

Confédération des Jeunes Chercheurs



**Boîte postale, Bâtiment 301
Université Paris-Sud
91405 ORSAY Cedex**

<http://cjc.jeunes-chercheurs.org>
contact@cjc.jeunes-chercheurs.org

Mémoire sur l'évaluation de l'application de la charte des thèses

Sommaire

1 DISPOSITIONS GENERALES : L'APPLICATION DE L'ARRETE DU 3 SEPTEMBRE 1998.....	3
1.1 L'EXISTENCE D'UNE CHARTE	3
1.2 L'EFFECTIVITE DE LA SIGNATURE DE LA CHARTE	3
1.3 LA CONFORMITE DES CHARTES AVEC LA CHARTE TYPE : LE RESPECT DE SES PRINCIPES.....	4
1.3.1 <i>Le jeune chercheur accomplit un travail, exerce une activité professionnelle</i>	5
1.3.2 <i>Le sujet de recherche est bien identifié</i>	6
1.3.3 <i>Le directeur de thèse : son rôle dans le choix du sujet et la recherche du financement</i>	6
1.3.4 <i>Renforcer la qualité de l'encadrement</i>	6
1.3.5 <i>Unifier la durée des thèses</i>	7
1.3.6 <i>Assurer le suivi de la formation doctorale et de l'après-thèse</i>	7
1.3.7 <i>Assurer l'existence d'un dispositif de médiation dans les conflits</i>	7
1.3.8 <i>Publications</i>	7
2 L'APPLICATION DE LA CHARTE PAR LES DIFFERENTS ACTEURS	7
2.1 LES ÉCOLES DOCTORALES, GARANTES DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE.....	7
2.1.1 <i>Évaluation des moyens mis en œuvre</i>	8
2.1.1.1 Moyens de communication déployés	8
2.1.1.2 Animation scientifique et transversale de l'École doctorale	9
2.1.1.3 Formations proposées par l'École doctorale	9
2.1.1.4 Suivi des doctorants et docteurs.....	10
2.1.1.5 Dispositifs de médiation	10
2.1.1.6 Conseil et vie de l'École doctorale	11
2.1.2 <i>Évaluation des dispositifs mesurant les résultats obtenus</i>	11
2.2 LES RESPONSABILITES DU DIRECTEUR DE THESE	12
2.2.1 <i>Quantités et qualités des financements de recherche doctorale</i>	12
2.2.2 <i>Encadrement du jeune chercheur</i>	13
2.2.3 <i>Préparation de l'insertion professionnelle du futur docteur</i>	13
2.3 L'ACCUEIL DES JEUNES CHERCHEURS DANS LES EQUIPES DE RECHERCHE	13
2.3.1 <i>Intégration des jeunes chercheurs dans les équipes</i>	13
2.3.1.1 Intégration sociale.....	13
2.3.1.2 Intégration scientifique	14
2.3.1.3 Intégration symbolique	14
2.3.2 <i>Conditions quotidiennes de travail</i>	14
2.4 LES ENGAGEMENTS DU JEUNE CHERCHEUR	15
2.4.1 <i>Le sérieux d'un professionnel</i>	15
2.4.2 <i>La communication et la responsabilité vis-à-vis du directeur</i>	15
2.4.3 <i>Obligation de formation</i>	15
2.4.4 <i>La participation au suivi de l'insertion professionnelle des docteurs</i>	16
3 SUGGESTIONS GENERALES.....	16
3.1 QUELQUES INCOHERENCES DANS LA LEGISLATION ACTUELLE	16
3.2 CREATION D'UN OBSERVATOIRE OFFICIEL DES CHARTES DES THESES	16
3.3 DEVELOPPEMENT D'OUTILS INFORMATIQUES INTEGRES.....	17
3.4 TRANSFORMATION DES LIBERALITES EN SALAIRES : VERS UN CONTRAT DE THESE	17
3.5 AMELIORER LA QUALITE DE L'ENCADREMENT	17

Le Contrat ou Charte des Thèses est un concept apparu explicitement au printemps 1995 dans le rapport soutenu par la Confédération et intitulé *Formation doctorale : enjeux, bilan, propositions* (connu sous le nom de « Rapport HotDocs »). Il s'agit d'une convention entre les différents partenaires d'un doctorat (le doctorant, son directeur de thèse et les responsables des structures d'accueil). Il vise principalement à responsabiliser chacun face à ses droits et devoirs. Trop souvent en effet, le doctorant n'est pas pleinement intégré dans son équipe d'accueil : de l'étudiant qui fait le même travail que les chercheurs permanents au chercheur en apprentissage, ce positionnement est souvent ambigu. La charte des thèses propose donc, dans ses grandes lignes, des clés pour clarifier les rôles et les responsabilités de chacun.

