composantes, vos directeurs de laboratoires, vous les voyez de manière informelle... C'est comme cela que l'on pré-

pare les décisions. Bref, c'est tout sauf de la tyrannie. La démocratie universitaire n'a pas besoin d'élections formelles avec un scrutin de liste à la proportionnelle, etc. : notre tradition intellectuelle est assez forte pour que la démocratie universitaire n'ait pas besoin de formalisme. C'est la leçon de la loi LRU. Une décision prise par un président, par un conseil d'administration restreint ou par un président doté des pouvoirs de la loi LRU peut être beaucoup plus démocratique si elle a été préparée intelligemment qu'une décision prise à la majorité dans une assemblée locale élue par je ne sais quel mode de scrutin mais qui au fond peut très bien n'avoir grande représentativité ni surtout de grande légitimité eu égard aux exigences du service public pour la nation tout entière..

**Faire confiance.** C'est cela qu'il faut faire comprendre à nos collègues pour calmer leurs inquiétudes. Toutes les universités du monde fonctionnent ainsi, sur la base de la confiance mutuelle. Nous partageons les mêmes valeurs intellectuelles et scientifiques. Nous avons la même haute idée du rôle de l'enseignement supérieur et de la recherche dans notre société et du respect que nous devons à tous, à tous les membres de notre communauté. Nous demandons, vous voyez, je me mets de votre côté, et c'est souvent comme cela que je plaide la cause des universités auprès des autorités gouvernementales : nous demandons que l'on nous fasse confiance, tout simplement.

La plupart, sinon tous les collègues qui acceptent de prendre des responsabilités dans une université le font dans le souci d'améliorer le fonctionnement de leur université, de rendre un meilleur service au pays à travers une meilleure recherche, un meilleur enseignement supérieur pour les étudiants, une meilleure formation pour les administrations et entreprises du pays. Ils ne le font que très peu par intérêt personnel. Laissons donc s'organiser la démocratie universitaire de manière informelle et de grâce, ne tombons pas dans un discours trop facile consistant à décrire des procédures, qui ne sont jamais adaptées à votre situation particulière et font que

Intervention  
de Bernard Belloc

Conseiller université et recherche du président de la République

l'on est toujours dans l'à-peu-près dès qu'il s'agit d'avoir un peu de réactivité et d'efficacité dans la décision.

**Ne pas tenir le crayon des chercheurs.** Je dirai aussi quelques mots sur la recherche. Que n'a-t-on pas pu dire, et que ne dit-on toujours pas sur la recherche ! Le gouvernement veut tenir le crayon de chercheurs..., les entreprises vont gouverner la recherche comme elles vont gouverner l'ensemble des formations que vous délivrez... Je dirai simplement qu'aucune entreprise, dans ce pays comme ailleurs, n'a envie de mettre le nez, si j'ose dire, dans la tête des chercheurs. Aucune entreprise, dans ce pays comme ailleurs, n'a envie de dicter des programmes de recherche à tel ou tel laboratoire. Ce serait une grave erreur qui se retournerait contre elles-mêmes finalement.

**Créer le chaînon manquant entre recherche et innovation.** Ce n'est pas parce que nous souhaitons que les universités et les organismes de recherche se tournent davantage vers le monde économique pour la recherche que nous pensons que cette recherche doit être pilotée par l'aval. La plupart des grandes applications de la recherche sont le fruit de découvertes scientifiques dont on ne connaissait pas l'utilité lorsqu'elles se sont produites. Il n'en demeure pas moins que si l'on n'ouvre pas la recherche vers le monde économique, on se retrouve avec une recherche qui cherche pour elle-même, pour le plus grand bénéfice de la connaissance pure. Le pays a besoin de la recherche parce qu'il a besoin d'innovation dans ses entreprises. Il a besoin d'avoir la plus grande indépendance possible concernant les enjeux de la santé publique et les grands développements des technologies modernes. C'est autant de valeur créée et d'investissements économisés que nous pouvons utiliser pour nous développer. C'est le secret des grandes nations innovantes, de la Suède aux États-Unis, en passant par l'Allemagne et la Grande-Bretagne.

L'impact sur l'économie est absolument évident. Ayant vécu en Chine, je peux vous garantir que si nous ne maintenons pas à distance les grands pays émergents

grâce à l'utilisation de toute notre capacité scientifique pour le développement économique, nous ne resterons pas dans la voie moyenne : nous avons un rouleau compresseur qui arrive derrière nous, lancé à 300 km/h et nous monterons les appareils téléphoniques des grands pays asiatiques dans 15 ans si nous ne savons pas organiser l'innovation chez nous, en nous appuyant sur notre capacité de recherche scientifique !


La seule manière de faire face à ce risque est effectivement de maintenir la distance par la recherche et l'innovation : elles sont indissociables. C'est ce que nous voulons faire, et non faire piloter la recherche par l'aval. Il s'agit simplement de créer ce chaînon manquant entre la recherche fondamentale et l'innovation industrielle. Ensuite, les choses s'organiseront toutes seules.

**Réformes et investissements.** On a la phase des réformes formelles – la loi LRU, les différents décrets d'application dont les derniers ont été pris il y a moins d'un an. Quand on m'interroge sur les effets de la réforme, je rappelle que le dernier décret de l'application de la loi LRU est celui sur le statut des enseignants-chercheurs, qui a été pris en juin 2009, ce qui ne fait pas tout à fait un an. Avant d'évaluer l'impact de la réforme, attendons qu'elle soit totalement appliquée. Là aussi, pour la première fois dans ce pays, le gouvernement fait une réforme dont il sait que les effets auront lieu certainement après la fin du mandat pour lequel les citoyens l'ont mis en place. C'est remarquable, et c'est bien un investissement à très long terme.

Après la phase formelle loi LRU et décret d'application, on a eu les investissements de moyens, les augmentations de budget. Difficile de dire que le budget des universités s'effondre. Je ne nie pas qu'il puisse y avoir des effets faciaux, des effets d'affichage : c'est le professionnalisme des hauts fonctionnaires de Bercy qui veut cela, mais personne ne peut nier que les budgets des universités se sont accrus depuis deux ans comme jamais.

L'opération campus est arrivée et maintenant, c'est en quelque sorte la réforme informelle, le grand emprunt.





On pourrait débattre de la nécessité d'accroître de 35 Md€ la dette du pays. A partir du moment où cette décision a été prise, il fallait, et cela a été fait, que l'immense majorité de cette somme soit consacrée à l'enseignement supérieur et à la recherche, qui sont par nature les investissements d'avenir.

**L'intérêt américain.** Au passage, je ne peux pas m'empêcher, revenant des États-Unis, de dire que nombreux sont les gens, en France, qui trouvent merveilleux le fait que le président Obama investisse dans la recherche et dans l'enseignement. Je rappellerai que si les États-Unis peuvent investir autant dans ce secteur comme dans d'autres, c'est parce qu'ils sont en déficit structurel, qu'ils n'ont pas les mêmes contraintes que les pays d'Europe en matière d'endettement. Les grands programmes d'investissement sont un effort relatif pour la nation américaine : les contraintes qui pèsent sur les grands équilibres économiques et financiers des États-Unis, la nature même de la monnaie dollar, ne sont pas du tout les mêmes que celles qui pèsent sur les pays européens et la monnaie euro. Je ne dirai pas qu'il est plus facile pour les États-Unis d'investir dans ces domaines que pour nous, mais je le pense tout de même un peu. Cela étant, il est très bien que le président Obama investisse dans la recherche et l'enseignement supérieur ! Son conseiller scientifique est, fait nouveau, extrêmement ouvert à une coopération avec la France en particulier, et l'Europe en général. En trois semaines, j'aurai rencontré à Paris le président de l'Université de Columbia, la présidente du MIT et le président de Caltech : je ne pense pas que des officiels français aient jamais reçu, en si peu de temps, des présidents d'institutions américaines aussi prestigieuses. La raison est qu'ils découvrent qu'il se passe quelque chose...

**Le grand emprunt arrive,** réforme informelle, qualitative : beaucoup d'argent pour une transformation, pour faire émerger ce que nous appelons l'excellence partout où elle se trouve. Cette excellence n'est pas partout de la même taille : elle peut être parfois le fait d'un labora-

toire, d'une activité où le tissu académique est particulièrement performant – la valorisation –, elle peut être, selon les sites, un peu plus générale.

Valérie Pécresse a exposé les premières lignes de la mise en œuvre du grand emprunt. J'ai rencontré à plusieurs reprises le bureau de la CPU. De nombreux présidents estiment que c'est compliqué. Encore une fois, la meilleure manière de n'avoir aucun problème avec l'enseignement supérieur et la recherche reste... de continuer comme avant : pas de réforme, et peu d'argent ! On sait où on va : chaque année au mois d'octobre, on a la manifestation contre les moyens, un mauvais moment à passer, et après on repart pour six mois ! S'il n'y avait pas eu de grand emprunt, il n'y aurait pas de complexité à gérer. Pas de grand emprunt : pas d'inquiétudes, pas de problèmes ; pas d'opération campus : pas de complications pour monter des PPP ; pas de loi LRU : pas d'organisation de l'autonomie. C'était la voie choisie par de très nombreux gouvernements, de gauche comme de droite.

Le grand emprunt crée des problèmes, mais il est surtout là pour les résoudre. Vous ne pouvez pas résoudre des problèmes sans les poser. C'est parfois désagréable ou inquiétant.

**Les briques.** Valérie Pécresse l'a dit, nous commencerons par lancer des appels à projets sur ce qui pourra éventuellement constituer à terme des campus d'excellence : des laboratoires d'excellence, de grands équipements, SATT, IHU... des briques. Il n'y aura pas de modèle imposé de gouvernance pour les campus d'excellence. Comme pour la loi LRU, nous voulons que les choses changent, mais elles changeront comme vous le proposerez et après une discussion avec les autorités de tutelle, au premier rang desquelles le commissaire en charge de gérer les investissements, René Ricol.

C'est le premier message : il n'y aura pas de modèle de gouvernance imposé. Il peut y avoir des campus d'excellence de taille réduite, d'autres de taille importante. L'Université de Caltech, c'est moins de 2 000 étudiants si l'on enlève le laboratoire de la NASA ; l'Université de

# DOCTORANTS, DOCTEURS & MONDE SOCIO-ÉCONOMIQUE

## Intervention de Bernard Belloc

Conseiller université et recherche du président de la République

Londres, c'est 150 000 étudiants... La première étape, ce sont les briques. Ne commençons pas par construire l'enveloppe pour ensuite se demander ce qu'on en fait. Pour la loi LRU, nous avons voulu accroître l'espace des possibles, pour que vous trouviez la place qui vous convenait, et le processus n'est pas fini. Cette méthode est totalement nouvelle en France. Pour le grand emprunt, ce sera la même chose : la seule règle est l'excellence. Il s'agit de faire apparaître et d'encourager ce qu'il y a de meilleur dans le système d'enseignement supérieur et de recherche en France, universités, grandes écoles et organismes inclus.

C'est de cette excellence que naîtra la plus grande efficacité pour le développement économique, la visibilité et l'influence de notre pays, qu'il s'agisse de l'excellence d'un secteur particulier, d'un site ou d'une partie de ce site

Il est impossible d'imaginer un campus d'excellence qui ne soit la réunion de tout ce qui est excellent sur un site. Commençons par les meilleures briques. La forme de la maison, nous avons le temps d'en discuter.

**Concernant les doctorants**, ne faisons pas un problème de ce qui n'en est pas forcément un ! La question de l'insertion professionnelle des doctorants et des docteurs est générale : tous les pays occidentaux connaissent le problème à des degrés divers et il n'y a pas de spécificité française très marquée à cet égard. Aux États-Unis, on a le même pourcentage de doctorats par rapport aux diplômés qu'en France : 4 %. Il y a un peu plus de masters qu'en France mais seuls 4 % des diplômés américains sont des Ph.D. Et la force de travail de la R&D américaine n'est constituée qu'à 9 % de docteurs.


31 % des docteurs américains vont dans le privé, 47 % dans les universités. Les chiffres ne sont donc pas si différents des nôtres. Parmi les 47 % de docteurs qui rejoignent les universités américaines, les deux tiers ne font que de l'enseignement, et un peu moins de 40 % de l'enseignement et de la recherche.

On dit parfois que nos doctorants s'insèrent à des taux de salaire plus faibles. Aux États-Unis, avec un Ph.D., le

salaire de départ est plus faible qu'avec un master, mais génère, dix ans après, des différences de plus de 30 %. Le doctorat est un accélérateur de carrière. En Europe, c'est assez similaire. Il n'y a donc pas d'affolement à avoir sur le problème de l'insertion professionnelle des doctorants.

**Un blocage intellectuel.** Néanmoins, la loi LRU a ajouté une mission d'insertion professionnelle aux missions des universités. Ces dernières ont su prendre le virage de la professionnalisation de leur master et d'autres diplômes, comme la licence professionnelle. Le problème de l'insertion professionnelle des docteurs est un problème de professionnalisation du doctorat. Vous avez su professionnaliser les masters, c'est-à-dire les ouvrir sur des métiers, sur des secteurs économiques, il faut faire la même chose avec les doctorats. Intellectuellement, c'est plus difficile. En effet, les étudiants en licence pro et en master ne sont pas destinés à devenir chercheurs et à faire des carrières scientifiques. Concernant le doctorat, il y a un blocage intellectuel : on pense que doctorat = débouché dans la recherche publique. Nos doctorants sont nos futurs collègues... pour une partie d'entre eux ! Les universités doivent faire l'effort de penser (un peu, pas complètement) que nos doctorants ne sont pas seulement destinés à devenir des chercheurs dans les organismes publics de recherche ou dans les universités, voire même dans le privé.

Dans l'industrie ou les administrations, de nombreuses personnes ne font pas des carrières de chercheur mais de haut fonctionnaire ou de cadre. De nombreux directeurs de services de la Ville de Montréal, à l'époque où j'y étais, étaient titulaires d'un Ph.D. Une main serait largement suffisante pour compter les docteurs à la Ville de Paris. Il n'y a pas beaucoup de docteurs dans les administrations, ni dans la haute administration. Je suis complètement d'accord avec Jean-Marc Monteil : si nous avions plus de docteurs parmi les décideurs, l'approche de la recherche et de l'innovation serait totalement différente. Il faut donc que les universités, qui ont le qua-



si-monopole de l'organisation des études doctorales et de la délivrance du doctorat, abordent ce problème de l'insertion de leurs docteurs, non pas uniquement comme un problème de l'insertion vis-à-vis des entreprises, mais comme la découverte des carrières professionnelles qui s'ouvrent aux docteurs.

**Les grandes écoles ont compris les enjeux.** Le temps presse. Beaucoup de grandes écoles ont compris qu'elles ne faisaient pas assez de recherche et ce pas uniquement par souci de l'accréditation EQUIS mais parce qu'elles ont intégré qu'il y avait des débouchés professionnels au niveau doctorat.

Ne rejouons pas le jeu que les universités jouent depuis des siècles, à savoir se désengager de terrains où on les attend pour ensuite dire : « Je n'ai pas ma place » parce que cette place sera alors occupée par d'autres. Ne ratons pas cette professionnalisation au niveau du doctorat.

**Faire connaître la qualité de la recherche.** L'insertion professionnelle des docteurs est un problème de visibilité, de lisibilité et d'excellence des laboratoires. De la même manière que la réputation des masters joue un rôle déterminant dans la facilitation de l'insertion professionnelle, celle de la formation et de la qualité de l'activité scientifique des laboratoires qui accueillent les doctorants jouera un rôle crucial dans l'insertion professionnelle des docteurs. L'excellence scientifique crée la réputation du diplôme de docteur délivré à l'issue du passage dans ces laboratoires de haut niveau. Faites connaître cette qualité.

L'ouverture au monde économique n'est pas un fantasme de rentabilisation de la recherche, de pilotage par le privé. Si vous voulez que l'on reconnaisse la qualité de ce qui se fait dans les laboratoires, il faut que les futurs employeurs des docteurs connaissent ces laboratoires. Le développement des relations avec le monde économique sera bénéfique pour les laboratoires et l'insertion professionnelle des docteurs. Les entreprises commencent à comprendre. Thales engage des docteurs à des

niveaux de rémunérations strictement égaux à ceux des polytechniciens. C'est un grand progrès !

**Des outils à disposition.** Il faut aussi exploiter les outils. Les entreprises sont parfois très repliées sur elles-mêmes. De la même manière que je serai un inlassable prêcheur en faveur de l'ouverture des universités vers les entreprises, je dis la même chose chaque fois que je rencontre des entrepreneurs : ouvrez-vous au monde universitaire, allez découvrir la qualité de ce qu'il s'y fait. Avec le crédit impôt recherche, l'embauche d'un docteur en CDI ne coûte quasiment rien : sur 100€ investis dans un docteur embauché en CDI, le coût réel pour l'entreprise est de 7€ les 24 premiers mois, 37€ ensuite.

**Dernier mot, sur les SHS,** ou plutôt le secteur arts, langues, littérature, sciences humaines et sciences sociales. Observez de quoi est composé le capital humain des administrations, des grandes entreprises : il n'y a pas que des techniciens, des informaticiens, des comptables mais des personnes dont les compétences sont l'analyse, la rigueur, la communication, la capacité à replacer dans un contexte général un problème précis.

Une entreprise, c'est avant tout un ensemble d'êtres humains au service d'un projet, et pas un ensemble d'informaticiens, d'ingénieurs ou de comptables. Les sciences humaines et sociales, l'art, la littérature ont parfaitement leur place dans ce processus. Il faut casser ce plafond de verre qui pourrait laisser croire que la société n'a pas besoin de ces formations. Elle n'en a jamais eu autant besoin !

C'est dommage que nous ayons en France aussi peu d'enseignement diversifié dans les filières de sciences exactes et expérimentales et que l'on puisse devenir ingénieur en ayant arrêté tout investissement dans la culture générale. De la même manière, on peut déplorer le fait d'avoir en France des gens spécialisés dans les études littéraires sans notion de process industriels et techniques.

Je ne dis pas qu'il faut faire des études généralistes jusqu'au doctorat mais que toutes les disciplines ont

## Intervention de Bernard Belloc

Conseiller université et recherche du président de la République

leur place. Vous savez comme moi que de très grands responsables industriels, au niveau mondial, ont des doctorats d'archéologie, de littérature, voire de théologie – c'est le cas d'Annette Schavan, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en Allemagne. De grâce, cessons de penser que certains secteurs disciplinaires ne seraient pas utiles. Toute discipline est formatrice, permet d'acquérir des compétences et permet donc d'envisager une insertion professionnelle de qualité.

### QUESTIONS DANS LA SALLE

**Jean-Yves MÉRINDOL :** Je reviens sur le grand emprunt. Nous avons beaucoup entendu la métaphore des briques et de la maison. Je la prolongerai en remarquant que les constructions des bâtiments modernes ne sont plus des briques et des maisons : c'est un peu plus compliqué. On essaie, avant de construire, d'avoir une idée du plan d'ensemble pour savoir comment fabriquer les composants élémentaires. Autrement dit, il y a un dispositif de va-et-vient entre le système d'ensemble et chacune des composantes de base. Concernant le grand emprunt, on aurait aussi besoin d'avoir une idée du plan d'ensemble dans lequel on veut se lancer en toute autonomie pour savoir comment organiser les fameuses briques.

Nous avons besoin, pour le démarrage des appels d'offres du grand emprunt, de connaître les règles du jeu d'ensemble. Je comprends très bien que cela puisse être fait de façon itérative, mais si les appels d'offres arrivent de façon décalée, nous aurons à la fin quelque chose qui ressemblera à tout, sauf à un bâtiment composé de briques cohérentes.


**François LE POULTIER :** J'ai été particulièrement sensible aux propos que vous avez tenus sur les lettres, langues, arts et sciences humaines. Ma question sera simple : ce que vous nous avez dit là, le dites-vous au président de la République ?

**Bernard BELLOC :** Je commencerai par la deuxième question : la réponse est oui. Le président de la République s'est exprimé sur les décalages qui existent entre les niveaux les plus élevés du pouvoir et ceux qui produisent concrètement l'action et les décisions. Il est intimement persuadé qu'il est erroné de former des spécialistes trop tôt et que toutes les disciplines ont besoin de se développer parce que nous n'avons pas assez d'étudiants en France. Que le mariage des différences crée le progrès.

La haute administration française n'est pas faite que de polytechniciens mais de nombreux littéraires qui, ensuite, deviennent les plus fervents apôtres des sciences dures. Je ne citerai pas de nom mais enfin tout le monde connaît d'éminents responsables politiques qui sont, qui, agrégé d'allemand, qui, agrégé de littérature, qui ne jurent plus, ensuite, que par les études scientifiques. Il y a là davantage qu'un paradoxe !

Je le dis et le répète, au président de la République comme à d'autres : oui, nous avons besoin de toutes les disciplines. Nous avons pris une mauvaise voie en 1968 avec des universités qui n'étaient plus pluridisciplinaires. D'autres pays ont pris d'autres voies. Commencer des études de médecine à 18 ans étonne bien des étrangers. J'ai récemment visité un collège (jusqu'à master) essentiellement consacré aux "liberal arts" (disciplines artistiques mais où l'on fait aussi des maths, de la physique, de la biologie, etc.). Leur titre de gloire est d'insérer 100 % des bachelors qui le demandent dans les meilleures écoles médicales des États-Unis. C'est impensable en France. Ce sont pourtant des choses auxquelles il nous faut réfléchir : la spécialisation précoce d'une part, et l'absence totale de mélange des disciplines d'autre part.

Il ne faut pas se contenter de dire qu'il faut mettre des sciences humaines et sociales partout. Si on fait cela, il n'y en aura nulle part ! Il faut évidemment respecter la spécificité de ce secteur parce qu'il comporte un corpus théorique et une nécessité de recherche. Néanmoins, il n'y a pas plus de raison de mettre partout des sciences humaines et sociales qu'il y en aurait de mettre partout



des mathématiques et de la physique. Il faut donc un tronc commun, de manière à ce que la culture générale des jeunes gens de ce pays soit la plus large possible avant qu'ils ne se spécialisent.

Notre tradition n'est pas celle-là. Elle a du bon pour certains étudiants, qui savent ce qu'ils veulent faire, sont très déterminés ou arrivent à se reconvertir malgré des études spécialisées au départ. Elle a de mauvais côtés pour tous les autres, qui se retrouvent par hasard avec un bac scientifique, parce qu'ils étaient bons élèves. C'est tout le sens de la rénovation de la filière L dans les lycées.

Jean-Yves Mérimond, concernant les briques. Je sais que les immeubles modernes sont des choses compliquées. Je ferai tout de même observer que les bâtiments les plus prestigieux, dans les meilleures universités, sont toujours faits de briques, même si derrière on a une architecture en acier. C'est bien sûr une métaphore. Si on la pousse jusqu'au bout, ce n'est pas forcément avec de bonnes briques que l'on fait les maisons les plus jolies et les plus efficaces. Néanmoins, si on prédéterminait trop les choses, si on énonçait tout de suite et trop explicitement des règles du jeu, cela serait trop « enfermant ».

On nous objecterait que nous ferions du « haut en bas », et non du « bas en haut », que nous savons très bien où nous voulons vous amener, vers tel type de gouvernance, tel type d'établissement, etc. Il ne faut donc pas trop prédéterminer : il y a une différence entre donner les règles du jeu et élaborer le cahier des charges. Nous pouvons donner les règles du jeu. En revanche, nous voulons laisser toute liberté de concevoir les modules élémentaires et garder cette variété possible. C'est à l'issue d'un dialogue avec les porteurs de projets que les choses se décanteront.

De grâce, ne définissons pas la forme exacte qu'auront ces campus d'excellence avant d'avoir tous ensemble compris ce que nous faisons. Nous devons penser la diversité. C'est la même démarche qui nous a conduits jusqu'à présent à diversifier ce système de l'enseignement supérieur et de la recherche français, trop

monolithique pour répondre de manière pertinente aux défis lancés.

Ce sur quoi nous pouvons nous accorder dès le départ, c'est qu'aucun campus d'excellence, quelle que soit sa taille, ne pourra être constitué d'éléments qui ne seraient pas excellents : cela paraît clair !

## Intervention de Patrick Hetzel

Directeur général pour l'Enseignement supérieur  
et l'insertion professionnelle

**Patrick HETZEL :** Il me revient aujourd'hui d'introduire la séance plénière qui porte sur l'insertion professionnelle des docteurs. C'est un sujet qui, comme vous vous en doutez, m'occupe à plein temps en tant que directeur général, et encore aussi un peu en tant que directeur de thèse ; en effet, j'ai gardé quelques thésards et considère que cela maintient le lien avec la communauté et permet de mieux comprendre les enjeux de notre système universitaire.

Cela vient d'être rappelé magistralement par Bernard Belloc : c'est un sujet qui engage la société tout entière. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a lui-même évolué ces derniers temps pour placer en son cœur ces problématiques. Bernard Belloc rappelait le lien désormais très fort entre enseignement supérieur et recherche. Le ministère s'est également mis en ordre de bataille dans ce sens : les deux sont devenus indissociables et nous avons créé divers services communs entre les deux directions.

Parce qu'elle forme les deux tiers des étudiants, l'université française porte une responsabilité sociale, économique et culturelle majeure. L'insertion professionnelle des doctorants reste encore, de nos jours, un sujet très sensible, connoté souvent avec l'échec d'un système. Parfois, on parle d'immense gâchis. Sans doute parce que nous avons trop laissé à penser que le doctorat serait exclusivement une formation à la recherche : nous devons évidemment insister sur le fait qu'il est aussi une formation par la recherche.

**Une thèse inscrite dans le temps.** Lors d'une journée universités/entreprises organisée par le Medef le 17 mars dernier, à laquelle certains d'entre vous ont assisté, nous avons entendu très clairement des responsables d'entreprise dire qu'ils souhaitaient accroître les recrutements de niveau D : ils ont compris qu'il y avait là un haut potentiel pour développer l'ensemble de leurs activités économiques.

Longtemps, dans l'inconscient collectif, dans celui des familles voire des milieux socioprofessionnels, la pers-

pective de s'engager dans des études longues, parfois très longues, n'avait qu'une issue : les métiers d'enseignant-chercheur ou de chercheur. La mise en œuvre du LMD (3-5-8) a rompu avec cette idée que l'on s'engageait dans une thèse pour une durée indéterminée, sans assurance d'en sortir un jour.

Le LMD a clairement montré que la thèse était une brique, pour reprendre cette métaphore, une brique importante, inscrite dans une temporalité. Dans nos discussions contractuelles, j'insiste sur le taux moyen de soutenances de thèse : nous sommes très attachés à ce que ce temps soit contenu et que ne nous ne retombions pas dans les errements d'avant 1984. Je me souviens avoir eu des chargés de TD qui étaient en thèse depuis 15 ans. Cela a, fort heureusement, changé.

**Sans financement public, point de salut ?** Autre croyance collective à combattre, à mon sens, celle selon laquelle, sans financement public, point de thèse et point d'emploi. L'évolution des nouveaux dispositifs – l'essor des fondations dont la grande majorité intègre la création de bourses, de contrats doctoraux, les CIFRE, le mécénat de thèse – doit démontrer que l'on peut trouver un financement des travaux grâce à la diversification des modes de financement. C'est un formidable levier pour augmenter durablement le nombre de thésards.

À ce jour, 67% des inscrits en thèse sont financés. L'évolution va plutôt dans le bon sens : nous avons de plus en plus de doctorants financés. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche assure évidemment la plus grande part de ce financement mais on note désormais une diversification. Il faut développer ces logiques partenariales.

**Formons-nous assez de docteurs ?** Certes, le taux de chômage des doctorants flirte toujours avec les 10 %. Avons-nous fait assez pour que le doctorat soit un diplôme reconnu, convoité, par les entreprises et par les plus jeunes ? Je serai un brin provocateur : formons-nous actuellement assez de docteurs pour que les res-



Patrick HETZEL

ponsables de R&D soient tous des docteurs, pour que les cadres dirigeants, les chefs d'entreprise et les hauts fonctionnaires puissent se prévaloir de ce grade ?

Les docteurs représentent aujourd'hui 13 % des chercheurs des entreprises du privé, plus particulièrement de la R&D. Mais seuls 6 % des responsables de R&D sont docteurs. Imagine-t-on à l'étranger, dans les grandes entreprises, qu'un directeur de R&D ne soit pas titulaire d'un doctorat ? Nous devons faire évoluer les choses.

Les doctorants étaient 67 000 en 2004-2005, ils sont toujours 67 000 en 2008-2009. Nous sommes assez proches, en termes de « stocks », des autres grands pays européens et du G10. En juillet 2008, cependant, la DEPP a réalisé une projection des effectifs étudiants à l'horizon de dix ans : le nombre d'étudiants inscrits en doctorat diminuerait de 30% dans les dix ans à venir. Encore une fois, nous devons relever ce défi et parvenir à augmenter ces chiffres pour faire mentir ces prévisions, qui se basent sur des données historiques et des projections démographiques.

D'où une autre question importante : formons-nous assez de docteurs avec une diversité disciplinaire suffisante ? Le nombre de doctorats délivrés est en légère augmentation, la durée moyenne pour réaliser une thèse ayant baissé. La « productivité » du système a augmenté. En même temps, il reste des décalages importants en fonction des disciplines. On constate des évolutions très différentes en termes de nombres de docteurs selon les champs disciplinaires.

**Autre question : le doctorat concourt-il bien à développer l'égalité des chances ?** Je donnerai un exemple qui m'a toujours frappé. J'ai eu un étudiant en doctorat qui avait commencé avec un bac professionnel. Le processus d'égalité des chances peut pleinement fonctionner. L'accès au doctorat doit être suffisamment diversifié, ce qui implique que l'on diversifie aussi l'accès au grade de master et que l'on conduise une réflexion d'ensemble.

La mission d'insertion professionnelle des universités

ne saurait s'entendre sans la prise en compte de ce continuum LMD. Celle des doctorants se prépare tout au long du cursus, l'étudiant devant acquérir progressivement les connaissances et compétences qui lui permettent de s'insérer dans un métier. Bernard Belloc l'a dit : il faut évidemment mener le même type de réflexion pour le niveau D que pour le M. La question de l'insertion professionnelle ne doit pas arriver, pour les étudiants, à la fin des études mais doit être partie intégrante du projet au départ. La loi LRU, en inscrivant l'insertion professionnelle dans les missions de l'université, la considère non comme une mission de plus mais une mission consubstantielle. Le débat université/emploi a bien montré que c'était une demande forte de notre jeunesse.

La difficulté est que la thèse est souvent perçue comme la relation entre un directeur de thèse et un doctorant. Hier, Jean-Marc Monteil est intervenu pour montrer que les écoles doctorales avaient changé la donne et inscrit une dynamique collective, inscrite dans une plus grande collégialité qui augmente la fertilisation croisée. Les écoles doctorales sont souvent basées sur des projets pluridisciplinaires et interdisciplinaires qui contribuent à stimuler et éviter l'hyperspécialisation. Cette dernière peut être contraire aux besoins du pays. Une production singulière ne doit pas se développer dans l'isolement du laboratoire : il faut une ouverture de nos laboratoires.

Les dispositifs de type CIFRE, eux aussi, même si les flux sont longtemps restés modestes, sont l'occasion de créer cette fertilisation. Avec la CIFRE (signée entre un laboratoire, un doctorant et une entreprise), on sort automatiquement et nécessairement de la dyade pour aller vers la triade.

On ne doit pas oublier que la préparation de l'insertion professionnelle des doctorants doit s'entendre jusqu'à la formation à l'entrepreneuriat. Encore une fois, l'insertion professionnelle, ce n'est pas uniquement trouver un emploi qui préexisterait, mais c'est armer un certain



## DOCTORANTS, DOCTEURS & MONDE SOCIO-ÉCONOMIQUE

### Intervention de Patrick Hetzel

Directeur général pour l'Enseignement supérieur  
et l'insertion professionnelle

nombre de doctorants de la capacité à créer leur propre emploi. Quand j'étais enseignant à l'étranger, j'ai été souvent frappé de voir que nombre de mes étudiants pensaient devenir porteurs et créateurs de leur emploi. De nombreuses choses sont faites – j'ai en tête la maison de l'entrepreneuriat à Limoges – pour stimuler la création – par les doctorants- de leur propre emploi.

De la même manière, il faut accentuer ce vecteur de dynamique relationnelle qu'est le thésard dans la relation entre l'entreprise et son université. Les thésards sont de formidables étendards de l'excellence pour valoriser l'université auprès du monde de l'entreprise. C'est le meilleur potentiel de développement de relations durables et fidèles entre universités et entreprises, le vecteur d'une relation gagnant-gagnant entre le monde de l'entreprise et le monde universitaire. C'est comme cela que le transfert de technologies peut être un terreau fertile pour développer aussi des recherches nouvelles : nous devons construire les boucles de rétroaction du monde de l'entreprise vers l'université, et inversement. Enfin, il ne faut pas omettre la mobilité européenne et internationale. Chacune se nourrit de l'autre. Les universités européennes ne sont pas seulement le lieu où se transmettent les savoirs mais aussi celui où s'inventent et se construisent les savoirs de demain. Près d'un tiers des connaissances scientifiques mondiales sont d'origine européenne. La recherche et l'innovation, à la base de ces connaissances, contribuent à assurer les niveaux de prospérité et de qualité auxquels l'ensemble des citoyens de l'Union européenne s'attend. C'est pourquoi l'Enseignement supérieur et la Recherche doit permettre aux découvertes les plus récentes de se diffuser presque immédiatement dans l'ensemble de nos sociétés.

Je reviens quelques instants sur le dispositif de la CIFRE. Il faut dix ans, en moyenne, entre l'émergence d'une connaissance et son utilisation par le milieu économique. Les CIFRE ont été créées pour raccourcir ce délai. C'est un élément essentiel : il y a un continuum à faire

entre recherche et innovation, et une course contre le temps pour que ces délais soient les plus courts possible. En effet, il ne faut pas négliger la compétition.


**Pour conclure**, partout en Europe, l'enseignement supérieur se transforme et se modernise. Dès 2003, les travaux de la CPU ont eu un retentissement au niveau européen puisque les nations européennes, à Berlin, ont été incitées à offrir leur autonomie aux universités, tant celles-ci apparaissaient, à l'évidence, comme la clé de toute excellence. Berlin a permis de dire que l'autonomie était une nécessité.

Avec un corollaire indéfectible : le principe selon lequel il ne saurait y avoir d'autonomie sans responsabilité, l'une étant aussi importante que l'autre. Ces mêmes universités, une fois autonomes, se doivent de rendre compte de l'usage qu'elles font des libertés nouvelles qui leur sont accordées. À Berlin, puis à Bergen, l'évaluation par des instances indépendantes a été, de fait, placée comme la clé de voûte de la modernisation de nos établissements, d'où la loi recherche de 2006, en France, qui confie cette évaluation à une instance indépendante.

Au cœur de cette approche, il y a un objectif essentiel : celui de confier à nos universités la responsabilité de porter sur elles-mêmes le regard critique sans lequel nul ne saurait bien longtemps avancer. On fait confiance au système pour que lui-même puisse assurer son développement. La loi LRU, promulguée le 10 août 2007, en traduit les principes.

Elle a doté nos établissements des outils essentiels pour développer une politique d'excellence dans chaque établissement. Le regard que portent les milieux socio-économiques sur l'université change, devient plus favorable.

C'est le moment de porter très haut les ambitions de notre université française. Vous ne pourrez évidemment le faire seuls. Le grand emprunt ne sélectionnera que les projets pouvant arguer d'une valeur ajoutée produite au bénéfice de la croissance nationale. Cela ne doit pas être vu de manière restrictive mais extensive. Il faut se



demander quelle peut être notre contribution à l'ensemble de notre société.

Rien ne sera possible sans le renfort des partenariats. Y compris au ministère, les deux directions générales, l'une pour la recherche et l'innovation, et l'autre pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle : nous sommes dans cette optique de construction, de continuum, pour que des partenariats se nouent entre les EPST et les EPSCP, mais aussi entre les établissements de l'enseignement supérieur et de recherche et le monde économique.

L'insertion professionnelle des étudiants sera assurément un des axes les plus importants de la sélection des projets et, encore une fois, c'est un sujet transversal au cursus LMD.

DOCTORANTS, DOCTEURS  
& MONDE SOCIO-ÉCONOMIQUE

# PLENIÈRE

## L'insertion des Docteurs

# 3

### Présidente

Françoise MOULIN CIVIL, présidente de l'Université de Cergy-Pontoise

### Rapporteur

Alain BRILLARD, président de l'Université de Haute-Alsace

### Intervenants

Jean-François GIRET, maître de conférences en sciences économiques, Université de Bourgogne

Martine PRETCEILLE, professeur des universités, directrice de l'Association Bernard Gregory (ABG)

Patrick SCHMITT, directeur recherche-innovation et nouvelles technologies, Mouvement des entreprises de France (MEDEF)

Amandine BUGNICOURT, directrice associée, ADOC Talent Management

### Françoise MOULIN CIVIL, présidente de l'Université de Cergy-Pontoise :

Je remercie le Bureau de m'avoir confié l'organisation de cette table ronde, Alain Brillard d'avoir accepté d'en être le rapporteur, Nicole Nicolas et Sybille Rochas d'aider au rapport, et naturellement nos quatre intervenants que je présenterai plus avant.

Après l'examen du parcours du doctorant, depuis l'accès à la formation jusqu'à l'obtention de son diplôme, après l'examen de la place et du rôle stratégique des écoles doctorales dans les PRES, après l'examen des financements de la thèse, il était naturellement logique d'envisager le bout de la chaîne, à savoir l'insertion professionnelle des docteurs dans le contexte général de la réforme des études doctorales.

Question cruciale pour le diplômé que celle de la reconnaissance de son diplôme en termes de visibilité ou d'identification, en termes de crédibilité nationale ou internationale, de valorisation sur le marché du travail, pour tout dire d'employabilité.

**Le contexte.** De ce point de vue, l'insertion des docteurs s'inscrit dans un contexte compliqué. En effet, le passage des études doctorales à un emploi définitif est d'autant moins automatique qu'un certain nombre de situations d'emploi transitoire ou dilatoire, selon les cas, s'offre à lui : emplois d'ATER ou post-doctorat pour l'essentiel. Commence alors un autre parcours, la recherche d'un emploi plus stable où il apparaît que le doctorat n'est pas forcément une garantie contre le chômage.

Les chiffres le montrent : si le nombre de doctorants a progressé de près de 6 000 entre 2001 et 2008, pour atteindre 67 600 doctorants environ, si les universités



Françoise MOULIN CIVIL



françaises délivrent environ 11 000 doctorats par an, les diplômés docteurs rencontrent de sévères difficultés à obtenir un premier emploi stable, et pas seulement en arts, lettres et langues ou en SHS. Au bout de trois ans, le taux de chômage des docteurs reste plus élevé que, par exemple, celui des titulaires d'un bac+2 – enseignement supérieur court. Cela s'aggrave bien sûr lorsque la conjoncture est peu porteuse...

Un autre chiffre rappelé par Lionel Collet lors de son intervention inaugurale est assez parlant ; sur quatre diplômés docteurs, un seul trouve un emploi dans le public, qu'il s'agisse des métiers de la recherche ou de l'enseignement supérieur, autrement dit, la voie rêvée de l'insertion parmi les pairs.

C'est aux trois autres docteurs que nous allons nous intéresser ce matin, à ces trois docteurs qui sortent pour ainsi dire du système autoreproducteur que nous connaissons bien et se lancent à l'assaut d'un emploi dans le privé. Il est assez évident que l'entreprise, le monde socio-économique au sens large, offrent des perspectives à nos docteurs en termes de flux d'embauche et de politiques de recrutement de plus en plus soucieuses de diversité et de performance. Pour peu que soient vaincus, naturellement, des préjugés réciproques, certes en voie de disparition mais qui existent encore, entre une Université rétive à penser l'employabilité de ses docteurs et un monde socioprofessionnel réticent à embaucher de jeunes diplômés de l'Université au motif de leur hyperspécialisation.

**Les enjeux.** Dans ce contexte à la fois stimulant et concurrentiel, donc assez paradoxal, les enjeux sont assez faciles à identifier.

Il s'agit de réussir la rencontre entre le docteur et le monde socio-économique :

- premièrement, en anticipant très en amont la question de l'insertion par un accompagnement personnel ou collectif (par exemple, les Doctoriales), par des financements de plus en plus divers, par la mise en place de dispositifs spécifiques comme le doctorat en entreprise, ou la généralisation des CIFRE, par l'identification et la valorisation d'un portefeuille de compétences ressortissant, non seulement au cœur d'expertise, mais aussi aux qualités transverses acquises pendant le doctorat ;
- deuxièmement, en accompagnant en aval le parcours d'intégration du docteur en entreprise.

Pour approfondir l'analyse de cette situation et des marges de progrès, voire pour proposer des solutions, nous allons écouter successivement quatre intervenants : Jean-François Giret, maître de conférences en sciences économiques à l'Université de Bourgogne, qui a fait porter ses recherches sur l'insertion professionnelle des jeunes docteurs à partir des enquêtes du CEREQ ; Amandine Bugnicourt, ingénieure de l'INSA de Lyon, docteur en microbiologie de l'Université Paris VII, qui intervient aujourd'hui comme cofondatrice d'Adoc Talent Management où elle est consultante en recrutement de docteurs et de Ph.D. provenant de toutes disciplines ; enfin, Martine Pretceille et Patrick Schmitt, dans un dialogue à deux voix. Martine Pretceille est professeur des universités, ancienne VP Recherche à l'Université Paris VIII, et actuellement directrice de l'association Bernard Gregory, dont la mission est de promouvoir la formation par la recherche dans le monde socio-économique et d'aider au suivi professionnel des jeunes docteurs en

COLLOQUE ANNUEL  
DE LA CPU

DOCTORAT,  
DOCTORANTS  
ET DOCTEURS

31 MARS  
2 AVRIL 2010  
NANCY

entreprise. L'ABG travaille en collaboration notamment avec le Medef, ici représenté par Patrick Schmitt, directeur du département recherche, innovation et nouvelles technologies au Medef national.

**Jean-François GIRET, maître de conférences en sciences économiques, Université de Bourgogne :** Je vous vais vous présenter les résultats de quelques enquêtes qui ont été faites par le CEREQ sur l'insertion professionnelle des jeunes docteurs en France, auxquelles mon centre de recherche de Bourgogne, l'Iredu, a participé.

**Ces enquêtes sur les docteurs** sont des compléments aux grandes enquêtes génération du CEREQ sur tous les niveaux de sortants du système éducatif grâce à des données collectées dans les universités et à l'ANRT, qui nous permettent de recueillir de manière régulière – environ tous les trois ans – un échantillon de 1 500 docteurs qui sont représentatifs par grande discipline. C'est toujours frustrant puisque les statistiques présentées portent sur seulement cinq ou six groupes disciplinaires très agrégés cela donne tout de même, depuis une quinzaine d'années, quelques repères importants sur l'insertion professionnelle des docteurs et leur place sur le marché du travail.

Précision : nous travaillons sur un champ qui correspond environ aux deux tiers des docteurs, celui des docteurs français de moins de 35 ans. Les enquêtes du CEREQ sont faites en France, à de rares exceptions près. En 1999, une enquête a été conduite sur les jeunes docteurs français travaillant à l'étranger trois ans après le doctorat (7 %) et nous envisageons de lancer, en septembre prochain, une autre enquête sur les jeunes docteurs français résidant à l'étranger trois ans après la fin de leur thèse.

**10% de chômeurs.** Globalement, on a un taux de chômage d'environ 10 %, supérieur à celui des diplômés de masters pro et des diplômés d'écoles d'ingénieurs. On note cependant des différences : les doctorants CIFRE et les allocataires ont des taux de chômage nettement

inférieurs ; les thèses non financées ont des difficultés plus importantes sur le marché du travail.

Les salaires (2 000€, 2 300€ pour les anciens CIFRE) sont supérieurs à ceux des diplômés de masters pro (1850€). Le volume d'emplois temporaires, trois ans après la thèse, est à peu près comparable à celui des masters pro : 25 %. Sachant que des docteurs sont encore en postdoc et que l'on pourrait voir plus tard, mais cela nous donnerait des résultats un peu plus tardifs sur l'insertion. Par discipline, les différences sont de moins en moins importantes, à l'exception de la chimie, où l'insertion des jeunes docteurs pose toujours problème.

**Quant au projet professionnel,** 7 jeunes docteurs sur 10, à la fin de la thèse, voudraient entrer dans le secteur académique (enseignement supérieur ou recherche publique), seuls 15 % dans la R&D. C'est variable selon les disciplines : moins en sciences de l'ingénieur et en chimie, et davantage en Lettres et sciences humaines. Globalement, ces résultats sont comparables à ceux des travaux de Paula Stephan, aux États-Unis : une forte majorité des doctorants américains, pendant leur doctorat, veut également rejoindre la recherche et l'enseignement supérieur.

**La réalité.** Or, au vu du type d'emploi réellement occupé trois ans après la thèse, les choses sont différentes. En 2007, environ 41 % des jeunes docteurs diplômés en 2004 ont effectivement rejoint le secteur académique (quel que soit le statut de l'emploi, permanent ou non permanent). 13 % se retrouvent dans le public hors recherche. 46 % sont dans le privé : 21 % dans ce que l'on peut qualifier de R&D ; 25 % dans le privé en dehors de la recherche.

Là également, il y a des différences selon la discipline. En sciences de l'ingénieur, par exemple, on a plus de jeunes docteurs en R&D que dans le secteur académique.

Lorsqu'on compare le projet professionnel et l'emploi trois ans après, on voit qu'il y a un réel décalage entre les aspirations des jeunes docteurs et la réalité. 71 % des jeunes docteurs voulaient rejoindre le secteur acadé-



Amandine BUGNICOURT

mique... seuls 30 % y trouvent un emploi permanent.

**Le secteur privé.** Concernant la répartition dans le secteur privé, les docteurs se trouvent en R&D, mais aussi dans les activités d'ingénierie de contrôle, études de marché, les activités juridiques et comptables et dans les organisations économiques.

Chose qui n'est pas nouvelle, les CIFRE ont toujours une meilleure insertion dans le secteur privé que ce soit dans des activités de R&D ou dans d'autres activités. De la même façon, les jeunes docteurs ayant participé activement à des contrats de recherche du laboratoire durant la thèse s'en tirent mieux en termes d'accès au secteur privé et de rémunération. On observe enfin que ceux qui s'insèrent mieux dans le secteur privé sont de jeunes docteurs qui, au moment de la soutenance de la thèse, avaient déjà fait le choix de travailler dans le secteur privé. Plus le choix du secteur privé est contraint et se fait tardivement dans la trajectoire après la thèse, plus l'insertion professionnelle est mauvaise.

Ce résultat montre combien il faut travailler ces questions de l'insertion professionnelle en amont de la thèse et susciter l'intérêt des docteurs pour le secteur privé. Ces résultats français sont assez proches de ceux de la majorité des pays européens et de l'OCDE.

**Amandine BUGNICOURT, directrice associée, ADOC Talent Management :** Je suis ravie de participer à ces échanges sur les docteurs et les doctorants, vivier sur lequel s'est spécialisée l'entreprise dont je suis cofondatrice : le cabinet de recrutement Adoc Talent Management, spécialisé dans le conseil en recrutement de docteurs, quelle que soit la discipline d'origine.

**Le conseil en recrutement.** Un aparté pour revenir sur ce qu'est un recrutement et le conseil en recrutement. Il m'a semblé hier qu'il y avait peut-être une incompréhension sur ce point. Le conseil en recrutement permet d'associer un besoin en compétences, un profil de poste (responsabilités, missions, environnement) et un candi-

dat, avec ses savoirs, ses savoir-faire et ses savoir-être, sachant que ces derniers sont prédominants pour des postes-cadres.

La première étape consiste à définir le besoin en compétences, avant de rechercher les candidats et de les évaluer jusqu'à arriver au recrutement d'une personne. Ce n'est que le début puisque le suivi de l'intégration est capital, comme le suivi de carrière.

Nous aidons les entreprises à s'ouvrir au vivier des cadres à haut potentiel créatif que sont les docteurs. Nous accompagnons des entreprises très variées par leur taille : du très grand groupe à la toute petite start-up, en passant par des PME moins innovantes.

Cela concerne tous les secteurs d'activité et des fonctions relativement variées dans l'entreprise, en recherche, en management, ou des postes de direction, des postes commerciaux, etc.

**Les compétences de docteurs.** Je suis consultante en recrutement, et moi-même docteur. De ce fait, j'ai une certaine expertise des attentes des recruteurs en termes de compétences chez les docteurs. Je ne reviendrai pas en détail sur les compétences : Jean Chambaz a bien posé les choses dans l'atelier. La pratique de la recherche permet d'acquérir un pool de compétences tout à fait variées, la plus « médiatisée » étant une expertise pointue sur un sujet précis, mais ce n'est pas la seule. Il serait réducteur de limiter le docteur à un expert très pointu. Ce qui fait vraiment sa valeur, ce sont les compétences dites transverses ou transversales, qui sont indépendantes du sujet précis de la recherche, mais s'acquièrent par la pratique de la recherche : la veille, la capacité à analyser et à synthétiser des informations, à travailler en réseau scientifique, à mener une démarche scientifique et une démarche innovante, à être créatif. Ce sont des compétences clés pour occuper des postes variés dans l'entreprise.

**Les postes.** Le premier type d'opportunités qui s'offrent aux docteurs, ce sont les postes en R&D. Ce qui fait la différence, l'attrait des docteurs, c'est leur expertise poin-

## L'insertion des docteurs

tue doublée de leur créativité. Ce n'est cependant pas la même chose de recruter en R&D pour un grand compte ou pour une start-up. Cette dernière attend quelqu'un de plus directement opérationnel, plus autonome, qui prendra rapidement le leadership du projet, sera force de proposition, s'ancrera dans les réseaux scientifiques. C'est un profil différent mais une même fonction dans l'entreprise. Cela représente 50 % des docteurs qui rejoignent le secteur privé ; l'autre moitié accède directement à des fonctions autres dans l'entreprise. J'insiste : cela ne veut pas dire qu'ils n'utilisent aucune de leurs compétences acquises par la pratique de la recherche, bien au contraire.

Nous devons tous travailler sur cette notion de transférabilité des compétences : les docteurs comme les recruteurs doivent en prendre conscience.

Nous observons, par exemple, une appétence tout à fait croissante des cabinets de conseil pour les docteurs : conseil en ingénierie, en gestion de projet, en management et financement de l'innovation, en stratégie. Ce qui est assez logique, la démarche du doctorant et la démarche du consultant étant relativement proches. Les deux commencent par l'analyse d'une problématique complexe, par la définition d'hypothèses, la recherche d'informations, l'étude de l'existant, la proposition de solutions souvent innovantes et la communication sur ces résultats.

De la même manière, en R&D comme hors R&D, les docteurs peuvent accéder à des postes de chef de projet. La gestion du projet doctoral leur a permis de maîtriser ou d'être sensibilisés à la gestion des ressources, qu'elles soient matérielles, humaines, ou en temps. Beaucoup ont monté des dossiers, des projets pour financer leurs recherches. Un autre aspect de la gestion de projet est le travail en équipe, particulièrement dans les sciences expérimentales où les doctorants travaillent en équipe au sein d'un laboratoire et avec des collaborateurs extérieurs, en France ou à l'étranger. C'est là une plus-value qu'ils sous-estiment très souvent. La capacité à mener une innovation ouverte est une compétence très impor-

tante pour l'entreprise... et c'est une compétence rare. La capacité à collaborer avec des professionnels issus de différentes disciplines, de différentes sphères professionnelles, de différentes cultures est quelque chose d'important.

Plus tard dans leur carrière, un nombre important de docteurs auront des postes transverses de conseils sur les prises de décision : aux équipes de R&D ou encore aux dirigeants d'entreprise, pour sentir les tendances émergentes, faire de la prospective et participer à la définition de la stratégie de R&D. Ils occupent des postes de top management, notamment dans des sociétés de haute technicité où finalement, comprendre le cœur de métier est important pour prendre des décisions. Jean-Marc Monteil l'a fait ressortir, c'est une tendance qui ira en s'accéléralant.

Les docteurs peuvent également être de très bons créateurs d'entreprise. Lors du concours d'entreprises de technologies innovantes l'an dernier, ils représentaient 50 % des lauréats, ce qui est tout à fait significatif.

Nous observons régulièrement des demandes de clients pour des recrutements à des postes technico-commerciaux. Quand on a un produit ou un service de haute technicité, il faut un commercial capable de le comprendre. Quand l'acheteur est un chercheur (académique ou industriel), le commercial docteur saisit mieux les problématiques, sera meilleur dans la négociation et plus crédible. Les grands groupes internationaux y sont très sensibles.

**Construire le projet professionnel très tôt.** Je pourrais prendre de nombreux autres exemples parce qu'au final, les docteurs sont à presque tous les postes-cadres dans l'entreprise. Tout n'est pas rose mais les compétences acquises par la pratique de la recherche ont vraiment vocation à irriguer le tissu socio-économique.

Pour moi, la clé est une construction du projet professionnel très en amont, idéalement avant le doctorat ou, en tout cas, tôt dans le doctorat. En effet, si son projet professionnel est défini, le doctorant saura quelles com-



pétences complémentaires développer. S'il se destine à être chef de projet, il apprendra à maîtriser les logiciels classiques de gestion de projet et les utilisera dans le pilotage de son projet de recherche.

**Communiquer sur ses compétences.** Les docteurs doivent mieux *communiquer* leurs compétences mais nous avons tous, chacun à notre niveau, en tant qu'acteurs de l'écosystème doctoral, notre rôle dans cette mission de rendre la visibilité et la lisibilité du doctorat plus grandes pour les recruteurs.

De nombreuses initiatives existent, Patrick Schmitt et Martine Pretceille en parleront. Il ne faut pas hésiter à les multiplier car créer cette intermédiation entre docteurs et recruteurs est capital. Les doctorants et les docteurs doivent sans doute être les plus impliqués dans ce dispositif parce que ce sont eux qui sont les meilleurs ambassadeurs de leurs talents !

**Martine PRETCEILLE, directrice de l'Association Bernard Gregory (ABG) :** En introduction, je ne peux pas faire l'impasse d'une très brève présentation de l'Association Bernard Gregory (ABG) et surtout de son évolution car si les mondes académique et économique changent, l'ABG change aussi.

L'Association Bernard Gregory, qui va fêter ses 30 ans en 2010, est la seule structure publique (unique en France et en Europe) qui travaille sur la niche « docteurs » dans une perspective d'accompagnement des docteurs en direction du secteur socio-économique.

Il n'est plus question de parler seulement du rapprochement entre ces mondes mais de considérer que désormais ces mondes partagent des besoins, des savoirs et des compétences. qu'il faut absolument mutualiser. C'est pourquoi, Patrick Schmitt et moi-même avons décidé de faire une présentation commune, chacun gardant son identité, en jouant sur la complémentarité.

L'ABG adapte ses modalités de travail au nouveau contexte. De quelle manière ?

- Par un travail en réseau : ainsi, l'ABG est en lien direct avec les grands portails nationaux, celui de l'ANR et de

l'ABES qui centralise, elle, sur un portail des thèses en cours et soutenues. L'ANR et l'ABG mutualisent eux ce qui relève des ressources humaines.

- Par le passage de la notion de correspondants de l'ABG à celui de partenaires : les universités (les PRES, les écoles doctorales, les collèges doctoraux sont des partenaires potentiels qui contractualisent sur un objectif commun : l'accompagnement et le suivi professionnel des docteurs. Les entreprises, les branches professionnelles, les pôles de compétitivité s'inscrivent aussi dans ce réseau de partenariats.

- Par la création d'un « Réseau des Anciens » qui regroupe actuellement 2300 docteurs insérés dans des entreprises ou des organismes publics d'enseignement et de recherche.

- Par une ouverture internationale : l'ABG a une antenne en Allemagne dont le siège est à l'Université franco-allemande (UFA) ; le site de l'ABG est bilingue français/anglais et est ainsi consulté dans le monde entier.

- Par le développement d'une plateforme collaborative web 2.0 qui va permettre par un processus de mutualisation et de mise en réseau de mettre en cohérence les niveaux local, national et international.

Les éléments de cette politique se traduiront par un changement de logo, de signature, de statuts, par la création d'un fond de dotation, par des améliorations au niveau des différents services et par un renouvellement des process.

Pour en revenir au thème de la table ronde, beaucoup de choses ont été dites.

**Patrick SCHMITT, directeur recherche-innovation et nouvelles technologies, Mouvement des entreprises de France (MEDEF) :** Il est important que les mondes économique et académique se concertent toujours davantage. Nous sommes partis, depuis trois ans au moins, sur de bonnes bases dans ce domaine.