Cinq ans après sa mise en place généralisée, il est maintenant nécessaire de mettre en place des outils à l'échelle nationale — qui pourraient éventuellement être réutilisés au niveau local ensuite — permettant d'évaluer l'application des chartes des thèses. Cette application fait d'ailleurs partie de l'évaluation du contrat des établissements concernés avec le Ministère en charge de l'enseignement supérieur.

1 Dispositions générales : l'application de l'arrêté du 3 septembre 1998

L'arrêté ministériel¹ du 3 septembre 1998 relatif à la charte des thèses impose la mise en place d'une charte dans chaque établissement. Deux points doivent en être retenus :

- Une « Charte des thèses » doit être mise en place dans tous les établissements d'enseignement supérieur délivrant le diplôme de doctorat, et elle sera signée par le doctorant, le directeur de thèse et les directeurs de la structure d'accueil et de l'École Doctorale lors de la première inscription.
- Conformément au principe d'autonomie des universités, les établissements doivent définir eux-mêmes leur propre charte à partir d'une charte-modèle qui énonce les principes fondamentaux et qui peut éventuellement être « précisée et complétée », mais en aucun cas amputée.

1.1 L'existence d'une charte

La première étape d'une évaluation de l'application de la charte des thèses doit consister à vérifier que l'arrêté du 3 septembre 1998 relatif à la charte des thèses est lui-même appliqué. Autrement dit, il importe tout d'abord de s'assurer que **l'établissement dispose effectivement d'une charte**.

L'évaluation de ce point pourra notamment vérifier la procédure de mise en place de la charte. L'arrêté prévoit en effet qu'elle soit adoptée après avis des conseils compétents de l'établissement et consultation de ses écoles doctorales quand elles existent.

1.2 L'effectivité de la signature de la charte

Il convient ensuite, après s'être assuré que l'établissement a adopté une charte, de **vérifier que cette charte est signée** par chaque primo-doctorant, son directeur de thèse et celui de l'unité d'accueil.

Lorsqu'elle n'est pas systématiquement signée, il est indispensable que l'École doctorale et le Conseil scientifique concernés **décident des dispositifs préventifs et des procédures visant la régularisation de la situation** — la prévention, la diffusion d'information et la publicité des situations délicates étant sans doute à compter parmi les mesures les plus efficaces. Des **procédures de médiation puis de responsabilisation** doivent également être clairement conçues et

¹ Arrêté du 3 septembre 1998 relatif à la charte des thèses (NOR : MENR9802320A) paru au Journal Officiel n°210 du 11 septembre 1998, page 13867 (document en ligne : <http://dr.education.fr/Form_Doc/charteth.html>).

instaurées, et portées à la connaissance de chacun (par exemple en les mettant à disposition sur les sites de l'École doctorale et du Conseil scientifique, et en les incluant dans les informations remises aux primo-doctorants et aux primo-encadrants : guide pratique, plaquette, etc.).

Pour éviter les « récalcitrants », il convient en premier lieu de **veiller à ce qu'une information claire sur la charte, son contenu et ses objectifs parviennent à toute personne concernée par la formation doctorale** : les doctorants lors de leur première inscription et les futurs doctorants, mais également les directeurs de thèses, les directeurs des structures d'accueil, sans oublier les personnels administratifs et politiques des Écoles doctorales, et les autres chercheurs et enseignants-chercheurs des équipes.

Le Ministère aura tout intérêt à accomplir cette **démarche à l'échelle nationale**, mais également à mettre à disposition des établissements des moyens (informationnels et procéduraux) et des incitations pour que des procédures similaires soient engagées aussi **au niveau local**. La négociation du contrat quadriennal des établissements devrait faire l'objet d'attentions toutes particulières sur ces points.