L'entreprise se doit d'être optimiste, surtout en période de crise. Le tableau, bien qu'il soit contrasté, n'est pas dramatique. En effet, si l'on prend une forme de doctorat – ce n'est pas la seule et il faut respecter les autres –,



Martine PRETCEILLE

celle empruntée par les doctorants CIFRE, on voit bien que le pourcentage de chômage est largement en dessous de 10 % et que la rapidité d'intégration dans l'entreprise est importante, entre 70 % et 90 % selon les ajustements de choix, d'options ou de développement du projet. Par ailleurs, ces personnes-là font ensuite largement carrière.

De nombreux signes sont positifs, tout comme les signaux de réformes : la réforme des universités, le passage à l'autonomie, la réforme du doctorat en 2006, le développement des pôles de compétitivité qu'il ne faut pas oublier car ce sont des espaces de collaboration possible et réelle entre les entreprises, les laboratoires publics et les doctorants.

Il est vrai que la sous-traitance de la recherche reste très importante et qu'il ne faut pas seulement des docteurs intégrés ou intégrables en entreprise : il nous faut surtout des liens de coopération avec les docteurs parce que ce sont des passeurs d'innovations et parce qu'ils savent s'adapter à la nouveauté, ouvrir de nouveaux chemins. La différence entre l'agrégé et le docteur rappelle celle entre l'ingénieur et le docteur. On crée de nouvelles connaissances quand on est docteur, on ouvre de nouvelles perspectives ; quand on est ingénieur, on a tendance à les gérer dans des process plus carrés, mais cela s'apprend assez vite. On peut compléter sa formation par des process d'ingénieur.

Ces différents signaux nous ont amenés à lancer cette campagne nommée : « Pourquoi se priver des docteurs ? » Je trouve intéressant de faire rapidement un peu de sémantique. Au cours de la décennie 2000, les évolutions des titres des manifestations sur l'intégration des docteurs montrent combien les choses ont changé.

Dans notre commission, de remarquables personnalités, qui avaient un double parcours à la fois de docteur et d'ingénieur, posaient la question de manière très provocante : « la thèse pour quoi faire ? » On est ensuite passé à : « quelles meilleures synergies entre les entreprises et la recherche publique ? » en 2005. Puis cette cam-

pagne que je cite à l'instant : « pourquoi se priver des docteurs ? », en 2007. Tout récemment, le livre écrit en coopération avec l'ABG par le président de notre groupe « docteurs et entreprises », Bruno Carrias, directeur des relations sociales chez Cap Gemini, en dit long : recrutez des docteurs pour booster votre entreprise. Cela permet de mesurer l'évolution des mentalités et l'effort culturel des uns des autres.

**Martine PRETCEILLE :** C'est la première collection éditoriale consacrée aux docteurs. Le fait que ce soient les Editions Eyrolles est significatif du sérieux de la collection. Je saisis cette occasion pour signaler un autre ouvrage « Projet professionnel et doctorat, un duo gagnant ».

**Patrick SCHMITT :** Nous travaillons plus particulièrement à la notoriété des docteurs, sur trois dimensions : les hommes, l'environnement et les formations. C'est la synergie des trois qui fait l'adaptabilité et l'intégration des docteurs. Laurence Parisot, notre présidente, qui a failli être docteur et regrette de n'être pas allée jusqu'au bout, disait qu'il fallait sortir le docteur de l'anonymat social. Ils sont connus et reconnus pour leurs compétences mais cela reste relativement confidentiel.

**Témoigner des compétences.** Le premier point est donc de les sortir de cet anonymat en communiquant, en témoignant de leurs compétences et, pour la plupart, de leur remarquable parcours. Nous ne reviendrons pas sur ces compétences qui ont été largement décrites par les uns et les autres : capacité de communiquer, de poser un problème et de le régler dans les délais, d'avoir une ouverture sur les réseaux, de savoir s'ouvrir à l'international ; ce sont autant de compétences demandées au-delà même des services de R&D.

Beaucoup de docteurs deviennent managers : 25 % de ceux qui ont intégré le privé. Certains, dans des proportions qui ne sont pas faibles – c'est ce qui ressort d'une étude de Technopolis commandée par l'ANRT FutuRIS – sont largement représentés dans les comités exécutifs des entreprises, à des pourcentages largement supé-



Amandine BUGNICOURT

rieurs à ceux des pays où la culture doctorale serait plus forte. Environ 22-23 % des membres des comités directeurs des grandes entreprises ont une formation doctorale, contre moins de 10 % aux États-Unis, à peine 12 % en Angleterre. Seules la Suisse et l'Allemagne, qui ont une forte culture doctorale, nous dépassent largement dans ce domaine, les docteurs représentant environ 50 % des membres des comités exécutifs des entreprises.

C'est un point important car ce sont de ces compétences qu'émane la reconnaissance, aussi bien salariale que professionnelle. Est-ce que cela passe par une convention collective ? Le débat est ouvert. D'un point de vue juridique, les conventions collectives ne sanctionnent ni un diplôme, ni un grade, mais une compétence. L'essentiel, pour aider les docteurs à faire reconnaître leurs compétences, est d'acculturer l'entreprise sur leur réalité. Je me félicite d'avoir entendu Bernard Belloc nous dire que Thales l'avait compris : point besoin de reconnaissance des docteurs dans la convention collective pour leur donner des salaires au niveau de ceux des polytechniciens.

Nous devrions voir, dans les prochaines enquêtes CEREQ, une évolution positive, à la fois de la reconnaissance des positions doctorales, de leur expérience, des types de postes qu'ils occupent.

**La visibilité des formations**, ensuite, qui concerne plutôt les écoles doctorales. Il y a des efforts à faire. C'est l'un des enjeux pour une plus ample fluidité du recrutement des docteurs. Quand une entreprise a besoin de recruter, son premier réflexe est évidemment de recruter ce qu'elle connaît : des ingénieurs ou des diplômés d'écoles de commerce. Les chargés de recrutement n'ont pas le réflexe « réseau » avec les écoles doctorales, qui ne l'ont pas encore elles-mêmes.

Je pense, avec un peu de provocation, que le jour où l'on aura le palmarès des écoles doctorales, comme on a celui des écoles de commerce ou des écoles d'ingénieurs (quel que soit ce qu'on peut en penser), cela démocratisera et « popularisera » ces formations doctorales. Avec l'ABG, nous avons créé cinq micro-événements

dans cinq régions différentes depuis octobre 2008 : Lille, Paris-Est, Nantes, Toulouse, Montpellier et Marseille. Au démarrage, surtout en pleine crise, les entreprises étaient sceptiques ; aujourd'hui, à Montpellier, on a même créé un mini-salon de recrutement adossé à l'événement. Cela dit assez la montée en puissance de ces rencontres.

Les supports sont simples, volontiers pédagogiques, avec un titre accrocheur : « Les docteurs, le sang neuf de l'entreprise ». Ils ont pour objectif d'établir une cartographie simple et claire des écoles doctorales qui se sont impliquées dans cette campagne et décrire précisément comment elles sont constituées, quelles disciplines elles gèrent et les types de recherche ou de formations qu'elles prodiguent.

**Martine PRETCEILLE** : Ces plaquettes ont été conçues pour favoriser la visibilité des ED auprès des acteurs du monde économique. Le Medef en a financé 2 000 à 3 000 exemplaires par événement, ce qui représente un véritable engagement non seulement en termes financiers mais en termes d'intérêt pour les compétences doctorales.

Le plus difficile a été de traduire simplement les compétences scientifiques disponibles dans les ED. On touche à la question du bilinguisme et de la difficulté de communiquer quand les référentiels langagiers ne sont pas communs.

Nous avons un vrai problème de lisibilité et il nous faut faire là un effort. Dans le même ordre d'idées, à l'association Bernard Gregory, nous avons remarqué que les CV et les offres d'emploi sont très distants sur le plan linguistique.

Il y a d'autres formes de collaboration. Ainsi, dans le cadre d'une coopération avec l'UIMM, l'ABG a conçu et expérimenté un accompagnement destiné aux étudiants de Master : l'AvanThèse.

L'ABG collabore de plus en plus avec les branches professionnelles comme Syntec, l'Union des industries chimiques, le Medef, la CGPME... La CGPME a maintes fois exprimé son intérêt pour le monde des docteurs.



Patrick SCHMITT

Même si les petites entreprises ne font pas de recherche, elles manifestent leur intérêt, y compris par des soutiens financiers

Je tiens à préciser que les entreprises ne nous demandent pas de changer ses formations scientifiques mais simplement de faire en sorte que les doctorants connaissent un peu mieux le monde économique et les process qui le gèrent.

L'Association Bernard Gregory perçoit désormais la taxe d'apprentissage pour l'accompagnement professionnel des docteurs. C'est ainsi que l'ABG a pu soutenir à hauteur de 80 000 euros la campagne 2010 NCT, Valorisation des compétences.

Je ne parlerai pas, faute de temps, des arts, sciences, lettres et sciences humaines mais je vous renvoie à l'excellent rapport de Maurice Lévy sur l'économie de l'immatériel, pour la défense des docteurs de ce domaine. Ces disciplines ont un véritable boulevard devant elles. En effet, si nous sommes dans une économie de la connaissance, c'est aussi une économie des usages, de la relation, de services et des services à la personne. Ces disciplines ont donc la possibilité de faire reconnaître les compétences des docteurs. Ce ne sont pas des disciplines mineures, loin de là. Elles ont plus que jamais leur place dans l'économie actuelle.

**Patrick SCHMITT :** Dans la compétitivité économique au niveau mondial, le design peut faire la différence. D'où l'importance de pouvoir mieux structurer une offre et une filière française du design. Souvent, les prix de nos produits ne sont pas suffisamment performants parce qu'il y manque cet aspect que l'on pourrait plus facilement gérer grâce aux docteurs en sciences humaines, sociales, linguistiques.

Dernier point : concernant la lisibilité et l'efficacité des compétences, il faut bien distinguer deux blocs : les grandes entreprises, qui sont friandes de l'expertise des docteurs, et celui des PME, qui privilégient leurs capacités transversales.

De ce point de vue, de nombreuses choses sont initiées depuis quelque temps par les écoles doctorales ou

même, à l'intérieur d'entreprises – Thales, Safran – en matière de formation managériale complémentaire à la formation académique, qu'il ne s'agit en rien de brader. Cette formation peut d'ailleurs être faite avant la formation doctorale mais il faut mieux la codifier ou la référencer : de nombreuses choses sont faites et le label, la certification peuvent avoir leur utilité, ne serait-ce que pour rassurer les ressources humaines et qualifier au recrutement ces docteurs qui auraient bénéficié de ce type de formation.

**Françoise MOULIN CIVIL :** Malgré la situation difficile que Jean-François Giret a traduite et commentée en chiffres, il faut retenir le message plutôt optimiste délivré par les intervenants de cette table ronde. Pour cela, les universités devront faire l'effort nécessaire de professionnalisation de leurs doctorants, l'effort de communication sur leurs compétences, et les entreprises recruteront de façon plus proactive les docteurs des universités.

#### QUESTIONS DANS LA SALLE

**Bernard VITOUX, directeur du CIES de Lorraine, organisateur de Doctoriales, correspondant ABG :** Mon expérience sur le terrain me conduit à adhérer à ce qui a été dit.

En m'appuyant sur le formidable rapport sur l'emploi scientifique de février 2010, disponible sur le site du ministère et qui contient une mine d'informations, j'affinerais les questions posées en matière d'accompagnement aux universités.

Il y a un élément important dans ce qu'a dit Jean-François Giret : on constate chez les doctorants français un déficit de projet professionnel, ce que vous avez tous déploré. Je retiens néanmoins qu'un tiers envisage clairement l'insertion professionnelle dans le privé, et cela se passera bien pour eux. Restent deux tiers qui, en sortie de thèse, ont pour projet professionnel de rejoindre la recherche et l'enseignement supérieur. Seule la moitié

(un tiers du total) sera finalement recrutée dans nos institutions publiques.

La vraie question qui se pose en matière d'accompagnement est de savoir comment faire comprendre à ces deux tiers de jeunes qui veulent majoritairement intégrer l'enseignement supérieur et la recherche, qu'ils doivent envisager d'autres perspectives avant la sortie de la thèse.

En effet, beaucoup se reconvertiront vers le privé mais dans les deux ou trois années qui suivent la thèse et non au cours de la thèse. De nombreuses choses se développent dans les universités en matière d'accompagnement mais nous devons encore aller beaucoup plus loin dans la façon dont nous affectons au doctorat d'autres méthodes, d'autres façons de concevoir les finalités de ce diplôme. Profitons de l'effervescence qui règne dans les universités françaises pour accompagner, aux côtés de l'association Bernard Gregory et dans tous nos ateliers, l'avancée vers ce domaine et allons plus loin dans la prise en compte institutionnelle de ces problématiques.

**Emmanuel SAINT-JAMES, président de Sauvons la Recherche :** Je ne suis pas du tout optimiste après avoir entendu notamment le représentant du Medef.

En effet, vous confirmez que ce qui s'est passé avec le centre de recherche de Sanofi n'est pas du tout un cas isolé mais une politique affirmée. Je rappelle à ceux qui l'ignorent que Sanofi a fermé son centre de recherche car cela lui coûtait moins cher de sous-traiter sa recherche à des laboratoires publics. Quand j'entends dire que vous êtes prêts à accueillir les docteurs, cela me fait bondir.

Au contraire, on demande actuellement à la recherche publique de faire de la recherche appliquée parce que les laboratoires publics sont financés par l'État et cela coûte moins cher aux entreprises qui pourront être plus compétitives. Au risque de voir la recherche fondamentale totalement disparaître. C'est ce qui est en train de se produire et c'est ce qui bloquera l'accès de nos docteurs à un emploi, qu'il soit public ou privé. Ce que vous

venez de dire est scandaleux : c'est à eux d'apprendre la culture des entreprises et non à vous d'apprendre la culture de ce qu'est la vraie recherche ? Je trouve cela vraiment inadmissible.

J'irai maintenant sur votre terrain car sachez que je ne le connais pas si mal : j'ai travaillé pendant six ans en entreprise. Je sais ce qu'est un bilan en fin d'année. Tout de même, vous avez eu l'honnêteté de rappeler qu'en Allemagne, la majorité des dirigeants d'entreprises sont docteurs alors que dans notre pays, c'est l'inverse. Et l'Allemagne est tout de même le premier exportateur mondial – elle s'est fait ravir la place par la Chine pour la première fois cette année.

On pourrait se poser cette question : la compétitivité des entreprises n'est-elle pas meilleure quand vous recrutez des docteurs et leur faites confiance, plutôt qu'en disant : commencez par apprendre ce qu'est le commerce avant de venir chez nous ?

**Agnès FLORIN, directrice du collège doctoral Nantes-Atlantique :** Nous avons développé un certain nombre de dispositifs dans nos universités pour l'insertion des docteurs. Nous avons encore des progrès à faire, mais il me semble qu'il demeure un problème concernant ces projets professionnels. Dans mon université, nous essayons de développer un accompagnement des étudiants dès l'entrée à l'université, voire même avant, pour développer ce projet.

De ce point de vue, je pense que des modules de formation sur la connaissance des terrains socioprofessionnels des entreprises seraient un grand pas pour aider les futurs docteurs à construire un projet professionnel plus ouvert que le seul enseignement supérieur. Je ne dis pas qu'il est trop tard lorsqu'ils arrivent en thèse, mais ce projet ne doit pas être un projet par défaut car cela devient alors plus difficile à mettre en place.

**Simon THIERRY, secrétaire de la Confédération des jeunes chercheurs :** Quand on dit qu'il faut améliorer la professionnalisation de la formation doctorale, je ne suis pas tout à fait d'accord. Il est évident qu'il faut

continuer la professionnalisation du master. Concernant la sensibilisation au monde de l'entreprise, il faut y penser avant tout en master.

Mais le doctorat étant déjà une expérience professionnelle, il n'y a pas tant à changer : les compétences des docteurs sont déjà très intéressantes pour les entreprises. Ce n'est pas la professionnalisation du doctorat qu'il faut penser mais la valorisation des compétences doctorales.

Pour cela, la première étape est celle du vocabulaire : quand on parle d'insertion des docteurs, on a déjà perdu. On doit parler de poursuite de carrière des docteurs. Ils ont déjà une expérience professionnelle non négligeable, qu'il faut apprendre à valoriser.

**Martine PRETCEILLE :** Je suis tout à fait d'accord et je ne parle jamais de professionnalisation du doctorat mais de parcours, de mobilité professionnelle. Le monde de l'entreprise demande de garder la formation doctorale telle qu'elle est assurée sur le plan scientifique. L'essentiel est bien la thèse, et l'expérience professionnelle qui lui est associée.

Concernant la distinction entre recherche fondamentale et recherche appliquée, J.F. Minster (R&DTotale) qui est membre de notre conseil d'administration, nous demande de diffuser ce « message » : « Arrêtez de penser que la recherche fondamentale, c'est l'université, et la recherche appliquée, l'entreprise. Nous, Total, revendiquons, comme L'Oréal, le fait de faire de la recherche fondamentale ! »

Sur cette question comme sur beaucoup d'autres d'ailleurs, il faut éviter d'être simpliste et dichotomique.

**Patrick SCHMITT :** Il serait dommage d'opposer les deux. En tout cas, nous n'avons jamais essayé de le faire au Medef. Simon Thierry a raison : dans la reconnaissance sociale et économique du doctorat, l'expérience de trois ans est très importante. Ce n'est pas un grade ou un énième diplôme, mais une expérience professionnelle qu'il faut valoriser en tant que telle. Quand on intègre des docteurs, notamment dans les grandes entreprises,

on veille à ce que ces trois ans soient valorisés. Sinon, ils seraient pénalisés dans le parcours managérial, sauf à vouloir faire une carrière entière en R&D.

Je reviens à l'intervention d'Emmanuel Saint-James. Le système allemand, justement, c'est le continuum de la recherche fondamentale et de l'innovation. La Fraunhofer-Gesellschaft est le pivot de cette forte coopération. Les instituts Carnot se voudraient être en France le relais comparable de cette Fraunhofer.

Des entreprises moins grandes que Total mais tout aussi prestigieuses dans d'autres secteurs, STMicroelectronics pour ne pas les citer, ont dit aussi que la collaboration avec les laboratoires publics de recherche n'est pas qu'une histoire financière ou de gestion de propriété intellectuelle, voire même, pour les esprits les plus chagrins, de pillage des bons résultats de la recherche plus ou moins en forme juridique. C'est aussi la capacité, pour la recherche qui en est capable, d'élever sa réaction, sa réactivité, sa réponse scientifique aux problèmes posés par l'entreprise. Ce n'est pas l'entreprise qui va souffler la réponse : elle ne l'a pas. Cela permet d'enrichir les compétences et l'expérience des uns et des autres.

À travers votre critique, vous pensez probablement aussi au crédit impôt recherche et à la façon dont il est peut-être dévoyé. Le Medef est un promoteur du crédit impôt recherche et nous avons publié récemment un livre blanc cosigné par des partenaires publics de la recherche, et pas seulement privés : l'Institut Curie, l'ANRT, et d'autres, qui sont entre le public et le privé selon leur dimension ou leurs missions. Ce livre blanc comporte un chapitre économique – que disent les chiffres ? – un chapitre de témoignages – que pensent les entreprises de l'usage de ce crédit impôt recherche ? – et un chapitre de lobbying et de recommandations sur ce que nous aimerions voir stabilisé ou amélioré.

Ce qui compte surtout à ce stade, c'est l'aspect économique. Vous avez cité Sanofi : l'arbre peut cacher la forêt. Tout le monde n'est pas dans cette situation, heureusement. Les coopérations avec le CNRS avec les PME, en pleine crise, ont augmenté de 30 % grâce au crédit impôt recherche (elles étaient à 3% ou 5 % par an les an-

nées précédentes). Il y a tout de même bien un souffle et un effet de levier créé en faveur de la recherche publique. Un instrument comme celui-ci peut être partagé par les deux parties. Mon message est de ne pas opposer les deux parce qu'au contraire, nous nous enrichissons les uns et les autres d'une action coopérative.

**Alain BRILLARD :** La première chose que je soulignerai est que nous avons à peine abordé les différences entre les différentes disciplines.

Nous sommes tous d'accord pour dire que le doctorat est d'abord une expérience professionnelle visant à créer des connaissances mais qu'on ne peut réduire cette période à cette seule production de connaissances. Il faut une construction d'un projet professionnel tout au long de ce doctorat, et peut-être même déjà en amont.

Les établissements ont certainement à faire des efforts par rapport à cette préparation, cette construction du projet professionnel. J'ai été frappé, dans les chiffres qui ont été présentés, par le décalage entre le projet initial et la réalisation. Il faudrait s'interroger sur les raisons de ce décalage. J'y vois certainement deux explications : l'une liée aux difficultés de variations économiques entre l'entrée et la sortie de thèse, l'autre au défaut de réflexion par rapport à un projet professionnel à l'entrée

en thèse.

Nous avons évidemment insisté sur les dispositifs aval, tout ce qui peut permettre aux doctorants de s'insérer professionnellement. Nous avons vu un certain nombre d'exemples, et peut-être aurions-nous dû inviter quelqu'un représentant la haute fonction publique...

**Jean CHAMBAZ :** Il est vrai que nous n'avons pas demandé à Patrick Hetzel combien il embauchait de docteurs à la DGESIP !

**Alain BRILLARD :** Nous sommes tous d'accord : nous avons des progrès à faire, y compris dans la haute fonction publique. Cela a été dit plusieurs fois : en Allemagne et en Suisse, les ministres et les responsables d'administrations affichent tous leur titre de docteur ! Nous n'avons pas cette pratique en France.

Faut-il inscrire le doctorat dans une convention collective ? Là n'est pas nécessairement la réponse la plus importante. Pour faciliter l'insertion professionnelle de nos docteurs, il faut avant tout des outils de communication et de valorisation des activités doctorales.



# 9 Reconnaissance du doctorat en France et à l'étranger

## Président

Luc JOHANN, président de l'Université Paul Verlaine-Metz

## Rapporteur

Yves LECOINTE, président de l'Université de Nantes

## Intervenants

Éric FROMENT, conseiller aux affaires internationales, Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES)

Jean CHAMBAZ, vice-président en charge de la recherche, Université Pierre et Marie Curie-Paris 6

Serge JAUMAIN, vice-recteur pour la politique européenne et les relations internationales, Université Libre de Bruxelles

### **Luc JOHANN, président de l'Université Paul Verlaine-Metz :**

Serge Jaumain est vice-recteur à la politique européenne et aux relations internationales à l'Université libre de Bruxelles, président de la commission interuniversitaire des relations internationales du conseil des recteurs des universités francophones de Belgique, professeur d'histoire contemporaine et directeur du centre d'études nord-américaines de l'ULB.

Ensuite, Éric Froment interviendra, professeur d'économie, aussi connu pour avoir été président de Lyon II et président de l'EUA.

Enfin, Jean Chambaz, professeur de biologie et vice-président recherche à l'UPMC, a créé un institut de formation doctorale et est président du conseil pour la formation doctorale à l'EUA.

Cet atelier se veut ouvert sur l'Europe, ce qui me semble important. Un reproche récurrent consiste à dire que la réflexion est franco-française. J'ai le sentiment que ce colloque a largement abordé ce qui se fait à l'étranger.

### **Serge JAUMAIN, vice-recteur pour la politique européenne et les relations internationales, Université Libre de Bruxelles :**

Je présidais, il y a 20 ans, l'Association Objectif Recherche regroupant les jeunes chercheurs en Belgique et qui avait déjà à son programme la valorisation du doctorat ! Je suis assez étonné de voir qu'aujourd'hui encore on est loin du compte en Belgique comme en France. Deuxième étonnement, pour moi, c'est la différence que vous faites entre SHS et le reste. Je pensais que ce distinguo était un peu dépassé et que l'on devait se battre pour valoriser le doctorat de manière générale. En tant qu'historien, j'ai toujours pensé



Luc JOHANN

qu'il n'y avait de pas différence disciplinaire fondamentale, en matière de doctorat et qu'il fallait donc défendre l'ensemble des doctorants quelle que soit la discipline. Sans vouloir entrer dans trop de détails institutionnels (mon pays est pour le moins complexe de ce point de vue!), je dirais qu'il y a, en Belgique, trois régions, qui sont compétentes pour toutes les matières liées à l'économie et trois communautés, responsables pour les questions d'enseignement. C'est d'ailleurs une de leurs principales compétences. L'enseignement universitaire dépend donc de la communauté française ou de la communauté flamande (la communauté germanophone n'ayant pas d'université), même si les régions financent un certain nombre de projets de recherche appliquée.

Cela signifie que, dans le même pays, on a deux décrets très différents qui régissent le processus du décret de Bologne, ce qui ne facilite pas la collaboration de part et d'autre de la frontière linguistique ! La communauté française compte trois grandes universités – Liège, Louvain-la-Neuve et l'Université libre de Bruxelles, qui ont agrégé autour d'elles des universités plus petites et incomplètes.

Le « décret de Bologne », chez nous, date de 2004. C'est un texte législatif plutôt copieux de 193 articles : dont une vingtaine sur le doctorat. Que dit le décret ? Il prévoit 180 crédits ECTS, dont 60 pour la formation doctorale ainsi que des travaux de recherche conduisant à une thèse. La durée du doctorat est fixée à quatre ans. Chaque académie (constituée autour de chaque grande université) a un règlement spécifique pour le doctorat. Les conditions d'accès sont d'avoir une formation initiale de 300 ECTS, ou équivalente pour autant qu'elle soit acceptée par les jurys.

**Comité d'accompagnement.** Nous avons, depuis quelques années, développé à l'ULB des comités d'accompagnement, composés de trois personnes : le promoteur et deux autres personnes qui, généralement, siégeront dans le jury de thèse. Ce fut, dans plusieurs disciplines (notamment de SHS), une petite révolution cassant le dialogue exclusif entre le doctorant et son patron. Ce comité d'accompagnement établit le programme de formation et accompagne le doctorant dans la préparation de sa thèse.

Nous avons aussi mis en place des écoles doctorales thématiques, très différentes des vôtres. Elles sont interuniversitaires et généralement interdisciplinaires. Ces écoles doctorales offrent une formation de pointe aux différents aspects du métier de chercheur. Elles permettent aussi aux doctorants de développer d'autres compétences : la communication scientifique par exemple.

Au total, du côté francophone, nous avons 600 à 700 thèses de doctorat défendues chaque année, la plupart en sciences dures, suivies par les SHS et les sciences de la santé. Ce nombre augmente régulièrement.

La proportion de doctorats délivrés aux étrangers est de 32% pour l'ensemble des universités de la communauté française (2007-08). Certaines universités, dont la mienne, sont aux alentours de 45 %. Parmi les étrangers, la France vient en première ligne, suivie de l'Italie, du Maroc et du Congo. Entre 25 et 54 doctorats (dont la majorité en sciences) sont délivrés à des Français.

**Une durée très contrôlée.** Le parcours du doctorant est à peu près le même que le vôtre : une réinscription chaque année, un comité d'accompagnement et la participation à une formation doctorale. Ce modèle est

## Reconnaissance du doctorat en France et à l'étranger



Serge JAUMAIN

applicable à tout le monde, quelle que soit la discipline. Si l'on a un financement à temps plein, la thèse doit se faire en moins de quatre ans. On oblige les doctorants à s'adapter à ce cadre, quelle que soit leur discipline. Puisqu'on les finance pour quatre ans, il n'y a pas de raison que la thèse soit plus longue. Il peut arriver qu'elle soit un peu plus longue mais les promoteurs doivent alors justifier le retard pris. Plus question de thèses en 6-7 ans comme autrefois ! En principe une thèse pour un doctorant à temps plein doit se faire en trois ans et demi pour lui permettre de postuler ensuite à un postdoc.

**Les cotutelles.** Élément important, le développement des cotutelles est fortement encouragé car elles permettent de valoriser la thèse sur au moins deux marchés d'emploi.

**La valorisation.** La question de la valorisation pose le problème de ce que l'on fait après avoir décroché son doctorat. Aujourd'hui, dans nos universités, on n'engage plus quelqu'un qui n'aurait pas fait un postdoc à l'étranger. L'aspect international est devenu primordial et les universités, inversement, se sont aussi en quelques années très fortement ouvertes à des recrutements étrangers.

**La relation avec les entreprises** a également évolué. Jean-Marc Monteil parlait des ingénieurs qui ne mentionnaient pas leur titre de docteur sur leur CV. Il y a 20 ans, être docteur était parfois considéré comme un handicap pour travailler en entreprise. Cela a tout de même fortement évolué. En revanche, la situation a hélas très peu évolué dans le secteur public : le diplôme de docteur n'est toujours pas reconnu comme tel dans l'administration et ne correspond pas à un barème particulier. Les universités elles-mêmes ont mis du temps à accepter de donner un barème particulier, par exemple pour les chercheurs sur contrat titulaire d'un doctorat. Dans certaines universités, un chercheur contractuel, s'il est docteur, doit être davantage payé... au risque qu'on lui préfère parfois quelqu'un de moins cher ! Néanmoins,

il y a une volonté très claire des universités de donner l'exemple.

Les gouvernements de la communauté française et de la communauté wallonne (qui, se recoupent partiellement) ont prévu de prendre des mesures pour valoriser le doctorat dans la fonction publique. Ceci figure dans la déclaration gouvernementale qui sert de guideline : on verra bien si ce point sera appliqué ! On l'attend depuis tellement longtemps !

Les institutions universitaires doivent néanmoins réfléchir davantage à l'avenir du docteur. Elles doivent investir dans des services de placement et mener des actions de sensibilisation auprès du monde de l'entreprise et du secteur public. Aujourd'hui les universités se sont finalement trop peu préoccupées de savoir ce que faisaient leurs doctorants par la suite. Elles ont à encourager l'augmentation du nombre de docteurs sans se poser la question de leur avenir ; les choses sont en train de changer.

Nous réfléchissons ainsi, dans certaines universités comme la mienne, à l'ouverture aux doctorants d'un Executive Master in Management de notre école de commerce, suite à une idée que nous avait soufflée l'UPMC. Il s'agit de permettre à certains doctorants d'acquérir divers savoir-faire et savoir-être managériaux, de développer leur capacité de leadership et d'être confrontés à une expérience de travail au sein de groupes professionnels d'horizons et de cultures différents. Mais cela a un coût, et les doctorants devront bien sûr payer cette formation. Nous essayons de voir comment les y aider.

J'aimerais ajouter deux exemples d'actions extérieures très positives : le portail [www.doctorat.be](http://www.doctorat.be), conçu par l'association Objectif Recherche, en collaboration avec les cellules emploi des universités belges et le projet Pro-doc. Le portail [doctorat.be](http://doctorat.be) fournit une série d'informations sur le doctorat. Beaucoup se lancent dans le doctorat sans avoir d'information sur les carrières futures. Ce site a aussi pour objectif de faciliter les contacts entre les docteurs et le monde professionnel. Deuxième projet intéressant, le projet Pro-doc, qui est

une collaboration entre le sud de la Belgique et le Nord de la France. Ce projet de valorisation des compétences doctorales est notamment financé par l'Europe, dans une région qui connaît un certain nombre de difficultés économiques. Les partenaires sont le PRES universitaire Lille-Nord de France, l'association Objectif Recherche, l'Université catholique de Louvain et ses satellites, et l'Université libre de Bruxelles. L'objectif est d'assurer l'insertion professionnelle des docteurs dans cette zone frontalière ; il s'agit donc aussi de contribuer au renforcement de la dynamique économique et d'assurer un impact durable de la formation doctorale. Le projet se décline en trois grands objectifs : porter vers les pouvoirs publics un vrai plan pour une meilleure insertion professionnelle des doctorants dans cette région ; renforcer l'employabilité extra-académique des docteurs grâce à une meilleure connaissance des acteurs économiques. Dans ce cadre-là, il s'agit de mieux organiser la rencontre entre les compétences et les besoins d'emplois au niveau doctoral.

Pro-doc organise les Doctoriales, qui s'implantent donc progressivement en Belgique. Les prochaines Doctoriales franco-belges auront lieu à Mons, dans le sud de la Belgique, en juin prochain. On a également des forums de l'emploi qui ont pour objectif de mettre en relation des doctorants et un certain nombre d'entreprises. Lors de ces événements on attire facilement les doctorants, un peu moins les entreprises. J'insiste toutefois sur un point qui me paraît fondamental : c'est un projet qui concerne toutes les disciplines, tous les secteurs socio-économiques. Il témoigne donc d'une ferme volonté d'encourager les chercheurs des sciences humaines et sociales.

Quelques autres actions sont menées par Pro-doc. Je citerai : une étude sur la perception des docteurs en entreprise, des groupes de réflexion pour mieux identifier les inadéquations entre les compétences des docteurs et les demandes de la sphère socio-économique, un réel accompagnement des docteurs, notamment par un réseau de conseillers.

Enfin, je voudrais souligner que la valorisation concerne

aussi les doctorants du Sud que nous accueillons. On l'a peu évoqué lors de ce colloque. Mon université offre, par exemple, des bourses doctorales de coopération pour un montant de 400 000€ chaque année. L'enjeu n'est pas seulement de former ces jeunes scientifiques chez nous mais il est aussi d'organiser la réinsertion et le retour des doctorants du Sud pour qu'ils puissent valoriser chez eux les savoirs acquis chez nous. Ce n'est pas toujours simple, et de ce point de vue l'une de nos stratégies consiste à privilégier les cotutelles.

Je dirais aussi que la valorisation passe par une parfaite connaissance de ce qu'est un doctorat. Pour moi, il n'y a pas un doctorat en SHS, un autre en sciences, etc. Il n'y a qu'un seul doctorat, qui doit être reconnu comme tel par le monde académique mais aussi et surtout par le monde extra-académique et... par les doctorants eux-mêmes. Évelyne Garnier-Zarli indiquait avec raison qu'il serait intéressant de demander à tous les doctorants, à mi-parcours, quel est leur rapport à la société et ce qu'ils veulent faire par la suite. Ceci me paraît une excellente suggestion car les doctorants n'ont pas toujours eux-mêmes la connaissance précise de ce qu'est un doctorat et de comment le valoriser.

Il faut évidemment aussi une ouverture et une écoute un peu plus grande des doctorants par le monde académique. Le fait que la CPU ait choisi ce thème pour sa conférence annuelle montre que les autorités académiques ont aujourd'hui bien conscience de l'enjeu.

Enfin, il ne faudrait pas oublier l'importance de l'internationalisation : le marché pour les doctorants n'est plus français ! En tout cas, pour la Belgique, petit pays s'il en est, il n'est absolument plus belge. C'est un marché international où la circulation est de plus en plus grande et ne va cesser de se développer.

**Éric FROMENT, conseiller aux affaires internationales, Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES) :** Je serai bref pour laisser de la place aux discussions et aux échanges. Je me situerai dans un cadre moins international qu'europpéen en évoquant trois points.

## Reconnaissance du doctorat en France et à l'étranger



Éric FROMENT

**D'abord, le cadre européen de certification pour le doctorat :** la problématique nous vient du processus de Bologne et est reprise par l'Union européenne dans une recommandation qui date d'avril 2008 et qui fixe la terminologie. Concernant le doctorat, le cadre précise ce que doivent être les acquis c'est-à-dire les savoirs, les aptitudes, les compétences au terme du doctorat. Il y a donc un cadre européen. Il résulte de débats et d'échanges qui ont eu lieu sur ces termes de savoirs, de savoir-faire, de savoir-être. C'est officiel et ceci constitue un point commun pour tous les pays participants au processus de Bologne.

**Deuxième point :** Les principes européens en matière de formation doctorale.

Chaque année il y a 100 000 nouveaux docteurs dans l'Union européenne des 27. Ils sont 53 000 aux États-Unis et 10 000 en France. Les grands principes peuvent se résumer ainsi.

- Une formation de chercheurs qui doit être organisée. Un travail au plan européen a été entrepris dans le cadre du processus de Bologne par l'Association européenne des universités (l'EUA). Deux grandes conférences ont eu lieu en 2005 à Salzbourg et en 2007 à Nice, qui ont affirmé le fait que le doctorat ne concernait plus des étudiants mais des chercheurs en formation. C'est la première étape de la profession du chercheur. Deuxième affirmation : si la relation bilatérale continue d'exister entre le thésard et son directeur de thèse, cela ne suffit pas à définir ce que doit être une formation doctorale, qui suppose des enseignements d'accompagnement, une lutte contre l'hyper-spécialisation et la nécessité d'élargir le champ scientifique des doctorants.

- Le développement de compétences générales lors de la formation : cela rejoint les déclarations de ce matin. Je pense que les compétences générales telles qu'elles ont été définies pour le doctorat le sont parce qu'elles ne sont pas suffisamment assurées à des niveaux antérieurs. Personnellement, je pense que les compétences transférables au niveau du doctorat seraient appro-

priées dès le niveau du master. Il me semble que c'est par défaut qu'on les attribue à un niveau doctoral, faute de les avoir suffisamment prises en compte et établies à un niveau antérieur. Néanmoins, cela ne veut pas dire que certaines ne puissent pas être développées au niveau doctoral.

- La formation des directeurs de thèses. Décision importante figurant dans les conclusions des séminaires de Salzbourg et Nice. Nous ne sommes pas, à mon avis, pas près d'y arriver en France, mais c'est un élément qui a été souligné et le collège doctoral européen de l'EUA s'emploie à promouvoir la mise en place d'une formation des directeurs de thèse. Ce n'est pas parce que l'on est professeur que l'on est automatiquement capable de diriger une thèse et de former à la recherche! Ce sont des caractéristiques distinctes. Cette réflexion, originale en Europe, se heurte aux réticences des collègues. Il faudra se battre pour y parvenir.

- **Une durée raccourcie du doctorat :** cela vient d'être évoqué pour la Belgique, et nous savons bien, en France, que c'est un problème sur lequel l'accent a été mis aussi. Il existe donc un corps de caractéristiques propres au système européen, destiné à marquer de traits distinctifs l'espace européen de l'enseignement supérieur. Au sujet de l'évolution des formations doctorales, d'après le dernier travail de l'EUA, Trends 2010 sur l'évolution des universités européennes par rapport au processus de Bologne (sachant que ceux qui ont répondu ne sont pas forcément représentatifs, les Français par exemple, n'ayant que très peu répondu), 49 % des établissements européens auraient désormais des formations doctorales et 79 % auraient mis en place au moins des enseignements lors du doctorat.

Il y a un point de débat sur lequel vous avez tranché, qui est le fait que des ECTS soient ou non attribués.

**Jean CHAMBAZ :** Hier, j'ai insisté lourdement sur ce point.

**Éric FROMENT :** Je n'insisterai pas. Deux autres débats

sont très présents : graduate school ou école doctorale ? Il y a là un élément stratégique dans la compétition internationale qui met aussi en jeu le master et le rôle qui lui est attribué. Comment vend-on le doctorat par rapport au master ? C'est une source de confusion dans de nombreux pays, ce qui ne favorise pas les formations doctorales puisqu'on les cible mal.

Autre point : le professional doctorate, qui nous vient d'Angleterre est sujet à débat dans la mesure où il s'agit de savoir ce que l'on met derrière et comment on en rend compte.

### **Troisième et dernier point : la valorisation du diplôme de docteur**

On a parlé ce matin des cas suisse et allemand et de leur singularité en Europe. J'en veux pour preuve un extrait du rapport « Promoting the UK doctorate », dont je donne une traduction approximative : « *Une difficulté que d'arriver à convaincre les employeurs des caractéristiques autres que le savoir dont disposeraient les docteurs* ». Il reste actuellement difficile, dans la plupart des pays, de faire connaître ces éléments. Le rapport de UUK indique que le constat de 2002 reste inchangé en 2008 : il faut convaincre de ce que sont les compétences additionnelles acquises au terme d'un doctorat. Même nos collègues anglais, dont les capacités d'articulation avec le monde économique sont probablement plus importantes, butent sur la question. Cela reste un problème que d'arriver à convaincre les employeurs du secteur privé que les doctorants présentent des caractéristiques tout à fait intéressantes.

Autre exemple, extrait du rapport en date de mars 2010 de la LERU, ligue des universités européennes de recherche. Leur première recommandation est que les évolutions qu'ont opérées les universités en matière de formation doctorale soient prises en considération alors qu'elles ne se le sont pas encore. Même les grandes universités, qui se considèrent comme les plus avancées en matière de recherche, butent sur le problème.

Ce n'est donc pas propre à la France. Personnellement, je pense que la crise économique et la remise en cause

d'une série de modèles économiques industriels peuvent amener à repenser le besoin de créativité et le rôle que peuvent jouer la recherche et les SHS. L'évolution pourrait être imposée par les contraintes économiques et pas seulement dériver des aptitudes nouvelles des universités à mieux souligner les caractéristiques de leurs formations doctorales.

Il ne faut pas désespérer. Par temps de crise, il ne suffit pas de grands investissements financiers, il faut aussi savoir innover, percevoir les tendances nouvelles et réfléchir à leur réception sociale. C'est un discours qui progresse dans les milieux économiques, ce qui ne peut que nous rassurer.

**Jean CHAMBAZ** : On a dit ce matin à plusieurs reprises, et c'était plutôt un discours rassurant, que cela allait plutôt bien finalement, qu'il n'y avait pas de problème : on a 50 % des docteurs dans l'académique, 25 % dans le privé et un peu dans le public... comme ailleurs. Bernard Belloc s'est voulu rassurant : nos chiffres ne sont pas très différents des données américaines.

### **Nous ne sommes donc pas plus mauvais qu'ailleurs !**

Mais comme le disait Bernard Belloc, si les États-Unis, si les présidents des plus grandes institutions américaines et si la présidente du conseil des graduate schools des États-Unis s'intéresse tant à l'Europe et à la France, c'est bien parce qu'ils sont face au même problème que nous et qu'ils voient que nous sommes en train d'élaborer des solutions nouvelles. Certes, ce n'est pas le drame, certes nous ne sommes pas plus en retard que les autres, mais franchement, nous pourrions faire mieux. C'était ma première remarque.

**Pas de différences interdisciplinaires.** Deuxième remarque, pour répondre aux questions abordées sur les différences entre la France et le reste de l'Europe : il n'y en a pas ! Le doctorat en France et dans les autres pays européens, c'est la même chose à des variantes près, à des caractères locaux et institutionnels près ; on a la même diversification en France que dans le reste de

Reconnaissance du doctorat  
en France et à l'étranger

Jean Chambaz

l'Europe. Il n'y a pas de différences interdisciplinaires et je suis toujours ravi que des collègues des SHS, des arts, des langues, etc. soulignent qu'ils n'y voient pas davantage de différences. Je crois donc que l'on peut se moquer des catégories. Le doctorat, par les capacités générales qu'il développe, est capable de donner les mêmes compétences aux docteurs des différentes disciplines.

**L'émergence de nouveaux doctorats en Europe.** Pour les nouveaux types de doctorats ou les différentes formes de doctorat, je reviens sur ce qu'a évoqué Éric Froment. Le doctorat par la formation de la recherche est le plus général. Les Anglais et les Irlandais, et c'est repris dans les pays d'Europe de l'Est, ont développé le *professional doctorate*, un doctorat acquis par une réflexion sur son parcours professionnel. Pourquoi les universités anglaises en sont-elles si friandes ? Parce que cela représente des frais d'inscription extrêmement intéressants (plusieurs dizaines de milliers de livres par candidat). Les Britanniques sont divisés sur la question. Certains, comme Mary Ritter, pro-recteur de l'Imperial College, est totalement opposée aux *professional doctorates*.

Notre position est très claire : si les doctorants font de la recherche sur leur parcours professionnel, ce qui est tout à fait légitime, ils le font avec des outils, les instruments et les méthodologies des disciplines scientifiques. Dès lors, c'est une vraie recherche, donc un PhD. Leur sujet de recherche est leur parcours professionnel, mais c'est une recherche scientifique. Par contre, s'il s'agit d'un diplôme au rabais parce qu'ils paient pour obtenir un titre de docteur pour leurs 20 ans d'expérience, et qu'ils font un petit document là-dessus, j'ai des doutes. Nous avons refusé au conseil sur la formation doctorale de l'EUA d'ouvrir pleinement ce débat pour contenir la vague trans-Manche le plus longtemps possible.

**Les débouchés professionnels des docteurs.** De nouveau, se pose cette question de l'ouverture vers le milieu professionnel par rapport au milieu académique – qui ne serait pas « professionnel » – ou de la sortie de la voie académique quand on cherche un devenir profession-

nel à l'extérieur. Lors du dernier colloque sur le développement des carrières de chercheurs à Gand il y a 15 jours, nous nous sommes finalement dit qu'il fallait arrêter de considérer le doctorat comme la première étape de la carrière de chercheur. La charte européenne ne nous a pas rendu service sur ce point. C'est une expérience professionnelle par la pratique de la recherche qui permet de s'orienter vers différents métiers, dont la carrière de chercheur qui commence après le doctorat.

On est entré dans la voie académique, on s'y forme par la recherche, et avec les compétences développées pendant sa thèse, on s'oriente vers une carrière de chercheur – public, privé, aller-retour – ou vers d'autres types de carrière. Ce n'est pas uniquement sémantique : c'est important pour changer notre vision de la population à laquelle nous nous adressons.

En revanche, je suis totalement d'accord avec Éric Froment sur le fait qu'une partie des formations complémentaires destinées à éveiller leur conscience sur leurs compétences, etc., devraient être développées aux niveaux licence et master, cela allégerait le travail en doctorat.

Cela ne le supprimerait pas complètement : le fait d'évaluer ses compétences en permanence, et d'avoir des outils pour le faire, évolue avec les compétences que vous acquérez. Nous aurons donc toujours besoin de cette activité au niveau du doctorat. Mais si nous avons déjà dégrossi la réflexion des étudiants en les rendant plus autonomes et plus critiques sur leur propre parcours dès la licence et le master, nous dégagerions du temps au niveau du doctorat.

**Certification et évaluation.** Le quatrième point concerne la certification et un peu l'évaluation. Certes, il y a un cadre européen mais j'aimerais voir tout de même, au niveau de la commission, combien de docteurs travaillent dans ce cadre. Je ne ferai pas plaisir à Jean-Marc Monteil mais peu importe : la formalisation bureaucratique d'un certain nombre de données peut amener des dérives. Il faut toujours rappeler que le doctorat est par nature différent des premier et deuxième



cycles. Il s'inscrit dans le cycle de Bologne, mais puisqu'il s'appuie sur la pratique de la recherche, on ne peut lui appliquer les mêmes critères.

Le cadre de certification qu'a évoqué Éric Froment me convient. Mais il faut être prudent sur l'utilisation des données. J'ai été très surpris d'entendre Patrick Hetzel ce matin citer encore une fois cette aberrante étude de la DEPP sur l'évolution du doctorat en France. C'est une étude de projection mécanique des données d'il y a 15 ans sur la situation dans 10 ans. Si Patrick Hetzel était resté, je lui aurais posé la question suivante : avez-vous si peu confiance en votre politique ? Si le plan licence réussit, même partiellement, si la politique que nous mettons en place dans les universités change, nous aurons changé la donne, et dès lors, les chiffres catastrophiques et démobilisateurs que l'on nous indique ne seront plus d'actualité.

Il faut faire attention aux chiffres que l'on donne, comment et par qui ils sont utilisés, et pour quoi faire. C'est pour cela qu'il est tellement important, nous qui réclamons plus de soutiens publics et privés à nos actions, que nous ayons notre propre évaluation sur la base de nos critères, que nous amenions nos autorités de tutelle, les agences, à nous évaluer ex post sur la base d'un travail sérieux effectué par nous-mêmes.

Autant pour les formations, un cadre global est nécessaire, autant pour les individus, la certification des compétences d'un docteur est compliquée. En effet, c'est un parcours individuel et aucun docteur ne ressemble à aucun autre. Il nous faut amener le docteur à être capable de valoriser les compétences qu'il a développées. L'institution peut, dans une sorte de supplément au diplôme (qui ne sera pas un supplément au diplôme parce que le doctorat doit se suffire à lui-même), certifier que le docteur, au cours de sa formation, a été exposé à telle ouverture de connaissance, d'esprit, de culture, etc. Cela l'aidera dans son CV et dans sa recherche d'emploi.

Dernier point, puisque Serge Jaumain m'a tendu la perche sur ce programme doctoral sciences et management que nous avons lancé cette année à l'UPMC. C'est donc un doctorat pour des candidats qui, d'emblée, veu-

lent avoir des responsabilités en entreprise. Il associe un doctorat et un MBA. On a donc une thèse de trois ans en labo et la formation complémentaire durant ces trois ans correspond au programme théorique du MBA. À l'issue des trois ans de thèse, six mois de stage en entreprise. À la fin, soutenance simultanée de la thèse de sciences et du MBA. Nous faisons cela avec le collège des ingénieurs. La situation française n'étant pas tout à fait la même que la situation belge, concernant le paiement, les doctorants ont un contrat doctoral que nous utilisons pour payer la formation de MBA. Évidemment, l'entreprise paie le stage de six mois. Voilà juste un exemple concret de cette innovation, développée cette année.

**Gilberte CHAMBAUD, directrice du département chimie du CNRS :**

La thèse n'est pas l'entrée dans le milieu académique. Ni l'université, ni le CNRS n'embauchent après la thèse. Il faut passer par un purgatoire...

Je suis contente de voir évoluer les écoles doctorales. Il n'y avait qu'une mesure mise en place dans les universités en matière d'accompagnement des doctorats : le monitorat, que l'on essayait de décrocher pour nos meilleurs étudiants.

Concernant l'ouverture sur le monde socio-économique, je pense qu'il est dommage de n'y songer que pendant la thèse. Tous les étudiants entrant en thèse devraient avoir fait un master pro avant. Cela leur permettrait, pendant la thèse, de se focaliser sur un travail en étant en contact avec le monde socio-économique.

**Amandine BUGNICOURT, directrice associée d'Adoc Talent Management :**

Je voulais rebondir sur le fait que l'on peut faire tout dire aux chiffres. Et je pense là aux chiffres de Patrick Hetzel mais aussi à ceux de Jean-François Giret, sur la situation de docteurs 3 à 5 ans après la soutenance. La situation change très rapidement et les doctorants évoluent plus rapidement que les textes et que la vision que peuvent en avoir certains encadrants. On constate un changement manifeste de positionnement professionnel des docteurs. Si l'on refaisait au-

## Reconnaissance du doctorat en France et à l'étranger

aujourd'hui l'étude de Jean-François Giret, le nombre de docteurs se destinant, lors de la soutenance, au secteur académique serait moindre. Il faut leur faire confiance pour acquiescer à l'ouverture à l'entreprise !

Je voudrais vous soumettre un chiffre très récent, donné par Pierre Lamblin, directeur des études et recherches de l'APEC, suite à une enquête, au début de l'année, sur la diminution de l'emploi en fonction des diplômes. Les chiffres sont évidemment mauvais pour tous : c'est la crise. Mais la situation a largement moins empiré pour les docteurs que pour les ingénieurs, ce qui semblerait traduire la volonté des entreprises de recruter particulièrement ces profils.

**Jean CHAMBAZ :** Cette remarque sur les chiffres est extrêmement importante. Nous devons les collecter tout de suite mais nous avons besoin de temps pour les mettre en perspective.

Les écoles doctorales ont été créées en 2000, les collèges doctoraux en 2005. Les chiffres de sorties des doctorants que nous utilisons aujourd'hui sont donc ceux des doctorants formés dans le système ancien. Dans 5 ans, nous aurons les effets de ce que nous sommes en train de bâtir. Nous devons montrer que nous sommes dans la bonne direction, mais nous n'aurons les résultats consolidés que plus tard. J'ajouterai à cela qu'à l'embauche, il n'y a guère de différence entre un docteur, un diplômé de master et un ingénieur. Le doctorat est un accélérateur de carrière : la différence se fait dans les cinq-dix ans. Nous ne verrons vraiment le succès de la politique que nous initiions depuis quelques années dans nos universités que dans 15 ans.

**René FAVIER, vice-président recherche de l'Université Grenoble II :** Je reviens sur la question de la place du docteur dans l'administration. Que fait le ministère de l'Éducation nationale pour la valorisation du diplôme de docteur ? De nombreux collègues font des thèses : ce n'est pas un agréable passe-temps mais un formidable outil de formation continue. C'est indispensable pour eux et je pense qu'avec la mastérisation des formations

ce mouvement va devenir de plus en plus important. Toute une série de dispositifs seraient possibles en termes de décharge économique, d'années de formation, etc., au moins pour l'année de thèse.

En matière de qualification, on a parlé du symbole du docteur-professeur, ou du professeur-docteur, dans la grille indiciaire. Nous avons là un chantier extrêmement important.

**Question dans la salle :** Je représente un collectif de contractuels de l'Enseignement supérieur et de la recherche. Une question sur trois thèmes connectés.

Je suis content d'entendre que les écoles doctorales font vraiment des choses et qu'une meilleure formation des directeurs de thèse est indispensable. Nous avons énormément de problèmes avec des thèses qui ne sont parfois pas valorisables. Le directeur de thèse est le coach. On ne peut pas juger un doctorant s'il est mal coaché. Un doctorant mal coaché est puni d'avance parce qu'il ne peut rien faire et ne peut pas se défendre. La charte de thèse n'est d'aucun secours.

La formation des directeurs de thèse va dans le sens d'un meilleur contrôle de la durée des thèses. Les thèses d'histoire se déroulent en quatre ans en Belgique. Quand on la compare aux durées françaises, on se demande si une charge d'enseignement est associée.

**Serge JAUMAIN :** Avec une charge d'enseignement, on a six ans.

**Intervenant précédent :** La compétition entre doctorants dans les laboratoires est énorme. Dans les sciences dures, c'est encore pire. La pression pour les publications est très forte. On utilise les doctorants pour l'innovation (doctorants et postdoc) donc des contractuels sont souvent ceux qui mettent en œuvre l'innovation dans les laboratoires.

D'où la difficulté de pousser les gens à s'ouvrir, à se former pour connaître le monde de l'entreprise. Sur quel temps ? Je connais très peu de doctorants qui ont moins de 80-100 heures de travail par semaine. Difficile de leur



Yves LECOINTE

reprocher, comme cela a été fait en plénière, de ne pas creuser un projet professionnel.

Leur projet est d'abord d'avoir leur thèse. Il est très dur d'avoir une thèse qui ait une valeur. Si le monde professionnel ne peut pas forcément juger de la qualité de la thèse, les publications restent un indicateur fort et valorisant. Si on pousse à faire une thèse de plus en plus courte, certains publieront moins et ne pourront pas valoriser leur thèse. La réflexion sur la durée de thèse est donc très importante. Nous nous retrouvons face à un écueil fondamental : on risque de demander aux gens de faire des thèses courtes qui n'auront aucune valeur. Et cela est particulièrement vrai pour ceux qui envisagent une carrière académique.

Aujourd'hui, les doctorants français sont très prisés à l'étranger, que ce soit dans le monde de l'entreprise ou dans le monde académique, car ils sont très bien formés, ont une grande compétence technique et surtout culturelle. En effet, les Français ont de très grandes connaissances bibliographiques. Si on leur demande davantage de tâches annexes, ce que propose le contrat doctoral, cela peut les pénaliser face à des pays qui font des thèses académiques, comme c'est le cas aux États-Unis. La majorité des gens font une thèse, longue qui plus est, parce qu'ils font de l'enseignement en même temps.

**Luc JOHANN :** À mon avis, on peut faire un très bon travail avec une thèse en trois ans et demi.

**Simon THIERRY, directeur adjoint de la CJC :** La révolution de la durée de la thèse, c'est dans l'intérêt du doctorant. Il faut garder cela en tête : la thèse est une période précaire pour les doctorants et il faut qu'ils en sortent ; les y laisser éternellement n'est pas leur rendre service. Je voulais réagir aux propos de Jean Chambaz. Vous dites que la thèse n'est pas la première étape d'une carrière de chercheur. Je ne demande qu'à en être persuadé. Pour l'instant, le chercheur doit commencer par une thèse. C'est une expérience professionnelle de recherche, c'est

la première étape de la carrière. Cela ne veut pas pour autant dire que les doctorants sont tous des chercheurs en début de carrière. Nous sommes d'accord : nombre d'entre eux se dirigeront vers d'autres carrières. Il n'empêche, dans la mesure où ce sont des chercheurs, il me semble délicat, voire dangereux, de dire que la carrière des chercheurs démarre après le doctorat. Cela semblerait dire que le doctorat n'est pas de la recherche.

**Jean-Pierre GESSON, président de l'Université de Poitiers :** Quand on parle d'insertion des docteurs, il faut tenir compte de l'effet postdoc qui diffère l'insertion : ils entrent alors dans une période transitoire (postdoc, ATER ou autre). Les universités ne peuvent pas se « blanchir » d'une certaine responsabilité concernant l'insertion des docteurs. Je voulais savoir si des actions spécifiques étaient mises en œuvre sur cette problématique.

**Serge JAUMAIN :** Les chiffres que j'ai donnés correspondent à quatre ans à temps plein, à six ans quand ce n'est pas un temps plein (cela vaut pour les contrats d'assistant). Je ne parle pas des cas qui font la thèse en plus d'un travail à temps plein. On se dirige donc vers une thèse relativement courte, relayée ensuite par un postdoc en deux ou trois ans. Cela allonge parfois la période d'insécurité mais permet aussi de choisir. Si on fait un postdoc, on s'engage clairement vers la carrière de recherche. Sinon, on bifurque vers autre chose. D'où l'intérêt de cette thèse courte.

Concernant les questions que vous posiez en matière d'insertion, nous ne faisons pas grand-chose : il y a une prise de conscience mais dont je trouve les effets pratiques extrêmement limités. Cela fait 20 ans que j'entends à peu près le même discours... Et cela reste encore beaucoup de l'ordre du discours.

**Jean CHAMBAZ :** Concernant le postdoc, nous nous y mettons cette année : nous sommes en train d'élaborer une charte du postdoc à l'UPMC pour codifier des pratiques, un suivi, etc. Soyons francs avec nous-mêmes : il y a beaucoup de postdocs dans les labos à l'étranger

## Reconnaissance du doctorat en France et à l'étranger

(que l'on nous montre comme un exemple) mais on oublie qu'il n'y a pas de chargés de recherche et ni maîtres de conférences. En biologie, l'utilisation des postdocs est du reste scandaleuse et totalement démesurée par rapport aux autres disciplines.

En 1995, la décision a été prise de ne plus avoir de contractuels enseignants-chercheurs et chercheurs en France. Nous sommes donc en train, avec les postdocs, de reconstituer un corps de contractuels de la recherche et de l'enseignement supérieur sans statut. Va-t-on leur donner un statut ? Va-t-on l'étendre ? Recrée-t-on un vivier d'assistants contractuels de recherche et d'enseignement supérieur ? C'est une question que la CPU doit affronter parce qu'on ne peut plus faire semblant de ne pas la voir.

**Jean-Luc ITO-PAGES, offre de formation Agence Campus France :** Concernant les postdocs, nous avons énormément de mal à répondre aux étudiants étrangers. Nous avons beaucoup de demandes notamment du Japon et de l'Australie, mais trop peu de visibilité !

**Yves LECOINTE, rapporteur :** Globalement, on voit qu'en Europe, avec tous les petits défauts et différences, on a semble-t-il un parallélisme étonnant entre ce qui se passe en Belgique, notamment, et en France. On voit réapparaître l'idée de passer d'un encadrant parfois gourou, de fait, à un comité d'accompagnement. D'autant que, quand on crée des bourses CIFRE ou équivalentes, on a ce comité d'accompagnement.

Autre point important, la formation doctorale, qui a beaucoup évolué. Nous donnons des chiffres au contrat quadriennal sur des formations pour 3 ans... mises en place il y a un an et demi. Il faudra tout de même convaincre certains évaluateurs que les mesures sont difficiles, dans ces conditions.

Un point également majoritaire en Europe : la nécessité de convaincre les employeurs. Il est étonnant de faire ce constat, quelles que soient les structures en place. En France, on a tendance à penser que le doctorat n'est pas reconnu à cause de la concurrence que lui font les études d'ingénieurs. Mais c'est aussi le cas dans les pays qui n'ont pas d'écoles d'ingénieurs. D'où la mise en place, au niveau européen, d'indicateurs destinés aux employeurs.

# 10

## Rencontre du Docteur avec le monde socio-économique: opportunités et facilitations

### Président

Gilbert CASAMATTA, président de l'Institut National Polytechnique de Toulouse

### Rapporteur

Yves LICHTENBERGER, président du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur Université Paris-Est

### Intervenants

Ivan BOISSIERES, directeur Formations et Développement, Institut pour une culture de sécurité industrielle

Michel PERRUT, président directeur général, Séparex

### Gilbert CASAMATTA, président de l'INP de Toulouse :

Yves Lichtenberger est président du PRES Université Paris-Est, chercheur au LATTs (Laboratoire Techniques, Territoires et Société, université Marne-la-Vallée). Il a été directeur du CEREQ et collabore à l'Institut de l'entreprise. Ses thèmes de recherche concernent l'évolution du travail et des qualifications, et le développement d'une démarche de gestion des compétences.

Ivan Boissières, lui, est un ancien doctorant CIFRE, dans un domaine de compétences, les sciences humaines et sociales, supposé donner des docteurs moins adaptés à l'entreprise. Spécialiste en sociologie des organisations, il a mené une CIFRE avec France Telecom, prolongée par un post-doc en Argentine. Il est aujourd'hui directeur de la Formation et Développement de l'Institut pour une culture de sécurité industrielle.

Le second intervenant, Michel Perrut, universitaire, ancien professeur de l'INPL, a fondé Séparex, une PME de haute technologie de 25 salariés. Je trouvais intéressant d'avoir le témoignage d'une PME sur un autre présupposé, à savoir que les PME ont plus de mal que les grands groupes à embaucher des docteurs.

Avant de commencer, et pour faire le lien avec tout ce qui a été dit précédemment, lors de ce colloque remarquablement homogène dans ses expressions, je voudrais relayer le message de Paul-Joël Derian, directeur R&D de Rhodia. Ce chercheur, normalien, agrégé de physique, docteur en physico-chimie, qui a un positionnement très managérial, rejoint ce qui a été dit lors de la troisième plénière (sur l'insertion des docteurs), s'élevant contre le mythe de la professionnalisation : « *Un PhD américain reste un scientifique pur. C'est sa valeur ajoutée* ».

## Rencontre du Docteur avec le monde socio-économique : opportunités et facilitations

*tée, rappelle Paul-Joël Derian. Je ne demande pas autre chose qu'un très bon scientifique, à une condition cependant : que ses compétences comportementales soient celles qu'attend une entreprise. C'est plus un problème de sélection du candidat que de rééducation fonctionnelle. »*

### **Ivan BOISSIERES, directeur Formations et Développement, Institut pour une culture de sécurité industrielle :**

Quand Gilbert Casamatta m'a proposé de présenter mon parcours et mes rencontres plurielles avec l'entreprise, je me suis rapidement rendu compte des difficultés de l'exercice et du risque de sombrer dans une présentation narcissique. Je vous propose plutôt une étude de cas, une trajectoire individuelle, pour faire ensuite quelques retours sur des points marquants.

**Mon parcours.** J'ai découvert les SHS en classe prépa hypokhâgne-khâgne. Après avoir échoué au concours d'entrée à l'ENS, j'ai choisi l'économie mathématique, l'économétrie et la sociologie générale jusqu'à la maîtrise. Parti pour un DESS en économétrie, j'ai été initié à la sociologie du travail et des organisations grâce à Gilbert de Terssac, qui deviendra par la suite mon directeur de thèse. J'ai poursuivi en DEA, dans le cadre d'un partenariat avec France Telecom, sur l'organisation de la maintenance. France Telecom a proposé de financer ma thèse sur l'organisation de la supervision.

Là commence le parcours doctoral, dans le cadre d'une bourse CIFRE à l'université Toulouse 2 - le Mirail, en sociologie des organisations. Ce parcours, entre recherche et entreprise, fut long (six ans pour la thèse).

Première surprise, il a fallu près d'un an pour se mettre d'accord sur la problématique. Pour l'entreprise, il s'agissait d'une réorganisation : pour centraliser les centres de supervision, il fallait éviter le phénomène « aiguille du ciel » et permettre au corps social de s'adapter. Pour nous, Gilbert de Terssac et moi-même, il s'agissait d'analyser la cohérence entre la logique de l'organisation et celle du corps social. Cela nous conduisait à revoir l'organisation, parfois dans ses choix techniques, ce que France Telecom n'envisageait pas au départ. Il a fallu un

an de discussions et une négociation sur la temporalité, avec la difficulté de comprendre qu'une thèse prenait trois ans... ce qui semblait une éternité pour le partenaire industriel.

Mon parcours a ensuite été une lente migration du laboratoire vers l'entreprise. Au début, j'allais dans l'entreprise pour collecter les données, faire les entretiens. Puis j'ai été intégré à une équipe, j'ai participé à ses comités de direction, on m'a confié des dossiers opérationnels et demandé des rapports. Au bout de deux ans, j'occupais essentiellement mon bureau à France Telecom. Lors des réunions de laboratoire et des ateliers pour discuter de la thèse, j'étais un peu marginalisé : j'avais un profil différent des autres doctorants. Cela ne s'est pas arrangé quand l'entreprise m'a proposé de faire mon service civil dans une de ses filiales en Argentine (deux ans et demi) : j'ai eu une position opérationnelle, après avoir été envoyé comme consultant sur l'organisation d'un centre de supervision national. J'y ai découvert la vie de l'entreprise de l'intérieur, en tant qu'opérationnel, comme cadre, et avec des responsabilités.

Il a fallu, ensuite, terminer la thèse : mon directeur de thèse est venu me chercher et je suis rentré rédiger ma thèse, pour les six mois restants de ma CIFRE. Ce fut particulièrement difficile de passer de cadre supérieur avec des responsabilités, à « rameur de fond » pour terminer cette thèse. J'avais l'impression de laisser passer les propositions d'embauche, de France Telecom ou d'autres. J'ai eu la chance de trouver un employeur, qui a insisté sur le fait qu'il souhaitait que je termine ma thèse. Sans cela, je ne sais pas si j'aurais pu finir.

**Le tiraillement entre deux univers.** Je voudrais insister sur une difficulté importante, vécue tout au long de ce parcours : le tiraillement permanent entre deux univers. En faisant de la recherche académique dans l'entreprise, on a l'impression qu'il y a des parties communes entre ces deux mondes mais aussi que ce sont deux sphères totalement différentes, qui se méconnaissent et se méfient l'une de l'autre.

L'entreprise se méfie du doctorant et du doctorat, avec



Gilbert CASAMATTA



Ivan BOISSIERES

quatre syndromes différents. Le syndrome temporel, d'abord : trois ans de thèse, c'est une durée qui n'est pas acceptable pour l'entreprise. Un syndrome « professeur Tournesol », également : que vient faire chez nous un chercheur en SHS, un hurluberlu théorique ? Que va-t-il nous apporter opérationnellement ? En Argentine, le directeur technique ne savait pas ce qu'il allait pouvoir me confier. Le syndrome de l'expert, ensuite : j'étais expert dans l'organisation des centres de supervision nationaux, mais il n'y avait pas de centre de supervision en Argentine... Comment m'employer ? Enfin, celui, plus politique, de l'empêcheur de tourner en rond. Les sociologues, les ergonomes sont souvent vus comme de grands humanistes qui défendent la veuve et l'orphelin et remettent systématiquement en cause les décisions de l'entreprise. L'objectif d'aide à l'efficacité n'était pas perçu par l'ensemble des partenaires.

**Des méfiances réciproques.** Les torts sont partagés puisque j'ai rencontré la même méfiance dans mon laboratoire : méfiance pour une recherche qui se faisait dans l'entreprise, avec des résultats académiques au niveau qui seraient plus de la « littérature grise » que de la recherche. Ces préjugés font presque partie de la culture des labos en SHS, où le doctorant - même s'il est CIFRE - comme le directeur de thèse ne voient à la thèse qu'un objectif : devenir maître de conférences ou chercheur. Parfois, le fait d'avoir choisi l'entreprise est même vécu comme un échec. C'est très fort chez les doctorants qui vivent dans le laboratoire : l'expérience en entreprise n'est pas valorisée. Sans même parler de la suspicion observée dans des disciplines qui se sont construites sur la critique des conditions de travail. Cela a évolué mais il reste le soupçon que les recherches en entreprise soient un peu trop tolérantes avec certaines pratiques.

**Les SHS.** Ce constat peut être généralisé au niveau des SHS. Les statistiques du CEREQ montrent que seuls 20 % des docteurs en SHS vont dans le privé. Paradoxalement, ces 20% me semblent une promesse de développement importante. Certes, le métier de chercheur en SHS en

entreprise correspond à un petit nombre de postes, de préférence attribués à des responsables de laboratoires, des chercheurs confirmés et qui ont fait leurs preuves. En revanche, les opportunités sont nombreuses dans d'autres métiers (conseil, ressources humaines, spécialiste en organisation), dans lesquels les capacités des chercheurs en SHS sont des atouts indéniables. Je dirais de façon un peu provocatrice, qu'un chercheur qui veut s'insérer dans l'entreprise doit accepter de ne plus chercher.

J'ai, personnellement, eu de nombreuses propositions de France Telecom : dans la direction du management (qui en définit les grands axes et aide les managers à les mettre en œuvre) mais aussi dans des directions techniques, comme conseiller ou chef de projet. Je travaille désormais dans un institut qui conseille les dirigeants de grands groupes industriels sur des projets constituant des risques importants.

**Les facilitateurs.** Je vois un certain nombre de mesures facilitant l'employabilité, au premier rang desquels le dispositif CIFRE dont je suis un fervent partisan. Les étudiants en CIFRE ont un meilleur taux d'insertion que les autres types de docteur, et connaissent moins de chômage. J'ai pu m'appuyer, dans mon parcours de doctorant, sur ce dispositif qui m'a permis de connaître le milieu professionnel. J'avais très peu d'idée de ce qu'était l'entreprise, avant la thèse. J'ai rencontré les milieux professionnels, vu différents métiers que je ne connaissais absolument pas, compris les attentes et les débouchés possibles. J'ai pu ajuster mon comportement, me rendre compte de ce que j'apportais par mon originalité mais aussi de ce que je devais adapter aux pratiques industrielles. Sans cette expérience, j'aurais été moins adapté au travail en entreprise. Sans même parler des réseaux qui se créent avec les dirigeants rencontrés, qui ensuite proposent des postes, etc.

Concernant les autres éléments facilitateurs, je soulignerai que la direction de thèse est fondamentale, notamment lors de la définition du sujet, des conditions et des règles du jeu. S'il n'y a pas d'accord sur les attentes,



## Rencontre du Docteur avec le monde socio-économique : opportunités et facilitations

entre l'entreprise et le laboratoire, c'est l'échec assuré. Le fait d'avoir pu remplir un cahier des charges valorise la thèse. Cela suppose donc des directeurs de thèse ayant une certaine expertise de la relation avec l'entreprise... ce qui n'est pas toujours le cas. Toutes les entreprises ne sont pas prêtes à accueillir un docteur, notamment en SHS : négocier l'ouverture de terrains pour des recherches longues prend du temps. L'entreprise doit accepter des règles du jeu contraignantes : se séparer de la personne une partie du temps, accepter qu'elle publie, lui laisser les six derniers mois libres pour finir la thèse. Pour conclure, j'ai fait cette thèse en 6 ans mais les deux ans et demi de coupure, pendant lesquels j'ai travaillé en entreprise, se sont révélés très précieux. Je dois les nombreuses propositions d'embauche qui m'ont été faites, à la fois à mon expérience industrielle et à ma formation de chercheur. Finalement, la « bonne thèse » n'est-elle pas 3 + 1 (ou 1,5), avec une période opérationnelle (avant, au milieu ou après...) ?

**Michel PERRUT, PDG de Séparex :** Le titre de l'atelier me paraît un peu incongru : « rencontre avec le monde socio-économique ». Il me semble que si un docteur, à 25 ou 26 ans, n'a pas encore rencontré le monde économique, c'est mauvais. J'aimerais qu'il n'ait pas besoin d'une rencontre avec un monde inconnu, potentiellement hostile, mais plutôt d'une insertion, ce qui est plus positif.

Beaucoup de gens pensent qu'on fait de la recherche pour faire de la recherche. Plutôt qu'une formation pour la recherche, je défends l'idée de la formation par la recherche. Issu d'une grande école parisienne où ce que l'on apprend est inversement proportionnel à son prestige, je me suis retrouvé à Nancy dans un laboratoire. Je me suis remis au travail. J'étais à l'époque dans une formation financée par une entreprise naissante, Elf Aquitaine. Cela a été une expérience extrêmement positive. Les CIFRE n'existaient pas mais j'allais régulièrement dans l'entreprise, on m'y donnait des petits boulots, et je l'ai intégrée naturellement trois ans après. Ma carrière a été rapide, jusqu'au jour où j'ai cédé aux sirènes de l'uni-

versité. La notion même de formation par la recherche est le fil rouge qui doit guider ceux qui ont la responsabilité de former des doctorants. On forme des gens, on ne résout pas seulement des problèmes : on forme des personnes qui vont faire de la recherche ou autre chose, que ce soit dans le public ou dans le privé. Il y a de la place partout pour les personnes bien formées, il faut le souligner.

**Devenir un « problem solver ».** Je dirige une petite entreprise dans la banlieue de Nancy, qui emploie huit personnes à Bac + 5, dont six docteurs. C'est fondamental. Un doctorant est en soi une petite entreprise performante : la thèse n'est pas l'œuvre d'une vie, c'est une phase de formation et il va découvrir ce qu'est l'océan de connaissances. Il va commencer par la bibliographie et prendre conscience que d'autres ont réfléchi à son problème ; il va être amené à créer de la nouveauté. C'est un grand traumatisme, dont il va sortir positivement. Un traumatisme, car il peut penser que tout a été fait et, pourtant, au bout de trois ans, une nouveauté va apparaître. Il devient un créateur, un « problem solver » ! Face à un problème nouveau, je conseille à mes étudiants : « Soyez d'abord un peu fainéants, voyez si quelqu'un ne l'a pas déjà résolu. Si ce n'est pas le cas, créons une solution ou adaptons une solution existante ».

**Les risques.** Un risque majeur est l'insuffisance du travail en équipe. Le thésard a tendance à se focaliser sur son jugement. Qui dit solitude, dit aussi probable découragement, impasses. Ensuite, pour autant que je connaisse l'université aujourd'hui, les torts sont parfois largement partagés : il y a de fréquentes et graves insuffisances d'encadrement. Tout en n'oubliant pas une chose, et qui a été rappelée tout à l'heure de façon très forte : il ne s'agit pas de former des omniscients, mais des experts qui ont une ouverture sur autre chose. Ce n'est pas tout à fait pareil. On manque fortement de formations hors sujet, qui restent absentes de nombreuses écoles doctorales.



Michel PERRUT

Quand je vois, dans les universités, la multiplication des filières de professionnalisation, j'ai peur : en tant qu'employeur, je n'ai pas besoin de quelqu'un qui soit rapidement utilisable, et définitivement inutilisable au bout de deux ans, mais bien de quelqu'un qui voit loin, qui ait une tête bien faite et des outils pour bien travailler. Il apprendra le reste.

Il est des concepts qu'on apprend mieux à vingt ans, en formation initiale. D'où le problème de la formation continue : on peut obtenir certains diplômes mais au prix d'efforts considérables. Et quand on les compare à des personnes formées durant leur jeunesse, ils sont souvent moins efficaces devant des problèmes réels. C'est un problème auquel les sociologues devraient réfléchir, il y a sûrement des choses à inventer au niveau pédagogique.

#### Quels changements peut-on suggérer ?

**Attirer des candidats de qualité.** Personnellement, je pense qu'il faut attirer des candidats de qualité, et ce n'est pas toujours le cas, au moins dans notre domaine scientifique, je ne parle pas des autres. On a énormément de mal à trouver des doctorants. Ensuite, pour faire venir des personnes de qualité et leur trouver des débouchés, il faut les respecter : je ne comprends pas qu'on puisse leur faire faire des thèses sans les payer, au moins 1,5 fois le SMIC. Il faut aussi valoriser la formation et ses débouchés, et ne plus se contenter de véhiculer ces lieux communs selon lesquels le seul débouché d'une thèse est finalement de devenir maître de conférences ou d'entrer au CNRS. Comme les portes sont plutôt étroites actuellement, et le seront durablement, il faut faire autre chose. On doit lutter contre un certain nombre d'autres lieux communs, véhiculés dans les entreprises. La meilleure façon de préparer l'insertion et de sélectionner des bons candidats reste de discuter avec les entreprises pour les faire participer au financement. Soit en direct, en utilisant une CIFRE, ce qui est avantageux pour tout le monde, soit dans le cadre de contrats de recherche de type ANR ou autre. Il y a de l'argent, ac-

tuellement.

On peut insérer le thésard dans un projet financé par une entreprise, dans laquelle il peut exister, contrairement à ce que disent certains, des projets de recherche fondamentale ; il faut revenir sur ce compartimentage des notions de recherche appliquée et de recherche fondamentale. Il n'y a pas nécessairement d'opposition, du moins dans le domaine scientifique, que je connais.

**Il faut améliorer la formation et l'encadrement.** Certains directeurs de recherche prennent n étudiants en thèse, n représentant un grand nombre, et finalement ne les voient pas. Il faut fixer un maximum. On ne peut pas encadrer quinze étudiants. Je m'étais fixé une limite à trois à quatre, ce qui permettait des échanges. Il faut aussi repenser la formation hors sujet. C'est un projet très difficile, à adapter selon les disciplines du sujet principal. La formation hors sujet devrait représenter environ 10 % : une formation d'un jour tous les quinze jours me paraît possible. Dans le domaine scientifique, par exemple, il serait bon que les doctorants aient une formation en propriété intellectuelle. Cela me paraît faisable compte tenu de la structure de vos universités et de celles des PRES, qui rassemblent beaucoup de compétences.

#### Se pose ensuite la question du passage en entreprise.

Je n'ai pas de réponse. Pour les thèses faites avec l'entreprise, le problème ne se pose pas tellement. Mais pour les autres, faut-il envisager un stage en entreprise pendant quelques mois ?

Je voudrais vous faire une suggestion, qui peut vous paraître choquante. Dans certains pays, la soutenance ne se passe pas comme en France. En Hollande, c'est un peu du cinéma : tout le monde est en redingote, c'est impressionnant mais cela ne sert à rien, car tout est déjà fait et décidé avant. En France, la plupart des soutenances ne sont pas très utiles, mais contraignent les membres du jury à montrer qu'ils ont lu la thèse. Dans d'autres pays, la soutenance dure 30 à 40 minutes, puis après avoir discuté la thèse, on parle d'autre chose, ce

## Rencontre du Docteur avec le monde socio-économique : opportunités et facilitations

qui permet de s'assurer que le doctorant a une culture scientifique correcte. Il faut ouvrir le champ des débouchés, favoriser les contacts et convaincre d'embaucher. C'est un peu choquant d'avoir à convaincre, dans un pays qui connaît 10 % de chômage, et dont la seule richesse reste la ressource humaine. Tout ce qui peut concourir à mieux former des personnes qui vont avoir des responsabilités scientifiques, techniques, managériales, sociales dans nos organisations, entreprises ou secteur public, doit être poursuivi.

Oui, il faut augmenter le nombre des docteurs : c'est le futur de notre pays. Quand je repère quelqu'un de bien, j'essaie de l'embaucher. Je n'ai peut-être pas l'argent mais sa valeur m'apportera des marchés. La valeur rapporte !

Vous, présidents d'université, avez une responsabilité : faire en sorte que le niveau des gens formés s'améliore et tout ira mieux ainsi.

**Yves LICHTENBERGER, président du PRES Université Paris-Est** : Juste deux compléments, qui valent la peine d'être discutés.

D'abord, l'interrogation sur la professionnalisation du doctorant. On voit bien que le terme « professionnalisation » comporte une ambiguïté parce qu'il rajoute un qualificatif dont on ne sait pas bien s'il s'agit de mettre l'accent sur une qualité inhérente à tout doctorat ou d'une caractérisation de certains doctorats, les doctorats plus « professionnels » versus des doctorats plus « académiques », ou encore s'il s'agit juste de souligner une responsabilité de l'école doctorale d'être garante d'un processus où la formation doctorale est conçue comme un apprentissage professionnel comportant à la fois un travail d'acquisition et de production de connaissances, une intégration dans un collectif de travail et la formation d'une identité et d'un sens de la responsabilité par rapport à son activité. Sur la professionnalisation du doctorat revient souvent un débat rappelant les oppositions master pro versus master recherche : faut-il un doctorat pro et un doctorat recherche ? Je vois la réaction immédiate de Michel Perrut : surtout pas !

C'est pourtant quand même très présent dans les esprits. Cette opposition se dissout peut-être d'elle-même quand on cherche à professionnaliser l'activité scientifique elle-même. On le voit bien dans les données du CEREQ : ceux qui ont le plus de mal à s'insérer sont ceux qui ont été amenés à conduire leur thèse dans un contexte peu professionnel : des thèses non financées, souvent conçues comme un exercice individuel plus culturel qu'académique, sans finalité explicite, sans environnement exigeant et du coup souvent des thèses qui traînent en longueur dans l'indifférence de tous.

Deuxième point : l'élargissement du nombre de docteurs. Cela pose la question de la durée de la thèse car élargir les débouchés professionnels du doctorat implique de former des docteurs qui peuvent aller dans d'autres mondes : on ne doit pas les avoir gardés pendant six ans à l'intérieur d'une université. Nous faisons comme si le docteur devait être un professionnel achevé alors qu'il est un professionnel débutant, avec trois ans d'activité de recherche. Pour leurs propres recrutements, certaines disciplines savent articuler doctorat en trois ans et consolidation ainsi qu'élargissement professionnel en une année ou deux de postdoc ou ATER. D'autres au contraire, mélangent les deux et attendent cinq voire six ans d'activité de recherche pour valider un parcours par un doctorat. Le doctorat est la preuve d'une capacité à conduire une recherche, il en est une étape et pas forcément l'aboutissement. Il faut dans chaque discipline mieux en expliciter les standards atteignables en trois ans.

**Francis GODARD, président de l'Université Paris Est - Marne-la-Vallée** : Je voudrais faire une remarque sur les conditions de soutenance de thèse. La soutenance à la française pose un problème : c'est une soutenance publique, on est en situation de représentation. Les choses s'expriment de manière hypercodée. On est là devant les familles, devant l'étudiant, il est très difficile de dire les choses de manière très directe. Il y a une technique assez simple, utilisée en Suisse, celle de la double soutenance, avec une première soutenance privée technique



Yves LICHTENBERGER

qui va durer plus longtemps mais qui permet d'aborder de vrais arguments scientifiques, et de parler du fond des choses. À l'issue de cette séance privée, on décide si oui ou non l'impétrant va soutenir publiquement.

Je ne sais pas s'il y a, en France, beaucoup d'exemples de rapporteurs qui estiment la thèse non soutenable. Je n'en ai encore jamais rencontré mais c'est possible. En tout cas, cela ne donne pas matière à discussion réelle sur le texte. Je pense qu'on devrait faire de la soutenance un moment scientifique important, pas simplement un moment de représentation institutionnelle.

**Jean-Yves MERINDOL, directeur de l'ENS Cachan :** Je me sens vraiment en accord ce qui a été dit. Mais ce sont des choses qu'on entend depuis longtemps. Il y a eu un colloque en 1957 à Grenoble sur le thème des rencontres entre entreprises et universités. Au début des années 1980, les questions de formation à et par la recherche étaient déjà importantes. Ce n'est pas quelque chose qu'on découvre.

Beaucoup de personnes trouvent un travail en entreprise et pour beaucoup, ce n'est pas un travail par défaut : ils en ont eu envie et ont rencontré une entreprise qui les accueille. La formation elle-même, à travers la mise en place des écoles doctorales, est beaucoup mieux cadrée, organisée, et il faut le signaler. Le résultat ? L'idée selon laquelle les chercheurs sont intéressants pour les entreprises est régulièrement vue par ces dernières comme une idée nouvelle, qui vient de sortir et dont il faut se méfier parce qu'on n'en est pas tout à fait sûr. Cet écart entre les efforts considérables, l'orientation qui a été donnée, qui a été maintenue pendant trente ans de façon durable et le fait que trente ans après cela ne se soit toujours pas imposé comme une évidence, me paraît révélateur d'une certaine forme d'échec.

**Camille GALAP, président de l'Université du Havre :** Je suis d'accord avec l'analyse. Je fais partie de ceux qui ont fait leur doctorat sans financement. C'est effectivement un peu compliqué de trouver un mode de fonctionnement quand vous avez un certain nombre de difficultés :

les disponibilités du directeur de thèse et les moyens alloués dans le cadre du laboratoire.

Ne pourrait-on imaginer un doctorat en alternance par exemple, avec une durée un peu plus longue, et où le doctorant serait accompagné avec un binôme académique et entreprise ? Cela se fait déjà dans le cadre du CIFRE. Mais on voit bien la difficulté, parce que les entreprises sont réticentes devant les trois ans d'études. Effectivement, on n'est pas dans la même temporalité.

Au sujet de la rencontre du docteur avec le monde socio-économique, se pose la question de la culture et la reconnaissance de cette formation de haut niveau, d'excellence que représente le doctorat. Il y a une initiation à la recherche à faire en phase de pré-doctorat, notamment dans les formations d'ingénieur : ces derniers sont censés développer la recherche et l'innovation dans les entreprises, qu'elle soit technologique ou immatérielle, et elle doit être appréhendée en amont. Quand vous rencontrez un ingénieur-docteur dans une entreprise, il sait quelle est la plus-value du doctorat en termes de recherche et d'expertise. Ce n'est pas le cas quand il s'agit d'un ingénieur non initié aux problématiques de recherche. Il faut faire connaître les compétences liées au doctorat et introduire une initiation à la recherche de façon quasiment systématique dans les formations en amont. Effectivement, il y a des masters de recherche, mais même des étudiants en master pro qui sont censés faire un stage en entreprise doivent bénéficier d'une bonne initiation à la recherche : demain, ils seront capables de développer des projets de R&D innovants ainsi au sein des entreprises.

Un des secteurs sur lesquels on doit arriver à positionner la recherche en SHS, est celui des pôles de compétitivité. C'est un combat que je livre régulièrement, au sein du pôle de compétitivité auquel j'appartiens : les SHS sont importantes pour tout ce qui est lié à la solvabilité, à l'application des technologies au sein des entreprises. De la même façon, les appels à projet lancés actuellement doivent introduire de façon quasi-systématique ce genre de thématique intégrée.

## Rencontre du Docteur avec le monde socio-économique : opportunités et facilitations

### Jean-Paul CHOPART, directeur de l'école doctorale Sciences, Technologie, Santé, université de Reims :

Je suis en accord avec ce qui a été dit précédemment sur le financement et sur la limitation du nombre de docteurs. En revanche, qu'en est-il dans une région qui n'a pas de gros groupe industriel. L'expérience montre, par exemple pour les bourses CIFRE, qu'il est très difficile de pénétrer des PME. Les gros groupes connaissent les docteurs, prennent les doctorants en CIFRE. Les start-up également, puisqu'elles ont généralement des docteurs à leur tête. En revanche, il est extrêmement difficile de pénétrer les PME. Vous être un contre-exemple, mais il n'y a pas beaucoup de PME avec à la tête un ancien directeur d'école de chimie !

Il y a un vrai travail à faire : trois ans, c'est déjà trop long pour les PME. Ensuite, le niveau hiérarchique d'un doctorant est parfois difficile à placer.

### Yves GUILLOTIN, président de l'Université du Maine :

Je voulais revenir sur deux ou trois énoncés qui me troublent. Sur les thèses sans financement, en SHS notamment, il faut prendre en compte les professeurs du secondaire, qui n'ont pas de financement spécifique, mais ont des ressources. Sur le nombre de thésards, je suis d'accord avec l'idée qu'il en faudrait davantage.

La question soulevée ce matin est aussi celle du choix des doctorants qui entrent dans le processus : ont-ils tous les qualités requises pour aller au bout ? Une partie des échecs n'est pas forcément imputable au système. Il y a aussi des gens qui n'ont pas les qualités intrinsèques. A-t-on suffisamment examiné ce point ? A-t-on fait une mesure des taux de réussite en thèse en tenant compte des qualités individuelles ? Par exemple, les gens réussissent-ils plus parce qu'ils bénéficient d'une CIFRE ou parce qu'ils ont des qualités qui les ont amenés à choisir une CIFRE ?

**Marc NEVEU, SNESUP, Université de Bourgogne :** Sur la durée des thèses, il faut être prudent : les mesures excessivement normatives dans des domaines qui sont très différents peuvent aboutir à des situations catas-

trophiques pour les doctorants. Se calquer dans tous les champs disciplinaires sur une norme qui serait celle d'une thèse en sciences de trois ans, est incompatible avec un exercice de doctorat dans d'autres domaines. Même s'il faut éviter que la thèse dure quinze ans !

Même remarque pour le nombre de thésards : il faut aller vers davantage de co-encadrement, permettre aux maîtres de conférences d'avoir des accréditations, pour éviter le patron de thèse et ses vingt-cinq doctorants qu'il ne peut pas suivre correctement.

Je confirme la problématique des PME : en Bourgogne, il y a aussi beaucoup de PME et les CIFRE sont difficiles à obtenir.

Enfin, il y a encore beaucoup de préjugés à combattre. Je suis ingénieur de formation, et j'ai fait une thèse ensuite. La première chose qu'on me demandait, lorsque j'étais en recherche d'emploi, était : « Pourquoi faire une thèse, pendant trois ans ? Ils vous ont gâché l'esprit. »

Peu à peu, le discours s'est répandu, au CNESER mais aussi au Medef, qu'il fallait inciter les entreprises à embaucher des docteurs. Un de mes doctorants est ingénieur et s'est vu demander, en entretien d'embauche : « Mais qu'est-ce que vous avez été faire dans une université ? »

### Pierre CHARREYRON, président de l'Université de Technologie de Compiègne :

Je suis président de l'UTC depuis un mois et auparavant j'ai passé vingt-cinq ans dans l'industrie. Je pense qu'une des principales barrières est l'immensité des préjugés entre l'université et l'industrie. Le moyen de les rompre est que les universités aillent au devant des industries et essaient de rentrer dans les mêmes réseaux. J'ai travaillé pendant sept ans à Grenoble, où il y a à la fois une université et un tissu industriel forts mais qui ne correspondent pas. Ils se rencontrent peut-être au niveau des grandes entreprises, mais très peu au niveau des PME. Il faut rentrer dans les réseaux, les associations de jeunes dirigeants. Il y a dans les PME des personnes qui réfléchissent, vous seriez surpris de constater que les sujets qui les intéressent le plus sont les sciences humaines et sociales. Vous

pouvez vraiment leur apporter quelque chose en la matière. Mais cela passe par une démarche des présidents d'université vers les PME.

**Jean-François GIRET, maître de conférences en sciences économiques, Université de Bourgogne :** Par rapport à la question sur les CIFRE, les travaux du CEREQ montrent qu'effectivement ce ne sont pas les jeunes passés par les écoles d'ingénieurs qui font les CIFRE. Quand on compare les caractéristiques individuelles, on constate qu'il y a toujours un avantage à passer par les CIFRE.

**Gilles RABY, vice-président du PRES Limousin Poitou-Charentes :** J'avais une interrogation sur les CIFRE. On est tous d'accord sur la pertinence du dispositif. Sur les doctorants de 2004, il y avait 10 % de chômage et 6% simplement pour les CIFRE. Mais combien de doctorants CIFRE ont déjà un diplôme d'ingénieur ? Cette analyse devrait pondérer les chiffres.

**Martine PRETCEILLE, directrice de l'ABG :** Je veux rebondir sur la dernière remarque : sur la base de données de l'ABG, il y a 23 % d'ingénieurs-docteurs. Cela n'est qu'une indication, les doctorants qui vont sur le site de l'ABG sont par définition intéressés par le monde de l'entreprise. La deuxième information est que les conventions CIFRE peuvent maintenant être signées avec des administrations, des collectivités territoriales, des ONG, des associations, etc. C'est un élargissement des possibilités pour toutes les disciplines. Dernier point, si les conventions CIFRE font l'unanimité, il y a également des moyens beaucoup plus souples et tout aussi efficaces. Nous avons fait des analyses du corpus des doctorants qui ont suivi le NCT, valorisation des compétences : 95 % des doctorants qui ont suivi cette formation trouvent facilement un emploi.

**Marie-Claude BABY, agence CampusFrance :** Le taux des ingénieurs qui passent un doctorat est de 4 % à 6%. Ceux qui viennent à l'ABG sont ceux-là.

**Carole MIRANDA, ANRT :** Près de 50 % des CIFRE sont pourtant dans les PME. Je voudrais proposer aux trois interlocuteurs de Bourgogne, Champagne-Ardenne et du PRES Limousin Poitou-Charentes, de faire une présentation de ce dispositif aux petites et moyennes entreprises qui concernent vos secteurs. Je note aussi la question sur le pourcentage des doctorants CIFRE qui ont un diplôme d'ingénieur, à laquelle je ne sais pas répondre aujourd'hui.

**Yves LICHTENBERGER :** Quelques remarques en conclusion. D'abord, y a-t-il du neuf depuis le colloque de Grenoble de 1957 ? Peut-être que s'est ajoutée à une réflexion surtout centrée sur le choc des cultures académiques et industrielles, une autre réflexion plus concrète sur les formes de coopération entre ces mondes avec l'explicitation d'une exigence commune : la professionnalisation. J'aimerais en dérouler quelques points.

- Premier point, cela a été beaucoup évoqué, la diversité des mondes socio-économiques : il n'y a pas LE monde socio-économique.
- Deuxième point, la diversité des aspirations des doctorants. Certains aspirent à poursuivre des activités de recherche, certains uniquement dans le public, lié ou pas à des activités d'enseignement, d'autres plutôt ou aussi bien dans le privé ; d'autres aspirent à utiliser leurs compétences acquises en recherche pour passer à des activités plus directement opérationnelles ; pourquoi qualifie-t-on plus facilement cette voie de professionnelle ? Le choix entre ces voies émerge souvent de façon progressive, plutôt que de marquer des vocations différentes, et cela différencie les compétences acquises et les parcours.

Il en naît une interrogation : cela doit-il différencier des diplômes ? J'ai senti qu'il y avait un mouvement de recul de tout le monde. Donc, cela différencie plutôt des parcours. On devrait alors pouvoir expliciter dans une annexe au diplôme les diverses compétences acquises dans ces différents parcours professionnels de recherche.

## Rencontre du Docteur avec le monde socio-économique : opportunités et facilitations

- Le doctorat est une expérience professionnelle et le doctorant doit être considéré comme un chercheur. Il faut parvenir à mieux définir les compétences visées, pour que les doctorants les identifient mieux. Nous avons ainsi parlé de prise de risque intellectuel, de capacité à ajuster son comportement à une activité collective, mais aussi d'habitude d'être évalué depuis le moment du recrutement jusqu'à la conduite de la soutenance et de capacité à en tirer des leçons, ou d'aptitude à rendre compte à ses pairs, à des autorités scientifiques, hiérarchiques, etc. Toute une série de compétences peu valorisées habituellement se construisent. Il est utile d'explicitier et développer ces dimensions professionnelles de l'activité de recherche autres que les dimensions académiques et techniques.

- Il est utile également de réfléchir à toutes les formes de doctorat qui mixent activité professionnelle et recherche scientifique, et à valoriser des parcours de doctorat en alternance (la convention Cifre en est une excellente modalité), en formation continue voire en VAE.

- On a vu l'importance pour les doctorants d'être intégrés dans une unité de recherche qui a des coopérations avec les milieux socio-économiques. L'essentiel de l'acclimatation des entreprises à la recherche se fait d'abord par ces coopérations.

Il est important aussi de se focaliser sur la façon dont l'unité de recherche conduit ses partenariats, dans le cadre des pôles de compétitivité. Les CIFRE sont aussi un moyen d'apporter des forces de recherche aux laboratoires.

Il faut souligner la nécessité d'aller à la rencontre des entreprises, en participant à un certain nombre de manifestations et de réunions professionnelles.

- Dernier point, l'interrogation sur le nombre de docteurs. Il faut produire plus de docteurs dans les écoles doctorales dont le fonctionnement est plus professionnalisé. Reste une interrogation sur la durée, calée sur l'obtention de la qualification au CNU. Or la thèse n'est pas suffisante pour être qualifié. Dans la plupart des cas, et je ne pense pas que ce soit un phénomène conjoncturel, la qualification s'obtient rarement avec un simple doctorat. Dans certaines disciplines, on considère comme normal qu'un parcours comporte des années en amont, un an ou deux pour énoncer son sujet, et des années en aval, encore un an ou deux pour produire des articles. Il y a sûrement une réflexion à avoir sur le calibrage du doctorat, pour mieux identifier et intégrer ces temps amont et aval dans la durée normale d'un doctorat. C'est une forme de professionnalisation importante. Une réflexion aussi sur la poursuite de la professionnalisation en aval, en sachant qu'un docteur devra le plus souvent réaliser une ou deux années de post-doc ou d'ATER avant de pouvoir être recruté comme enseignant-chercheur, alors qu'il sera souvent mûr sans attendre deux ans de plus pour exercer des responsabilités opérationnelles dans l'industrie ou l'administration. Je le répète, le doctorat est une étape. Mieux vaut le dire clairement que bâtir des parcours avec des doctorats pleins de cinq, six ans pour l'université et des doctorats light de trois ans pour l'entreprise !



# 11

## Docteur, doctorant et création d'activité

### Président

Guy CATHELINÉAU, président de l'Université Rennes 1

### Rapporteur

Hervé BIAUSSER, directeur de l'École centrale de Paris

### Intervenants

Vincent LAMANDE, directeur adjoint  
entrepreneuriat, Bretagne Valorisation, président  
du Réseau CURIE

Natacha HAUSER-COSTA, directeur, l'Incubateur  
Lorrain

### Guy CATHELINÉAU, président de l'Université Rennes 1 :

Beaucoup de choses ont déjà été évoquées, à la fois lors des tables rondes ou lors d'ateliers précédents.

Le doctorat est une période au cours de laquelle le chercheur-doctorant acquiert une culture recherche sur un nombre important de secteurs. Le doctorat lui permet de développer sa créativité, sa pensée critique et son autonomie. Finalement, c'est bien une formation par la recherche qui lui ouvre différentes fonctions, à la fois dans le domaine académique, managérial et également dans le domaine de l'entreprise.

Les chiffres ont été rappelés : 40 % des doctorants sont étrangers. Sur les 60 % restants, les deux tiers aimeraient continuer dans l'enseignement supérieur et donc dans la recherche, d'autres se destinent à des carrières privées, en tant que chercheurs notamment mais non exclusivement. Les autres, dans une relative incertitude, se décideront plus tard, ce qui pose des problèmes en matière de reconnaissance des docteurs, de leur employabilité et de leur statut dans le monde de l'entreprise.

Dans ce contexte d'insertion professionnelle, se pose la question de l'insertion par la création d'entreprise. Pendant le doctorat, le jeune chercheur est amené à produire des inventions, certaines d'entre elles protégées par propriété industrielle. Cette dernière est un élément fondamental, en interne pour l'établissement, parce que cela fait partie de son capital immatériel qu'il peut valoriser. Cette propriété intellectuelle peut être vecteur de création d'entreprise permettant aux doctorants de trouver un débouché industriel ou commercial à leurs travaux de recherche.

De nombreuses questions, liées aux statuts, se posent. Le contrat doctoral ne concerne qu'une partie des doctorants, un nombre non négligeable n'en bénéficiant pas. Ce qui a des implications en matière de propriété intellectuelle. Quid des doctorants étrangers ?

Cette table ronde est ciblée, assez précise, ne porte pas sur des questions d'ordre philosophique ou éthique, ni sur la condition du doctorant, mais sur la valorisation

**Docteur, doctorant et création d'activité**

des travaux de thèse par la création d'entreprise. Je vous propose de l'articuler en trois parties : les stratégies de sensibilisation et de détection des projets innovants qui résultent du travail de thèse, une vision claire pour le doctorant de la propriété intellectuelle et industrielle ; l'employabilité et le passage du doctorant vers le monde de l'entreprise.

**Vincent LAMANDE, directeur adjoint entrepreneuriat, Bretagne Valorisation, président du Réseau CURIE :** J'ai un profil de valorisation de la recherche. Mon métier est d'accompagner les laboratoires de recherche dans des activités de valorisation, en particulier le transfert de technologie et la création d'entreprises. Les doctorants font évidemment partie des populations que nous accompagnons puisque la moitié des projets lauréats du concours national de la création d'entreprise sont issus de projets de docteurs.

Le réseau C.U.R.I.E. a fait un travail important sur la propriété intellectuelle des travaux des étudiants, qui a été apprécié à la fois dans les universités et dans les entreprises... car le statut des personnes conditionne les conditions de l'exploitation d'une invention ou d'une technologie dans le public comme dans le privé.

Quelques constats, de notre point de vue de valorisateur. Trop de docteurs sont en recherche de débouchés. Nous l'avons vu ce matin : un doctorant sur deux intégrera le secteur public. Autrement dit, un sur deux ne l'intègre pas. Le secteur public est privilégié dans les plans de carrière des jeunes chercheurs mais les débouchés restent souvent limités et je pense que cela va encore se compliquer dans un avenir proche. Des difficultés d'insertion dans le privé se font également sentir. Le doctorat ne protège pas forcément du chômage : 11 % de taux de chômage en 2004 et seul un docteur sur deux a un emploi stable trois ans après la thèse. Il faut un bagage varié pour une meilleure employabilité.

La création d'activités ne concerne pas seulement la création d'entreprise (ce peut être une reprise d'activités suite à une cessation d'activités) mais je ne traiterai cependant que de cette dernière. J'évacue aussi, de fait, ce

qui relève de la consultance ou du doctorat-conseil.

**La création d'entreprise est-elle la voie rêvée de l'insertion ? Y a-t-il des jeunes chercheurs qui rêvent d'être entrepreneurs ?**

**À l'Université européenne de Bretagne,** pratiquement aucun jeune chercheur entrant en thèse n'envisage de créer son entreprise. 42 % d'entre eux veulent devenir enseignant-chercheur et 18 %, chercheur dans la recherche publique. Il eût été intéressant d'ajouter au questionnaire : souhaiteriez-vous être créateur d'entreprise ?

En matière d'insertion professionnelle, trois ans après l'obtention du diplôme, 68 % ont des emplois stables : 31 % des CDI, 35 % sont dans la fonction publique et 2 % ont un statut d'indépendants. Les créateurs d'entreprise font-ils partie de ces 2 % ? J'ai tendance à penser que oui. C'est une minorité.

**Pas de profil type.** On n'observe pas de profil type du jeune chercheur s'engageant dans l'aventure de la création d'entreprise : ce qui importe avant tout, c'est la personnalité du porteur. Il faut aussi noter, et je pense que c'est important pour la CPU, le rôle essentiel du laboratoire. Le domaine scientifique importe également, l'existence de contacts industriels est un élément accélérateur. Il y a, enfin, la figure emblématique du directeur de thèse, prescripteur principal et qui aura une influence très forte sur la capacité du jeune à se projeter dans un avenir professionnel. Dernier point, le rôle positif des structures de valorisation, des incubateurs, des technopoles : toute cette sphère qui incite à faire de l'innovation issue de la recherche publique.

**Quelles sont les motivations des docteurs créateurs ?**

Accéder à un statut d'indépendant, avec l'absence de contraintes hiérarchiques, la liberté d'avoir son activité, relever le défi de la création comme un objectif en soi, travailler sur les applications industrielles sur la base des savoir-faire acquis pendant ses travaux de recherches.



Guy CATHELINEAU

**Quels sont les freins ?** Au quotidien, le premier frein est au niveau du laboratoire. La formation à tous les niveaux est indispensable et les docteurs ne sont pas les seuls à devoir être formés. C'est d'un écosystème dont il est question. Toute la chaîne doit être sensibilisée, directeurs de thèse, collègues, directions de labos, etc.

Parmi les lacunes identifiées chez les porteurs de projet, le manque de compétences commerciales est une évidence, la plupart des formations scientifiques ne les abordant pas. Là encore, il y a besoin de formation dans ce domaine. Manque de préparation, d'anticipation, absence d'appui sur les réseaux existants. On part souvent la fleur au fusil et c'est facteur d'échecs. Ce qui nous conduit au second point que je veux aborder ce matin : la méconnaissance fréquente des questions liées aux règles de propriété intellectuelle.

**Concernant cette propriété intellectuelle** (cf. powerpoint. Ces planches sont issues du rapport PITE II « Propriété intellectuelle des travaux des étudiants »), la question clé est que le porteur de projet, jeune chercheur ou pas, doit pouvoir sécuriser l'environnement de sa recherche pour pouvoir ensuite actionner, exploiter, commercialiser des inventions issues de ses travaux, donc des travaux du laboratoire. Dans ce cadre-là, la propriété intellectuelle au sens le plus large possible est un élément central.

**Juridiquement**, nous nous basons sur les textes de loi, les articles L 611-6 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Le droit au brevet appartient à l'inventeur, sauf s'il est salarié, auquel cas il revient à l'employeur. On voit donc là une question liée au contrat de travail. Ce qui est complexe eu égard au statut du doctorant. La première démarche est de convaincre le doctorant de passer par une action de sécurisation de son environnement de travail, la valorisation vaut pour eux comme pour les enseignants-chercheurs : c'est bon pour leurs travaux de thèse et nécessaire s'ils veulent créer leur entreprise.

**Le statut du doctorant.** On a le cas classique du doctorant salarié qui travaille dans une entreprise privée – on a évoqué la CIFRE. Il est salarié de l'entreprise et la propriété intellectuelle revient à son employeur, c'est-à-dire à la société.

Il y a aussi le cas contraire, le doctorant boursier, qui ne dépend que de lui-même. La propriété intellectuelle de ses travaux lui est donnée, ce qui n'est pas sans poser d'autres problèmes.

On a ensuite des cas intermédiaires avec le doctorant sous financement, aux possibilités innombrables. La question est de savoir si ce financement peut être assimilé à un salaire. A-t-on des contreparties ? A-t-on une rémunération versée par un tiers ? A-t-on un lien de subordination entre celui qui paye et celui qui encaisse ? Dès lors que l'on peut répondre à ces questions, on peut effectivement caractériser le financement du jeune chercheur. Cela veut dire qu'il sera imposable et correspondra au régime des inventions de salariés, lié à celui qui finance ou gère les financements.

On a d'autres cas comme la convention de stage, où l'on applique le régime général, les travaux appartenant au jeune chercheur. Il peut éventuellement demander la requalification de son contrat de travail pour que l'université, par exemple, puisse se saisir de cette question et l'intéresser (paiement des droits de propriété associés à son projet).

Simple étudiant, ce sera un usager du service public.

Selon que l'on est salarié, boursier, stagiaire ou sans statut particulier, on est dans un régime de mission (et cela dépendra de l'employeur) ou étudiant (et libre de faire ce que l'on veut). La liberté ne veut pas dire la plus grande facilité. Je pense même que c'est le contraire. La liberté, en l'occurrence, et pour de nombreuses raisons, est un vrai problème pour développer son entreprise.

Pour conclure sur le statut du doctorant : quand le doctorant n'est pas salarié, il est inventeur et propriétaire. Il est donc nécessaire d'organiser avec lui un certain nombre de choses en amont et en aval de sa création d'entreprise. Il faut rechercher la plus grande cohérence

**Docteur, doctorant et création d'activité**

possible des portefeuilles valorisables. C'est une condition nécessaire à la réussite de tout projet de valorisation. Si le doctorant est en copropriété avec des inventeurs publics, s'il n'est pas salarié, on aura des droits de propriété très compliqués : il sera propriétaire ou copropriétaire avec des inventeurs publics. Au sein de Bretagne Valorisation, nous essayons dans la mesure du possible de faire que les droits de propriété associés à son projet soient le plus homogènes possible pour qu'ensuite, les investisseurs, les capitaux-risqueurs et ceux qui vont croire en son projet puissent avoir une visibilité accrue sur les conditions dans lesquelles ce projet pourra voir le jour, avec un nombre d'interlocuteurs aussi limité que possible, dans le respect de la loi et dans l'intérêt des inventeurs et des établissements de recherche publique.

Il y a de nombreuses questions connexes : quand le doctorant vient avec un projet de créateur d'entreprise, il vient avec un projet issu du laboratoire. Cela veut donc dire qu'il faut examiner dès le départ la question de la propriété intellectuelle, voire de la copropriété. De plus en plus souvent se pose la question de la mobilité des chercheurs : des chercheurs titulaires, qui souhaitent accompagner le jeune dans la création d'entreprise et demandent à être consultant dans la société, voire à prendre des parts dans cette société. Cela demande aussi à être accompagné.

Le porteur de projet a peut-être aussi des besoins spécifiques de matériel ou d'accès à des plates-formes technologiques qui doivent être encadrés. Souvent, il peut générer des partenariats de recherche et de développement avec l'université, soit avant, soit après la création. On rencontre aussi un besoin croissant d'hébergement. On a des solutions, soit à l'intérieur des universités, soit dans des pépinières d'entreprises. Dans tous les cas, nous recommandons le passage par une structure de valorisation : cela simplifie la donne.

**Guy CATHELINEAU** : Derrière tout ce que vous dites, se pose la question du moment où le doctorant ou le doc-

teur se lance dans l'aventure. C'est une chose à laquelle je n'étais pas très sensibilisé ; statistiquement, à quel moment voit-on les doctorants, qui ne sont visiblement pas encore docteurs, se lancer dans la perspective de la création ?

**Vincent LAMANDE** : La plupart du temps, ils y pensent pendant leur thèse et viennent nous voir. Pour ce qui relève des sciences dures, ils sont déjà associés à d'autres projets et cela leur en a donné l'envie. Ils ont un projet professionnel et ne savent pas comment s'insérer sur le marché du travail et monter leur société. Ce n'est pas la tâche la plus facile : trouver un emploi c'est une chose, monter une entreprise est tout de même autrement plus compliqué.

Cela implique un projet technologique et, en outre, un projet créateur d'entreprise : ce sont deux projets en même temps. Les chercheurs qui ne nous consultent pas sont généralement ceux qui se lanceront sur des choses simples, du style bureau d'études. Nous sommes cependant un peu déçus de ne pas les voir parce que nous pourrions leur donner quelques conseils utiles. Souvent, ils se méprennent sur la facilité du projet.

**Intervention** : Imaginons un produit innovant, issu d'une recherche publiée dans un article international. Qu'en est-il de la propriété intellectuelle ? Tout ce qui touche le logiciel est déposé à l'APP, l'agence de protection des programmes ; comment créer une entreprise à partir d'un logiciel et comment se protéger ?

**Vincent LAMANDE** : La centralité de la propriété intellectuelle dans un projet de création d'entreprise est une question primordiale. C'est possible d'y déroger, mais nous regarderons les contenus scientifiques générés pour voir ce que l'on peut sécuriser. En effet, sur un marché complètement concurrentiel, la propriété intellectuelle est ce qui protège le mieux le jeune créateur d'attaques extérieures de ses concurrents.

En cas de publication, il n'y a plus de propriété intellectuelle : les découvertes devenant publiques et connues



Vincent LAMANDE

de tous relèvent dorénavant du domaine public. On peut tout de même, dans certains cas, créer une entreprise. De nombreuses entreprises sont créées sans propriété intellectuelle : si l'on arrive le premier sur un marché de niche, on tient le marché, et il est plus difficile d'y entrer après. C'est la stratégie bien connue du premier entrant, premier servi.

Concernant les logiciels, la problématique est similaire : on sécurise au maximum, avec des droits d'auteur. Souvent, on essaie de voir s'il n'y a pas des effets techniques sur le logiciel pour pouvoir déposer un brevet sur une partie logicielle.

**Natacha HAUSER-COSTA, directeur de l'Incubateur lorrain :** En Lorraine, nous accompagnons majoritairement des projets dans les biotechnologies et dans l'informatique. Nous avons la même politique : partout où nous pouvons breveter, avec les difficultés que nous connaissons, nous le faisons. Il s'agit de dépôt APP, de la licence à l'entreprise. Il s'agit toujours de niches, avec des technologies très pointues. La force de l'entreprise est qu'elle sera toujours en avance d'un pouce sur le marché parce qu'elle est innovante.

Concernant la publication, il faut consulter le service de valorisation et envisager de mettre une publication en stand-by pour éventuellement donner de la propriété à une entreprise. Je le dis d'autant plus facilement que je suis incubateur et non service de valorisation.

**Vincent LAMANDE :** Nous, service de valorisation, avons le même discours. Il y a des pays plus souples que la France, notamment les États-Unis, avec le délai de grâce. Le chercheur a publié mais a encore un an pour déposer son brevet, qui sera valable sur le territoire américain. Parfois, on peut passer par un dépôt post-publication mais on ne protégera que le marché où le délai de grâce est accepté, c'est le cas aux USA.

**Intervention :** Concernant la diversité des statuts de doctorants, je pense qu'il faudrait que ce soit lu par les responsables d'universités comme une incitation forte à

aller vers une salarisation de l'ensemble des doctorants dans le public pour éviter cette « non-sécurisation » de la propriété intellectuelle des travaux. Dès lors qu'un doctorant n'est pas salarié d'un établissement, la propriété intellectuelle des travaux réalisés lui échoit !

Les universités devraient y faire attention parce qu'en parallèle, justement, on sensibilise de plus en plus les doctorants à ces questions par des formations. Auparavant, les doctorants ne savaient pas trop quels étaient leurs droits et il y avait peu de dangers. Ce n'est plus le cas, et les présidents doivent en tenir compte.

**Vincent LAMANDE :** Je suis d'accord avec vous. La formation à la propriété intellectuelle va bien sûr servir dans le cadre de l'activité de création du doctorant, mais lui servira aussi dans sa vie professionnelle. D'où la nécessité absolue d'être formé.

À quel moment proposer cette formation ? Nous avons déjà évoqué le fait que la connaissance du monde de l'entreprise devait se faire à partir du master. Il y a une continuité, et cela devient fondamental quand on arrive au niveau du doctorat. Cela doit faire partie des formations incluses dans les écoles doctorales.

**Natacha HAUSER-COSTA :** On fait toujours une rentrée de l'école doctorale et cela pourrait s'inscrire dans ce cadre.

**Vincent LAMANDE :** C'est un premier point : cette formation est indispensable dans le parcours et elle n'aura de la valeur, à mon sens, que si le laboratoire est complètement sensibilisé. La plupart des doctorants, au final, ne deviendront pas enseignants-chercheurs mais se dirigeront ailleurs.

Le responsable de la formation, le directeur de thèse, lui, a sa propre vision du monde. N'ayant pas de vision économique, en règle générale, puisqu'il est complètement centré sur son travail académique, comment peut-il être en mesure d'expliquer l'importance de la propriété intellectuelle ?

Dans le milieu, les enseignants chercheurs sont très fo-

## Docteur, doctorant et création d'activité

calisés sur la recherche fondamentale mais forment des jeunes qui iront dans le monde économique : on est devant un réel paradoxe. Toutes ces informations sur l'entreprise, et en particulier sur la propriété intellectuelle, doivent être dispensées dans les formations doctorales, mais doivent aussi être dispensées aux formateurs, aux encadrants du doctorant. Faute de quoi, on aura toujours ces difficultés pour atteindre l'efficacité souhaitée. Deuxième point, les règles qui concernent la propriété intellectuelle doivent être mises en place très tôt. On se retrouve avec des étudiants aux nombreux statuts différents. Quid de l'étudiant étranger qui vient avec une bourse, fait son travail et repart en Chine ?

**Intervention :** C'est vous, universités, qui recrutez les doctorants. Vous devez mieux informer les directeurs d'écoles doctorales et les directeurs de thèse pour qu'ils cessent de recruter des doctorants sans contrat de travail.

**Natacha HAUSER-COSTA :** Il faut codifier les choses au niveau de la charte.

**Vincent LAMANDE :** Concernant le contrat de travail, en tant que praticien, je ne crois pas à son homogénéisation : vous n'aurez jamais un contrat de travail unique. Un seul type de doctorant. La solution n'est pas là. Il s'agit d'adapter la solution à chaque projet. S'il n'y a pas de contrat de travail, on peut proposer des palliatifs : c'est ce que l'on fait aujourd'hui. Quels sont-ils ? On décide d'assimiler le jeune sans contrat de travail, comme s'il était salarié en tant qu'enseignant-chercheur. Le jeune abandonne ses droits de propriété au profit de l'établissement qui l'accueille mais il est sécurisé. On l'intéresse comme s'il était salarié de l'établissement. Ce n'est peut-être pas la panacée, mais cela est plus sain : le jeune sait qu'il n'en sera pas de sa poche pour financer la propriété intellectuelle. La maturation de projet sera également financièrement assumée par l'établissement public pour son compte, et il aura toute une institution capable de l'accompagner. Ce n'est pas

une requalification du contrat de travail mais cela lui apporte l'accompagnement nécessaire dont il a besoin. Concernant la sensibilisation, je le répète, elle ne concerne pas les seuls doctorants mais l'ensemble de la communauté scientifique : les doctorants, les enseignants-chercheurs, les directeurs de thèse, les directeurs de laboratoires (ces deux dernières catégories étant sans doute celles sur lesquelles il faudrait investir le plus pour faire passer un certain nombre de messages).

Troisième élément, les écoles doctorales : on a devant nous tout un travail de rapprochement des écoles doctorales et des services de valorisation. Aujourd'hui, on n'est pas en capacité de proposer les choses de façon professionnelle. Si on veut aller vers une structuration forte de ces activités, il faudra absolument que nous ayons des plans stratégiques communs validés par les établissements.

**Intervention :** Le meilleur moment pour sensibiliser nos étudiants à la propriété intellectuelle semble être avant qu'ils ne partent en stage de master.

Il n'y aura pas de gratification de stage mais embauche, pour des raisons de propriété intellectuelle. À ce niveau-là, c'est une pépinière, notamment dans le domaine du logiciel, les entreprises le savent très bien et les embauchent.

En région, un DVD a été conçu pour sensibiliser à la propriété intellectuelle, mais il faut passer le braquet supérieur. On attend de nous que nous soyons des créateurs d'entrepreneurs, et nous ne prenons pas assez cela en compte. Nous devons proposer des formations à la création d'entreprises qui incluent la propriété intellectuelle. C'est aussi une façon d'affirmer que nous voulons former des créateurs d'entreprise, et ce serait peut-être une solution !

**Natacha HAUSER-COSTA :** J'ai consulté mes collègues, dans les incubateurs, pour savoir qu'elles étaient les formations ou les sensibilisations à l'entrepreneuriat avant le doctorat. On avance trop lentement, trop timidement



Natacha HAUSER-COSTA

mais on avance : quasiment tous les incubateurs interviennent en master par des actions de sensibilisation et de formation (parfois, il ne s'agit que d'une à deux heures durant lesquelles nous essayons de semer l'idée que la création d'entreprise est aussi une voie d'insertion, comme le salariat).

On a aussi les 48 heures de la création d'entreprise. Nous sommes là sur une approche partenariale – incubateurs, établissements, INPI, OSEO – avec tous les partenaires de l'innovation. Nous sommes sur une approche innovante pédagogiquement parce que nous faisons travailler les étudiants autour de plans projets en équipe : nous leur demandons un business plan complet. Ils travaillent sur un projet fictif ou réel et balaisent tous les aspects d'une création d'entreprise. Le résultat est au-delà de nos espérances parce que les étudiants se piquent au jeu ; ils vont très loin dans leur démarche et nous fournissent en général un business plan de bonne qualité.

Ces formations existent donc et sont dispensées. Elles ne sont pas suffisantes et surtout pas assez organisées, et restent très dépendantes de la sensibilisation de l'enseignant à la valorisation et en particulier à la création d'activités.

En tant qu'incubateur, nous intervenons également auprès des doctorants sur la propriété intellectuelle. Cela démarre.

**Intervention dans la salle :** Je pense que c'est davantage une question de tempérament que de formation. Ensuite, il faut quelqu'un qui accompagne. J'ai en tête l'exemple d'un doctorant qui n'est pas passé par l'incubateur mais dont le directeur de thèse s'est engagé. Il a fallu l'appui de quelqu'un de plus mature.

Parfois, au lieu de créer une entreprise, il peut être judicieux d'adosser son entreprise à une entreprise existante, comme filiale. C'est un peu ce que font les pépinières. Souvent, les gens croient devoir monter une entreprise alors qu'ils n'en sont pas capables, alors qu'ils pourraient plus facilement s'adosser à quelque chose d'existant.

**Vincent LAMANDE :** Trois pistes de réflexion. En termes de politique d'établissement, il faut une ligne claire, connue et partagée qui institutionnalise la fonction de création d'entreprise. Il faut organiser et favoriser la logique de réseau, les parrainages, le mixage des cultures. Il faut aussi valoriser le doctorat : beaucoup de choses se font dans les universités mais il faut aller plus loin. Communiquer sur les compétences des docteurs et rendre effective la reconnaissance du doctorat, c'est aussi gérer des réseaux de débouchés très importants.

Deuxième piste de réflexion : la formation au-delà du doctorat, avec le développement de formations à la gestion de projet, communication, management, esprit entrepreneurial. Cela doit être conçu par une action programmatique. Il s'agit donc plutôt de privilégier des parcours de formation qu'une formation unique. Les chercheurs peuvent rester chercheurs. Ce n'est pas pour cela qu'il ne faut pas les sensibiliser à l'entrepreneuriat. Il faut former les enseignants-chercheurs et les directeurs de thèse à ces logiques.

Enfin, concernant la préparation des docteurs, le fait de se projeter dès le départ sur son projet professionnel est essentiel. Il faut multiplier les opportunités d'expérimentation, sortir du laboratoire. Multiplier les missions de collaboration et la consultance fait partie du dispositif. Il faut s'associer aux réseaux d'innovation.

**Natacha HAUSER-COSTA :** J'ai cherché des chiffres et, notamment, le nombre de doctorants créateurs d'entreprises. En France, nous croulons sous les bases de données, mais c'est un chiffre que je n'ai pas trouvé, soit parce qu'il n'y a pas de doctorants créateurs d'entreprise, ce dont je doute, soit parce que cette statistique est si peu utilisée qu'on ne la trouve pas. Au final, cela donne une indication : c'est une vraie question !

Un chiffre, cependant, assez peu récent : en 2005, 5 docteurs sur 10 000 créaient leur entreprise. On ne sait pas si l'entreprise valorise les résultats de leur recherche ou si elle est sans rapport.

Comme je n'ai pas trouvé le chiffre crédible, j'ai plutôt choisi d'interroger mes homologues pour avoir des in-



## Docteur, doctorant et création d'activité

formations qualitatives sur le doctorat.

**Peu de créations d'entreprise par les doctorants.** Dans les incubateurs, nous n'avons pas beaucoup de doctorants créateurs d'entreprises. Nous avons majoritairement des docteurs (50-60 % de notre public), surtout des enseignants-chercheurs plutôt bien installés, qui ont déjà une belle carrière, et se lancent dans l'aventure de la création d'entreprise. Cela ne veut pas dire que les doctorants sont absents de cette aventure. Très souvent, les doctorants sont présents dans les créations d'entreprises, mais en général comme support scientifique. Deux incubateurs sur les 15 qui m'ont répondu suivent davantage de doctorants, mais l'immense majorité suit plutôt des docteurs bien installés.

Nous savons aussi que des doctorants créent des entreprises, et très souvent, valorisent le savoir-faire qu'ils ont acquis dans le labo, par exemple avec les bureaux d'études dont parlait Vincent Lamande. Nous avons un labo messin qui a créé cinq bureaux d'études. Il ne s'agit pas directement de la valorisation des résultats de recherche mais c'est bien un savoir-faire que le doctorant a acquis qui est valorisé.

J'ai regardé dans les pays frontaliers avec lesquels nous travaillons. En Allemagne, il y a beaucoup de créations d'entreprises par les étudiants : c'est une véritable voie d'insertion professionnelle au même titre que le salariat, et on a beaucoup de créations d'entreprises par des doctorants. L'esprit entrepreneurial y est sans doute mieux implanté.

Ces constats s'expliquent-ils par le fait que le doctorat est un frein à la création d'activités, tel qu'il est conçu aujourd'hui, ou que l'ensemble du système de formation ne laisse pas assez de place à l'esprit entrepreneurial ?

**Des dispositifs efficaces.** J'ai regardé rapidement les dispositifs existants. Les maisons de l'entrepreneuriat fonctionnent efficacement. On a six maisons de l'entrepreneuriat suite à un appel d'offres du ministère en 2004. Cinq existent toujours et fonctionnent bien avec

l'ensemble du réseau d'innovation, en particulier avec les incubateurs et les services de valorisation.

**Le poids des hommes.** Il y a des initiatives de sensibilisation, de formation des étudiants. Cela est trop timide mais va pourtant dans le bon sens. Il s'agit parfois d'une à deux heures, mais le plus souvent de formats plus longs où tous les partenaires interviennent. On travaille en plan projet ; on met l'étudiant au centre du dispositif et cela fonctionne bien. Le problème est que cela n'est pas généralisé et que cela reste très lié à la personnalité d'un enseignant-chercheur, sensible ou non aux questions de l'entrepreneuriat.

**Les incubateurs** interviennent bien dans ces dispositifs, et c'est récent. En effet, notre mission est très stricte : accompagner la création d'entreprises innovantes. Mais il nous faut sensibiliser et former plus tôt. Comme la plupart des incubateurs publics ont été créés par les universités, ces dernières se sont logiquement retournées vers les incubateurs pour nous demander d'intervenir sur ces actions de sensibilisation et de formation à l'égard des étudiants, bien que ces derniers ne soient a priori pas notre cible première. Nous sommes maintenant dans une bonne dynamique dans le cursus initial. Bien sûr, on n'en voit pas encore les effets mais au moins, la création d'activités, l'esprit d'entreprendre sont des choses dont quelques étudiants commencent à entendre parler... et on peut espérer qu'à un moment de leur carrière, ils y reviendront et sauront que des organismes peuvent les accompagner.

**Appel à projet.** Pour conclure, cette question de la sensibilisation des étudiants à l'entrepreneuriat est tellement cruciale que le ministère, constatant le déficit, vient de lancer un appel à projets sur la question. 22 projets ont été sélectionnés, dont celui de la Lorraine. 11 projets seront retenus au final. Ces 11 expériences soutenues par le ministère pourront ensuite être généralisées avec l'idée qu'à un moment, dans le cursus de tout étudiant, il doit y avoir une sensibilisation, une formation à l'entrepreneuriat.

**Qu'en est-il des doctorants ?** Si on fait un constat brutal, peu de doctorants sont sensibilisés à la création d'entreprise et pourtant, je pense qu'il y a de vrais outils : vous avez évoqué ces modules que les étudiants sous contrat doivent suivre. Il n'y a pas, voire peu de modules de formation ou de sensibilisation à la création d'entreprise.

Nous, incubateurs, avons des modules organisés par des écoles doctorales, mais aussi des modules déjà opérationnels, qui nous permettraient d'intervenir sans surcroît de travail pour faire de la sensibilisation et de la formation auprès des doctorants.

Nous avons tout de même le bel outil que sont les Doctoriales, qui permettent entre autres à des doctorants de travailler sur un projet de création d'entreprise, et ce, sur une longue période. On y travaille en plan projet, en mêlant des sciences dures et des sciences humaines. C'est une bonne chose. Néanmoins, il y a des limites logistiques aux Doctoriales : les Doctoriales 2010, en Lorraine, accueilleront 100 doctorants des 2 093 doctorants lorrains recensés en 2009. Cela veut dire que l'on a un superbe outil mais que 5 % des thésards, tous volontaires, vont y aller.

Grâce à ces différents outils, il me semble que l'on peut assez facilement faire en sorte que tout doctorant ait à un moment une formation, une sensibilisation à la création d'entreprises, sans que cela demande beaucoup d'aménagements. D'autres outils existent, qui mettent en relation le doctorant et le monde de l'entreprise : la thèse CIFRE, le doctorant-conseil, mais ils font naître des liens de subordination et n'ont pas directement pour vocation d'insuffler un esprit entrepreneurial. Au final, les outils sont là : les incubateurs et les Centres européens d'entreprise et d'innovation (CEEI) ont développé le contenu. On ne peut pas s'arrêter en prétextant des questions de logistique !

**Faire entrer les SHS.** Une petite remarque : je trouve que l'on n'utilise pas assez le savoir de nos doctorants en sciences humaines, en particulier de nos juristes, écono-

mistes et gestionnaires. En effet, un porteur de création d'entreprise aujourd'hui, dans 95 % des cas, dès lors que l'on valorise les résultats de recherche, est un porteur scientifique de sciences dures. Il ne sera probablement pas le chef d'entreprise au final parce que ce qu'il veut faire, ce sont des sciences dures. Nous, incubateurs, avons pour rôle de trouver le profil du gestionnaire et faire en sorte que le mariage entre ces deux profils fonctionne. On a des thésards en sciences humaines, en particulier pour les matières juridiques, qui ont toutes les connaissances nécessaires à la gestion d'un tel projet et nous n'arrivons pas à trouver le moyen de les mettre en contact avec nos thésards en sciences dures : c'est dommage. On le fait dans le cadre des Doctoriales et l'on voit que cela fonctionne.

**Une intervention :** Une remarque sur les Doctoriales. Je vous remercie pour l'éloquence avec laquelle vous défendez le système. Néanmoins, moi qui le pratique et l'organise, je serai moins enthousiaste. Très honnêtement, les Doctoriales, et notamment la notion de projet innovant faite en groupe disciplinaire, sont un superbe exercice de style. Il faut tout de même en voir les limites. Je préférerais de très loin avoir, plutôt que des Doctoriales, de vrais projets innovants en ce sens que l'essence même des sujets et travaux de thèse des doctorants serait mise sur la table pour être retravaillée. En cinq jours de Doctoriales, on est sensibilisé sans cependant réellement mettre en pratique.

**Natacha HAUSER-COSTA :** Concernant les laboratoires et la création d'entreprise, nous, incubateurs, avons exactement la même vision que les services de valorisation. Il est clair que trop peu de laboratoires sont encore impliqués dans la démarche de valorisation, même si cela s'améliore.

**Besoin d'une dynamique dans les labos.** La création d'activités dans la valorisation, c'est encore un tout petit domaine auquel il faut sensibiliser. Nous observons clairement la chose suivante : quand un thésard est porteur

## Docteur, doctorant et création d'activité

d'un projet, si le directeur de labo n'est pas moteur et si le thésard n'est pas valorisé humainement, il se démobilise très rapidement : soit il quitte le projet et va travailler ailleurs, soit le projet tombe à l'eau. Il faut donc une vraie dynamique sur l'entrepreneuriat dans les labos.

**Beaucoup d'outils.** De façon paradoxale, nous avons un nombre d'outils phénoménal pour accompagner la création d'entreprise. La plupart des régions françaises proposent des bourses pour faire travailler des doctorants sur un projet de création d'entreprise qui valorise leurs résultats de recherche. Cela permet d'intervenir sur l'ensemble des aspects – technique, juridique et économique. Le labo bénéficie d'un financement, ainsi que l'organisme d'accompagnement ; le thésard a un salaire, ou en tout cas de quoi vivre pendant la période de maturation. La période de prématuration est financée, c'est un outil efficace.

Par ailleurs, le doctorant peut intervenir au concours d'entreprises innovantes du ministère de la Recherche selon le niveau d'avancement de son projet. Cela veut dire que l'on a tous les dispositifs qui permettent d'arriver à la création d'une entreprise pérenne.

On a aussi des organismes d'accompagnement : les incubateurs pour les projets qui valorisent directement des résultats de recherche, les CEEI pour les autres, et les services de valorisation qui sont toujours présents pour accompagner la discussion avec le labo.


**Une information insuffisante.** Nous avons en France une chance extraordinaire : nous avons beaucoup d'outils. Nous ne savons pas forcément les utiliser. Une création d'entreprise qui valorise des résultats de recherche, c'est un doctorant qui peut prendre des parts dans l'entreprise sans limitation. Les enseignants-chercheurs du labo peuvent apporter leur concours scientifique à hauteur de 20 % de leur temps et prendre jusqu'à 49 % du capital de l'entreprise. La plupart des enseignants l'ignorent, et c'est dommage. En revanche, ils sont très intéressés : 26 visites de labos en Lorraine l'année dernière, 8 projets de création d'entreprise détectés jamais

atteints parce que les enseignants ne sont pas informés.

**Un contexte très favorable.** Nous sommes évidemment dans un contexte favorable. L'entreprise est en lien direct avec le labo et est du coup à la pointe de l'innovation ; et le labo a un axe de recherche avec un débouché dans le monde économique. Les établissements ont le droit d'héberger les entreprises deux fois trois ans : cela veut donc dire que ces dernières n'ont pas à faire des investissements massifs d'entrée de jeu. L'entreprise est à la source des recrutements de haut niveau dont elle a besoin parce qu'elle est en lien avec le laboratoire. Enfin, elle peut bénéficier de soutiens pour sa création et son développement grâce à OSEO et à la plupart des régions. L'État accorde de plus des avantages fiscaux conséquents, que sont la JEI (jeune entreprise innovante) et le crédit d'impôt recherche.

Je conclurai en citant ce que dit un de mes créateurs d'entreprise aujourd'hui chef d'entreprise confirmé : « Créer une boîte qui valorise des résultats de recherche en France, c'est un paradis fiscal : on a tous les outils ! Je ne comprends pas qu'il n'y en ait pas plus ».

**Hervé BIAUSSER :** Le constat semble assez partagé : sur le champ de la création d'entreprise par les doctorants, on n'a finalement pas de chiffre. Ils sont, semble-t-il, peu nombreux dans ce cas. Outre la personnalité de celui qui se lance, il faut souligner le rôle essentiel de l'environnement du doctorant, le labo pouvant constituer un facteur très positif et ou, au contraire, dissuasif. Deuxième constat, la propriété intellectuelle est mal définie et c'est une question clé si l'on se lance dans un projet de création d'entreprise. Cette question est compliquée par le fait que les statuts sont extrêmement différents. La conclusion que l'on peut en tirer est que si le doctorant est salarié, le contexte est favorable mais la propriété est à l'employeur. Dans le cas inverse, il est propriétaire de l'invention, mais dans un contexte plus difficile, il faut donc se poser cette question très en amont.



Si le doctorant a le projet de se lancer, il a probablement intérêt à passer par une structure *ad hoc*, c'est-à-dire une structure de valorisation ou d'incubation, qui, dans un environnement universitaire, peut lui apporter un soutien.

Que faire ? Si je recense les actions à mener, il faut d'abord mettre très tôt en place des règles sur la propriété intellectuelle. Sur ce point, une solution pourrait d'ailleurs être de généraliser le statut salarial qui, semble-t-il, ne fait pas consensus, non eu égard à la volonté mais à la capacité du système à le faire.

Deuxièmement, on insiste beaucoup sur le fait qu'il faut sensibiliser l'ensemble de la communauté scientifique, y compris les directeurs de labo et les directeurs d'écoles doctorales.

Troisièmement, il est urgent de rapprocher les acteurs : l'école doctorale, les services de valorisation et les incubateurs, qui doivent travailler ensemble, à l'image des fameux écosystèmes liés à l'innovation qui font le succès des États-Unis.

Quatrièmement, enfin, il faut faire un effort très important sur la formation dès le niveau master. Si cette sensibilisation n'a pas été faite en master, il faut préparer le doctorant à cette hypothèse dès son entrée en doctorat. Les outils existent pour comprendre ce qu'est la création d'entreprise. Plus encore, la France est de ce point de vue là, en terrain très favorable pour les créateurs d'entreprise.

La synthèse est claire : pour faire tout cela, l'établissement doit se doter d'une ligne claire et partagée.

# PLENIÈRE 4

## Restitution des ateliers

### Restitution des ateliers

Simone BONNAFOUS, vice-présidente de la CPU et présidente de l'UPEC, et Jacques FONTANILLE, vice-président de la CPU et président de l'Université de Limoges

### Conclusion et propositions

Lionel COLLET, président de la CPU et président de l'Université Claude Bernard Lyon 1



**Simone BONNAFOUS, vice-présidente de la CPU et présidente de l'UPEC :** Notre présentation est organisée de la façon suivante : j'essaierai de faire une synthèse des principales idées apparues dans les ateliers et tables rondes. Jacques Fontanille centrera son discours sur la stratégie que l'on pourrait développer pour favoriser la reconnaissance du doctorat. Lionel Collet terminera par la présentation des positions possibles de la CPU sur le doctorat, telles qu'elles seront soumises à la validation de l'assemblée plénière.

**Le paradoxe.** Il ressort des différentes interventions un paradoxe sur la formation doctorale. On a d'abord un discours sur le diplôme identitaire. L'atelier 1, par exemple, souligne qu'en organisant les études doctorales et en délivrant le doctorat, diplôme emblématique au centre (ou à la pointe) du cursus universitaire, l'école doctorale est un dispositif universitaire essentiel assurant l'offre de formation par et pour la recherche. Beaucoup d'insistance donc sur la nature emblématique, cardinale, essentielle et identitaire du diplôme.

En même temps, un discours parfois relativement pessimiste, peut-être à tort si l'on suit Bernard Belloc ce matin, sur plusieurs points :

- le faible nombre de doctorants par rapport à l'Allemagne (11 000 contre 24 000) ;
- une chute de 30 %, annoncée par Patrick Hetzel ce matin ;
- un discours récurrent sur une reconnaissance insuffisante des milieux professionnels. Un des ateliers soulignait que c'était un problème européen ;
- parfois, une estime insuffisante de la part du milieu lui-même, avec des processus de semi-contournement dans certaines disciplines : le discours récurrent sur l'agrégation, qui serait une meilleure garantie de la qualité de l'entrant dans l'enseignement supérieur et la recherche, au moins en SHS, que le simple doctorat.

Il me semble que ce paradoxe du discours sur le diplôme identitaire et un certain pessimisme, justifient amplement ce colloque sur le doctorat, alors que l'actualité des dernières années était axée sur la licence.

**La tension enseignement/recherche.** Le deuxième point qui ressort fortement de l'ensemble des ateliers est que le doctorat est une formation caractérisée par une tension entre différentes polarités : la polarité enseignement/recherche, largement soulignée dans l'atelier 2, où l'on a exprimé l'idée que certains doctorats, en particulier ceux qui ont des visées d'insertion professionnelle un peu spécifiques (doctorat d'économiste international ou d'architecture) sont plus proches, dans leur conception, d'écoles post graduate et finalement, de sortes de super masters, même s'ils supposent un travail de recherche. Inversement, d'autres doctorats seraient plus fortement teintés « recherche » et davantage coupés des masters, plus académiques.

**La discipline facteur de diversité ?** Deuxième polarité, entre la diversité et l'unicité. Selon les ateliers 6, 10 et 11, la diversité serait disciplinaire pour certains ; d'autres récuse l'idée que la discipline soit fondamentalement facteur de diversité. Cela peut être la diversité de débouchés ou de visées professionnels. On soulignait que si l'étudiant envisageait de se destiner à la création d'entreprise, il ne pouvait pas avoir exactement le même cursus que d'autres.

Certains ateliers ont cependant insisté sur l'unicité : il y a quelque chose d'irréductiblement unique à toute expérience de thèse : la formation à et par la recherche et l'élaboration des connaissances.

**Un corpus de règles.** Troisième polarité entre l'idée d'un corpus de règles collectives autour du doctorat et quelque chose de l'ordre de la liberté et de la créativité. Ceci a particulièrement été développé dans l'atelier 5 et dans la première table ronde, avec l'organisation progressive du doctorat avec les écoles doctorales, les collèges doctoraux, l'insertion des doctorants dans les équipes, la charte des thèses, le contrat doctoral. On voit du coup, en réaction sans doute, certains représentants, en particulier des SHS, regretter ou revendiquer le statut d'exception du processus doctoral en SHS, et s'inquiéter d'un risque d'un trop grand encadrement qui pourrait

## PLENIÈRE Restitution des ateliers

même être une forme de bureaucratisation de la thèse.

**Individuel vs cohorte.** Quatrième polarité entre le collectif et l'individuel, avec les ateliers 1 et 7. Qu'y a-t-il de spécifiquement individuel dans la formation doctorale qui relève du rapport à un professeur, qui relève de l'expérience individuelle que connaît seul le doctorant : expérience de l'échec, de ce qu'est vraiment la recherche, du retour en arrière, des façons d'aboutir intellectuellement dans un processus extrêmement complexe ? Qu'est-ce qui relève du collectif sans être pour autant de la cohorte ? On a eu une opposition intéressante entre ce qui tirerait vers l'individuel (la thèse) et la cohorte, qui renvoie à la licence et au master.

L'atelier 7 a proposé un minimum collectif, qui ne serait pas de l'ordre de la cohorte : les écoles doctorales ou les collèges doivent proposer des modules complémentaires que le doctorant choisit de suivre, en fonction de son parcours antérieur ou de son projet professionnel. Il s'agit là d'un parcours très individualisé, qui ne se situe pas dans le seul dialogue avec le directeur de thèse.

Ne doit être proposé au « thésard » (terme par ailleurs rejeté) que ce qui convient au parcours qu'il élabore. Une question est liée : faut-il valider ces modules complémentaires consubstantiels à la construction du parcours de chaque doctorant par des ECTS ou pas ? Nous avons vu l'exemple québécois, où on a jusqu'à 30 ECTS sur 90 pour ce type de modules. Faut-il adopter des certifications correspondant par exemple à un module de management de l'innovation, de langue, etc. La question est posée. Apparemment, pour certains, l'ECTS est signe de cohorte.

**Étudiant doctorant/salarié.** Cinquième polarité entre le statut de salarié et le statut d'étudiant doctorant, abordé par la 2<sup>ème</sup> plénière et l'atelier 8. D'un côté, ceux qui revendiquent la généralisation du statut de jeune chercheur salarié et s'inquiètent du fait que 40 % des doctorants français n'y ont pas accès, et ceux qui, inversement, s'inquiètent de la banalisation, par certains aspects, du doctorat à travers la généralisation de ce sta-

tut et souhaitent que l'on n'intègre pas complètement l'étudiant dans la masse des salariés de l'université pour leur garder leurs spécificités.

**Doctorat : l'enjeu pour les PRES.** Dernière polarité entre universités et PRES, dans les ateliers 1 et 3, avec dans ce dernier, une réflexion extrêmement pesée entre le rôle fondamental du doctorat pour les PRES. En même temps, le doctorat reste le diplôme des universités, et ne peut être dissocié du niveau master et des équipes pédagogiques de ce dernier.

En conclusion, je dirai que toutes ces tensions n'ont pas vocation à être résolues, du moins au sens où elles devraient être tranchées dans un sens ou dans un autre, mais qu'il est intéressant qu'elles soient explicitées et pensées pour ensuite déboucher sur des politiques portées par la CPU et par les établissements eux-mêmes.

Dernier point, quelques notions clés me paraissent parcourir toutes les contributions. Deux termes reviennent presque partout : la notion de qualité et celle de diversité. L'un des enjeux de ce colloque est de ne pas les opposer. Il faut probablement être capable aujourd'hui de reconnaître une diversité des parcours, des publics et des types de doctorats, tout en construisant et en garantissant une qualité du doctorat qui suppose forcément un certain nombre de normes, de processus – on a parlé de formation des HDR, de comités de thèse –, d'idées nouvelles. Il faut arriver à articuler ces deux notions.

**Jacques FONTANILLE, vice-président de la CPU et président de l'Université de Limoges :** Je voudrais vous faire partager une proposition stratégique qui ne respecte pas forcément les sensibilités des uns et des autres, mais essaie d'être cohérente à partir des observations suivantes.

**Améliorer l'insertion.** Nous avons tous ou presque, dans ces ateliers, souhaité améliorer l'insertion de nos





Jacques FONTANILLE

docteurs. Nous avons été nombreux à dire que notre pays avait besoin de plus de docteurs pour occuper plus de postes et prendre en charge des missions d'importance, de décision et d'encadrement de haut niveau. L'insertion, nous le savons, est une de nos missions, mais concernant le doctorat, elle s'exerce dans un cadre concurrentiel, en concurrence avec d'autres types de diplômes, ceux des écoles, dont une bonne partie est d'ailleurs aussi délivrée par les universités. La plupart des fonctions susceptibles d'être confiées à des docteurs sont souvent déjà largement occupées par des diplômés de ces écoles, y compris des écoles universitaires. Quelle stratégie pourrions-nous proposer pour faire évoluer la reconnaissance sociale du doctorat et sa compétitivité sur le marché de l'emploi ? Que pouvons-nous imaginer pour faire évoluer cette situation ?

Si l'on considère que l'expérience de la recherche est un élément indispensable de la formation des cadres supérieurs et des décideurs, la CPU se doit de le dire et de le redire publiquement. C'est à la fois un problème de stratégie de communication des universités, et une question de stratégie de pénétration des milieux concernés, c'est-à-dire de conviction et de persuasion de ceux qui sont déjà cadres supérieurs, décideurs et hauts responsables des administrations et des entreprises.

Une des manières de faire partager nos croyances dans les vertus du doctorat est de proposer à ce public de décideurs et de hauts responsables de partager cette expérience en développant un plan de développement du doctorat tout au long de la vie.

Une autre manière d'aller au-devant de ce public, et de le convaincre, est de communiquer sur des compétences professionnelles que nous aurons structurées. Autrement dit, la reconnaissance par les milieux professionnels des vertus du doctorat ne se fera pas simplement par une meilleure communication mais par une organisation structurée, affichable et opérationnelle ; une organisation de l'offre de doctorat comme le plus haut diplôme professionnel en France.

Nous avons noté dans certains ateliers que 2/3 des

jeunes qui s'engagent dans le doctorat souhaitent poursuivre dans l'enseignement supérieur et la recherche. La réalité s'impose, les faits sont là : seul un tiers d'entre eux pourront satisfaire ce vœu. Autrement dit, y compris chez les candidats au doctorat, il faut travailler à une reconnaissance sociale de la diversité de l'insertion professionnelle et par conséquent, à une préparation en amont du doctorat lui-même.

Je suis intimement persuadé que ce n'est pas le doctorat en bloc, pour lui-même, dans son essence universelle, qui sera reconnu socialement comme un et indivisible par ces milieux que nous cherchons à persuader. Certes, le doctorat est un... Mais ce qui sera reconnu, c'est à la fois chacun des parcours validés, labellisés nationalement par les branches professionnelles et le cœur de recherche qui débouche sur la thèse, qui est l'essence du doctorat.

De ce fait, j'insiste, il faut construire une offre de compétences soigneusement pesée, sectorisée, simple, validée, mettant en évidence le petit nombre de métiers, de gammes de compétences et de parcours doctoraux qui y conduisent. Sous réserve d'inventaire, et ce n'est pas à moi d'en décider, il y a des domaines de compétences qui relèvent du management de projets d'innovation, d'autres de l'administration des organisations, d'autres de la gestion du changement technologique, d'autres de la R&D, d'autres de l'entrepreneuriat et de la création d'activités. Nous ne gagnons rien à faire comme si tout cela relevait de la même formation professionnelle et ne pouvait pas être organisé et distingué.

Nous avons bien vu que dans plusieurs pays, dont le Canada, la diversité des débouchés professionnels était assumée : elle est déjà prise en compte dans une diversification officiellement attestée des types de doctorats et de parcours doctoraux. Je ne crois pas que la valeur et la force symboliques du doctorat en soient pour autant affectées.

J'insisterai sur le fait que les conditions de l'insertion

## PLENIÈRE

### Restitution des ateliers

professionnelle dans notre pays et dans les pays développés ont tout de même assez profondément changé, ces vingt dernières années. Les recruteurs cherchent bien souvent les solutions les plus directes et efficaces pour identifier les compétences et, par conséquent, s'appuient sur des labels, des accréditations nationales (dans lesquels les partenaires professionnels sont directement impliqués). Cette tendance est par ailleurs en contradiction avec toutes les déclarations selon lesquelles l'autonomie des établissements leur permet de définir leurs propres formations, sans faire nécessairement référence à des cadres nationaux. Et pourtant, cette tendance ne cesse de se renforcer.

J'ajouterai qu'en tant que recruteur, l'enseignement supérieur a donné l'exemple en instituant après le doctorat ce que l'on appelle la phase de qualification, qui n'est rien d'autre que la construction d'une labellisation autorisant à poser candidature. Vous en connaissez les règles : elles sont variées et dépendent des disciplines, des différents domaines de recrutement. Autrement dit, ce que j'évoque pour les autres domaines de l'insertion professionnelle des docteurs n'est rien d'autre que la généralisation de ce qui existe déjà et que vous tous, mes chers collègues, avez en général approuvé depuis longtemps et à quoi vous avez en général participé dans les sections du CNU.

#### **Comment procéder ?**

Les écoles doctorales d'abord (et la CPU) organisent cette offre, et notamment la différenciation des parcours. La CPU peut négocier avec les branches professionnelles de manière à aboutir à des labels nationaux, à un dispositif de suivi, d'accréditation des écoles doctorales pour la délivrance des doctorats sous tel ou tel label. Les écoles doctorales, de leur côté, peuvent mettre en place des dispositifs locaux de certification de chacune de ces compétences qui leur permettront de se justifier auprès de comités nationaux pour obtenir tel ou tel label.


Ensuite, les écoles doctorales, et surtout les collègues

doctoraux, dont ce pourrait être une des missions principales, vont mettre en place des processus d'amélioration continue, des processus dits de culture de qualité, pour rehausser la professionnalisation de l'encadrement des doctorants, et de la formation des HDR. Cela permet d'améliorer la communication sur la qualité de la formation et les exigences portant sur la délivrance du diplôme, et renforcer ainsi la confiance des branches professionnelles et des milieux des recruteurs potentiels.

**La plus-value de la recherche.** L'insertion professionnelle spécifique des docteurs n'en restera pas moins principalement fondée sur la plus-value procurée par l'expérience de la recherche, sur sa valeur différenciatrice : la créativité, la capacité d'innovation, la capacité de falsifier, d'apporter la preuve, de se confronter aux faits. Cela dit, ce n'est pas une exclusivité du doctorat et cette valeur différenciatrice du doctorat est plus complexe.

La plus-value de la recherche, c'est aussi celle d'une expérience professionnelle très particulière : un travail créatif, en équipe qui tend de plus en plus à s'organiser en mode projet : cela aussi est une évolution du métier de chercheur, avec la multiplication des appels d'offres et des conventions de recherche comportant une obligation de résultat. Ce sont tout de même des caractéristiques qui ne sont pas si fréquentes dans les compétences acquises au cours d'une formation professionnelle. À noter aussi, bien sûr, la capacité de résoudre des problèmes en situation complexe et multifactorielle, qui participe également de cette plus-value apportée par l'expérience professionnelle de la recherche.

J'ajouterai pour finir une plus-value contextuelle, à savoir que l'expérience de la recherche se déroule presque toujours dans des réseaux internationaux. L'expérience de recherche est intrinsèquement une expérience à dimension internationale ; au cours de la préparation d'une thèse, de nombreuses occasions se présentent pour apprendre à travailler dans la culture, dans la langue, dans les méthodes de travail de plusieurs commu-



nautés scientifiques étrangères. Et si ces occasions ne se présentent pas spontanément, il faut les organiser. Le doctorat, diplôme international par excellence, devrait être obtenu sous condition d'une véritable expérience internationale. Les écoles d'ingénieurs tendent à mettre en place cette exigence, y compris dans les universités. Pourquoi les écoles doctorales n'y parvien-

draient-elles pas ? Certes cela a un coût, et cela implique une logistique qui ne peut s'improviser ; cette « condition » n'est évidemment pas immédiatement accessible, mais je pense que, comme l'amélioration de l'organisation du niveau d'exigence de la formation doctorale, l'expérience internationale doit devenir un vecteur de l'insertion.

# Propositions

Lionel COLLET, président de la CPU et président de l'Université Claude Bernard Lyon 1 a, pour finir, soumis les dix propositions de conclusions du colloque qui allaient ensuite être soumises à la CPU plénière du mois de juillet.

Il a tout d'abord rappelé que la mission de l'Université est de créer la connaissance et de la dispenser. Le doctorat forme à la création de connaissance par la recherche : c'est le diplôme identitaire de l'université. Quel que soit le champ des savoirs ou des savoir-faire concernés, le doctorat atteste de capacités du plus haut niveau en matière d'analyse, de synthèse, d'esprit critique, de raisonnement, de prise de décision, cela d'une manière responsable et autonome, dans le cadre d'un travail d'équipe ou en lien avec des savoirs collectivement partagés, et dans la perspective d'une collaboration et d'une reconnaissance internationales.

Les conclusions, présentées dans ces actes, ont été votées en CPU plénière, et sont regroupées dans quatre grands chapitres : le doctorat dans le LMD ; la culture de la qualité dans les écoles doctorales ; la diversification du doctorat ; le doctorat dans la coopération interuniversitaire.

## LE DOCTORAT DANS LE LMD : CONTINUITE ET SPECIFICITE

Le doctorat est le couronnement des études universitaires, conçues comme un cursus de formation intimement associé à la production des connaissances par la recherche. Tout au long de ce cursus, l'étudiant est de plus en plus impliqué dans la production des connaissances qu'il s'approprie au cours de sa formation. Le doctorat en est la dernière étape, celle où, engagé à son tour dans l'exercice responsable et autonome de l'activité de chercheur, l'étudiant doit faire preuve des capacités de créativité, d'organisation, d'initiative et d'autonomie pour conduire et réaliser un projet de recherche complet et dont les résultats constitueront une avancée objective du corps de connaissance auquel il réfère.

### LE DOCTORAT DANS LES POLITIQUES DE FORMATION

Le Doctorat est la clé de voûte du système universitaire et le Master en est le pivot, puisqu'il doit à la fois assurer une insertion professionnelle, assurer une poursuite d'études et préparer à l'entrée dans les laboratoires de recherche. Le Doctorat peut être légitimement délivré par d'autres établissements de formation supérieure et de recherche que les universités (et il l'est actuellement), s'ils sont co-accrédités ou associés à une ou à des écoles doctorales, délivrent un diplôme national de master (ou sont organiquement articulés avec des établissements les délivrant) et sont dotés d'un potentiel de recherche reconnu.

C'est pourquoi les évolutions en cours de l'organisation des établissements d'enseignement supérieur doivent ménager ce rôle pivot du Master, et permettre notamment un recouvrement ou une articulation entre les différentes équipes pédagogiques qui assurent la formation dans chacun des trois cycles. A cet égard, les

« universités de plein exercice » remplissent les conditions optimales, sous réserve que le recouvrement entre les équipes pédagogiques y soit garanti.

**L'organisation institutionnelle des Écoles Doctorales et la délivrance du Doctorat doivent être soumises à trois conditions complémentaires : (1) le Doctorat doit être délivré par des universités ou des établissements d'enseignement supérieur qui comportent des laboratoires de recherche accrédités, et qui délivrent des diplômes nationaux de masters ;**

**(2) le cursus de doctorat doit être en cohérence de contenus et d'objectifs avec le niveau du Master et (3) les établissements doivent veiller à une articulation optimale entre les équipes pédagogiques du Doctorat et du Master, principale garantie de la cohérence du LMD. Ce principe s'applique bien entendu aussi bien quand l'École Doctorale relève de plusieurs établissements que d'un seul établissement, et il implique, à l'intérieur des universités, une forte collaboration entre les instances pédagogiques (le CEVU), les instances de recherche (le CS), et les conseils d'Écoles Doctorales.**

### L'ÉTABLISSEMENT « DOCTORAL » ET L'ÉTABLISSEMENT « EMPLOYEUR » DU DOCTORANT.

Quelles que soient les conventions, quelles que soient les solutions auxquels les établissements et organismes parviennent pour mettre en œuvre leurs coopérations et la responsabilité partagée des Écoles Doctorales, le doctorant ne doit pas en faire les frais. On imagine difficilement comment l'objet d'une mission professionnelle (la production d'une thèse) pourrait être de manière cohérente défini dans un établissement et exercé dans un autre, sauf, évidemment, si ce dernier propose des conditions d'exercice particulièrement favorables à une insertion professionnelle après la thèse, et collabore étroitement avec le premier. **Les droits du salarié**

# PROPOSITIONS

**contractuel (notamment en matière de formation, de temps et de conditions de travail, de prestations sociales, de représentation dans les instances paritaires) sont indissociables de ses devoirs (notamment en matière d'obligations de moyens et de résultats, de participation aux activités inhérentes à sa mission, etc.).**

**Deux cas de figure principaux se présentent :**

- (1) le contrat doctoral est porté par une université, mais le doctorat est délivré par un PRES ou une autre forme de regroupement coopératif chargé de gérer les Écoles Doctorales ;
- (2) le doctorant est inscrit dans une École doctorale universitaire, mais il est salarié sous contrat dans un organisme de recherche, une entreprise ou une autre organisation.

Dans tous les cas de figure, l'ensemble de l'« offre » de service aux doctorants, ainsi que l'ensemble des droits et devoirs du doctorant, contractuel ou non contractuel, doivent faire l'objet d'une proposition synthétique, cohérente, communicable et opposable. Ce principe peut, dans son application, donner lieu à des délégations de gestion et de responsabilité, sur le même principe que celui de la Délégation Générale de Gestion prévue pour les activités de recherche.

**La CPU propose l'ouverture de négociations nationales globales pour définir un « statut du doctorant », y compris pour les doctorants ne bénéficiant pas d'un contrat doctoral.**

## LA CULTURE DE LA QUALITE DANS LES ÉCOLES DOCTORALES

### LA QUALITÉ DE LA FORMATION DANS LES ED.

La place accordée aux formations dans les Écoles Doctorales est encore très inégale, et cela concerne la périodicité et la répartition des formations dans le temps imparti pour la réalisation de la thèse, la nature des obligations et leur impact dans la poursuite de la formation doctorale, les dispositifs de validation et les éléments requis pour l'autorisation de soutenance, etc. Des obligations ont été envisagées il y a quelques années, qui ne sont toujours pas en vigueur : elles pourraient pourtant faire partie des « droits et devoirs » du doctorant.

De même, en matière de modalités de recrutement, de suivi semestriel et/ou annuel, de rythme et de modalités des autorisations de réinscription, et d'autorisation de soutenance, aucune norme nationale ne fait référence. Et pourtant, on sait que la confiance dans un diplôme de niveau supérieur repose à la fois sur l'explicitation des normes, sur la rigueur des exigences et sur leur établissement en concertation avec les représentants des professions auxquelles le diplôme donne accès.

**Mieux que la participation trop formelle aux conseils d'Écoles Doctorales, le processus d'amélioration continue de la qualité de la formation doctorale constituera un objet essentiel de la participation des jeunes chercheurs à la définition des objectifs et des modalités de leur formation et à son évaluation régulière.**

## LA DIRECTION DE THÈSE : UN ACTE PÉDAGOGIQUE ORIGINAL

Il semble aller de soi que la préparation de l'HDR est un temps de formation suffisant pour l'apprentissage de la direction de thèse. Au cours de cette préparation, le candidat doit apporter la preuve qu'il a déjà exercé des fonctions de direction de recherche, éventuellement en situation de codirection. En quoi cette exigence peut-elle constituer une formation ? Au moment où tout le monde s'insurge contre une réforme de la formation des enseignants qui supposerait qu'enseigner pourrait ne pas faire l'objet d'un apprentissage systématique, il serait paradoxal d'accepter que la direction de thèse puisse être exercée par des enseignants-chercheurs qui n'auraient pas été formés ou préparés à ces responsabilités.

**Les universités concevront et mettront en œuvre, en respectant les spécificités de chaque Ecole Doctorale, une véritable préparation à la direction de thèse, notamment en associant les futurs HDR, au sein des équipes de recherche, aux directions de thèse et aux « comités de thèse ».**

## LE DOCTORANT : PROFESSION « JEUNE CHERCHEUR »

Le doctorat appartient de plein droit au cursus universitaire L/M/D, et pourtant, le doctorant, tout en étant encore un étudiant en formation, est un jeune professionnel débutant sa carrière par une activité de recherche, quelle qu'en soit la suite : la recherche, l'enseignement, l'expertise, le management, la conduite de projet, etc. Il faut donc le considérer comme un jeune chercheur en apprentissage et non pas seulement comme un étudiant « formé par la recherche » en fin de parcours universitaire. La production et la rédaction de la thèse doit en conséquence être intégrée à un ensemble plus vaste, dédié à l'accompagnement et à la constitution de com-

pétences et d'expertises dans les différents domaines d'activité auxquels le doctorat conduit.

**Comme la production de connaissances, à travers la préparation et la rédaction de la thèse, doit rester au cœur du doctorat, les différentes formations transversales et professionnelles ne peuvent être suivies avec un réel bénéfice que si elles sont proposées sous forme de parcours différenciés, cohérents et optionnels.**

La formation doctorale doit promouvoir l'émancipation, la maturation et la responsabilisation des doctorants par une large imprégnation « pluridisciplinaire ». Mais le temps de la thèse doit être principalement consacré à la recherche, et par conséquent, si les formations professionnelles doivent être renforcées, elles doivent aussi être concentrées, pour chaque doctorant, autour d'un projet d'insertion clairement identifié ; cela doit notamment se traduire par le développement de parcours optionnels, chacun dédié à un type d'insertion professionnelle.

**Ces parcours dédiés seront par exemple des formations aux méthodes managériales, au pilotage et à la conduite des actions en « mode projet », aux outils de l'innovation (financements, gestion de la propriété intellectuelle, design et mercatique, etc.). Dès lors le CV des jeunes docteurs pourra être assorti d'une fiche « Supplément au diplôme » décrivant l'ensemble des parcours de professionnalisation certifiés suivis au cours de la thèse et d'autre part d'une fiche type personnalisée comportant une présentation synthétique des travaux réalisés au cours de la thèse, exprimée en compétences acquises ou développées.**

## LA VALIDATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les profils de recrutement des doctorants sont divers, les parcours doctoraux le sont aussi, notamment dans le cas des activités complémentaires proposées dans le



# PROPOSITIONS

cadre des contrats doctoraux, et finalement, les métiers et les secteurs de l'insertion professionnelle le sont tout autant. Les administrations, les organisations et les entreprises ont un réel besoin de cadres ayant acquis une expérience personnelle de conduite de la recherche. Non seulement ce besoin doit être satisfait, mais la formation doctorale et son organisation doivent le prendre en compte en tant que tel, comme un objectif de formation et d'insertion.

**L'identification de ces parcours professionnels certifiés, qu'ils soient spécifiques à un domaine d'activité (comme l'architecture, la finance, l'enseignement ou la gestion) ou transversaux à plusieurs domaines (comme l'innovation technologique, le management des organisations ou les responsabilités internationales), doit être soutenue par une démarche qualité, qui fondera leur reconnaissance par les employeurs.**

En outre, la CPU recommande la généralisation du « Nouveau chapitre de thèse », comme dispositif de valorisation des compétences acquises au cours de la préparation de la thèse, obéissant au principe de l'amélioration continue.

**Vers la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives : Le processus de certification de parcours professionnels propres au doctorat fera l'objet d'un travail concerté avec des représentants des directeurs d'ED des différentes disciplines, les associations de jeunes chercheurs et les syndicats d'employeurs. Ce travail de certification servira de point d'appui à la négociation avec les syndicats de salariés et d'employeurs sur la reconnaissance du diplôme de doctorat dans les conventions collectives.**

## L'ÉLARGISSEMENT DE L'ACCÈS AU DOCTORAT

On observe aujourd'hui que nos Écoles Doctorales accueillent une très forte proportion d'étudiants étrangers, voire que certaines doivent leur viabilité à ces recrutements extérieurs. Une telle situation est très favorable au rayonnement international de nos universités, mais elle est également le signe, notamment dans les disciplines relevant des « sciences dures », d'une relative insuffisance des « viviers » locaux et nationaux de jeunes chercheurs, à l'issue des cycles de Master, et ce d'autant plus qu'une proportion importante des étudiants à fort potentiel choisit de sortir de l'enseignement supérieur avec un diplôme d'ingénieur ou un master professionnel. Il en résulte (en l'occurrence, l'effet peut aussi passer pour une cause !) que le Doctorat n'est toujours pas identifié comme un diplôme de référence pour exercer les fonctions d'encadrement de haut niveau dans la société française.

**L'accès au doctorat doit donc être élargi, pour encourager justement le maximum de cadres à y consacrer un moment clé de leur carrière professionnelle. Ce qui implique une large diversification des modalités et des moments de l'accès au doctorat. Cette politique du « doctorat tout au long de la vie », doctorat en « formation permanente », en « formation professionnelle », en « reprise d'études » ou en Validation des Acquis de l'Expérience, doit faire l'objet d'une réflexion approfondie, en vue de la production d'une charte nationale, d'une négociation avec les partenaires sociaux interprofessionnels comme avec les branches professionnelles, d'une campagne de communication nationale et d'un plan de développement dans les universités. En bref, ce que nous proposons ici pourrait être compris comme un vaste plan de formation continue par la recherche des cadres socioéconomiques de la société française.**

## LE DOCTORAT DANS LA COOPERATION INTER-UNIVERSITAIRE

### LE DOCTORAT ET LES PRES

En acceptant de reconfigurer l'ensemble de la carte universitaire en PRES, dont la compétence première et minimale est celle des Écoles Doctorales, toutes les universités françaises ont enclenché un processus dont l'aboutissement, s'il parvient à son terme, pourrait être la dévolution de la compétence doctorale à une entité de rang supérieur.

**La question de l'articulation entre les Écoles Doctorales, les Universités et les PRES doit donc être affrontée sans détour, au moins de manière prospective. Elle ne peut être posée aujourd'hui sans une réflexion préalable sur la nature des entités de référence du nouveau système qui se dessine. Selon la réponse apportée, la question de l'ancrage institutionnel des Écoles Doctorales et de la délivrance du doctorat se pose différemment.** De nombreux PRES ne sont pas actuellement en mesure de délivrer le doctorat, ne serait-ce que parce que les établissements qui les composent ne souhaitent pas transférer cette compétence. Dans d'autres cas, les statuts des PRES prévoient explicitement la délivrance du doctorat par l'EPCS auquel les membres fondateurs ont transféré cette compétence, mais il faut veiller à ce que ce transfert ne bénéficie qu'aux établissements et aux Écoles Doctorales qui remplissent tous les principes définis dans ces conclusions.

### LE DOCTORAT COMME DIPLÔME INTERNATIONAL

La multiplication des co-tutelles, et la réflexion engagée sur les équivalents et ajustements internationaux entre diplômes de type doctoral montre que l'internationalisation du Doctorat est en cours. Le Doctorat apparaît de plus en plus comme le seul diplôme de haut niveau dont la définition et la légitimité sont d'emblée et indiscutablement internationales.

Ce serait notamment un argument de premier rang pour en promouvoir la place dans le recrutement et la carrière des hauts cadres dirigeants français, dans la mesure où l'expérience internationale, la capacité d'exercer des missions professionnelles en langue étrangère et en immersion dans une culture étrangère, sont désormais des facteurs décisifs de l'insertion dans l'encadrement de haut niveau.

**La CPU recommande la généralisation des stages doctoraux à l'étranger, au moins dans les Écoles Doctorales qui viseraient à obtenir un label doctoral national à ce titre. Cette mesure pourrait être utilement renforcée en ce cas par la certification de la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères, qui pourrait figurer parmi les conditions d'obtention du doctorat.**

**Il en résulterait, pour les écoles doctorales, ou les laboratoires qui les composent, que l'appartenance à un réseau international de mobilité des doctorants, deviendrait un critère de l'obtention de ce label spécifique.**

## ANNEXE Lexique

### A-B

---

AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
AIRD	Agence inter-établissement de la recherche et développement
ANR	Agence nationale de la recherche
ANRT	Association nationale de la recherche et de la technologie
APP	Agence de protection des programmes
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
AUF	Agence universitaire de la francophonie
BAIP	Bureaux d'aide à l'insertion professionnelle

### C

---

CJC	Confédération des jeunes chercheurs
CEEI	Centre européen d'entreprise et d'innovation
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CFQCU	Conseil franco-québécois de coopération universitaire
CIES	Centre d'initiation à l'enseignement supérieur
CIFRE	Convention industrielle de formation par la recherche
CIR	Crédit d'impôt recherche
CIRUISEF	Conférence internationale des responsables des universités et institutions scientifiques d'expression française
CNESER	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CNU	Conseil national des universités
CREPUQ	Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec
CRITT	Centre régional pour l'innovation et le transfert technologique
CRT	Centre de ressources technologiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique

### D-E

---

DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DGESIP	Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle
EUA	Association européenne des universités
EC	Enseignants-chercheurs
ECTS	European Credits Transfer System
ED	École doctorale

EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
EPSCP	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
ETP	Équivalents temps plein

## F

---

FIS	Fondation internationale pour la science
GRH	Gestion des ressources humaines
HDR	Habilitation à diriger des recherches
JEI	Jeune entreprise innovante
LERU	Ligue des universités européennes de recherche
LIA	Laboratoire international associé
LMD	Licence – Master - Doctorat
LRU	Liberté et responsabilité des universités

## I-P

---

IHU	Institut hospitalo-universitaire
INPI	Institut national de propriété industrielle
MAEE	Ministère des affaires étrangères et européennes
MSTP	Mission scientifique, technique et pédagogique
OVE	Observatoire de la vie étudiante
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur

## R-V

---

RA	Recherche appliquée
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RF	Recherche fondamentale
RH	Ressources humaines
RO	Recherche opérationnelle
RTRA	Réseaux thématiques de recherche avancée
RTRS	Réseaux thématiques de recherche et de soins
SATT	Société d'accélération de transfert technologique
SHS	Sciences humaines et sociales
TPE	Très petites entreprises
TSE	Toulouse School of Economics
UMI	Unités mixtes internationales
VAE	Validation des acquis de l'expérience