L'arrêté ministériel relatif à la charte des thèses prévoyait (art. 3) que la mise en place d'une charte dans les établissements et son application fasse l'objet d'un **bilan établi par le conseil scientifique** de ces établissements. Il pourrait donc être demandé aux conseils scientifiques d'organiser une vaste enquête (dont les modalités et le contenu pourront s'appuyer sur les propositions qui vont être développées ci-dessous) au sein des établissements auprès de tous les acteurs de la recherche.

À la suite de ce diagnostic, les conseils scientifiques pourraient alors faire connaître un nouveau bilan à destination du Ministère. Pour répondre à un souci de **transparence**, et pour renforcer l'efficacité de la mesure, **il importe que ces bilans soient publics** et par exemple mis à disposition de chacun sur le site web du Ministère et sur ceux de chaque École doctorale. Des suggestions concrètes sur ce point seront présentées en conclusion de cette note.

Par ailleurs, l'acte de **signer la charte doit correspondre pour chacun des signataires à un engagement et non à une formalité**. L'évaluation de l'effectivité de la signature doit donc considérer avec attention le dispositif mis en place pour cette signature : on pourra, par exemple, se demander si la signature donne lieu à un entretien individuel avec le directeur de l'École doctorale, si la charte est signée en plusieurs exemplaires dont chaque partie garde une copie, si l'aspect graphique et typographique de la charte donne au document une forme plutôt contractuelle ou plutôt l'apparence d'une plaquette publicitaire, etc.

1.3 La conformité des chartes avec la charte type : le respect de ses principes

L'article 2 de l'arrêté instituant une charte des thèses dans tous les établissements universitaires, stipule que la charte type du Ministère « peut être précisée et complétée par l'établissement dans le respect des principes qu'elle fixe ». La troisième étape consiste donc à **clarifier les principes fixés par la charte type**.

Les principes que la charte des thèses promeut sont, de façon condensée, les suivants :

Le doctorant est un **chercheur** qui, dans le cadre de son travail de recherche, prépare un doctorat. S'il est en formation, il est aussi et avant tout un « agent de production » : il produit des connaissances ; il développe des outils techniques ou méthodologiques ; il met au point des savoir-faire. Il est rémunéré et bénéficie des couvertures sociales habituelles (santé, retraite, chômage, congés parentaux). Le jeune chercheur est **pleinement intégré dans son laboratoire**, où il a accès aux mêmes facilités que les chercheurs permanents en poste pour accomplir son travail de recherche (accès à un lieu de travail, aux équipements, accès à la documentation, possibilités de participer aux conférences et colloques, de présenter son travail...). Son sujet de thèse est un **sujet de recherche bien identifié** et conçu pour déboucher sur des résultats dans le temps alloué (**trois années**). Ceci signifie que le doctorant n'est ni un technicien pour faire tourner des manipulations nécessaires au laboratoire, ni un vacataire chargé des petites besognes de l'équipe ; mais son expérience moindre par rapport aux chercheurs confirmés ne lui permet pas non plus de se lancer sur des sujets clairement trop risqués. Il est **suivi de près par son directeur de thèse** dont le but est de permettre au doctorant, au cours de sa formation et dans l'exercice de son travail, d'acquérir une autonomie. Le rôle du directeur n'est donc ni de laisser le jeune chercheur se débrouiller tout seul ni de le diriger au jour le jour, mais de le conseiller, de le former aux techniques de la recherche en lui transmettant ses savoir-faire, d'être disponible pour répondre à ses attentes. Le doctorant, enfin, a la possibilité d'enseigner s'il le souhaite, et doit avoir des **facilités pour suivre des formations complémentaires**, ceci afin de parfaire son **projet personnel et professionnel** qui doit être défini le plus tôt possible. Pour régler le plus facilement possible les éventuels conflits entre le doctorant et son directeur, des **procédures de médiation** doivent être mises en place au sein des établissements. Enfin, des mesures particulières doivent veiller aux possibilités pour les jeunes chercheurs de **publier** dans des conditions satisfaisantes.

Cette présentation correspond au quotidien de nombreux doctorants. Mais elle n'est pas le lot commun de tous, loin s'en faut. C'est pour la généralisation de ces bonnes pratiques et conditions de travail qu'œuvre la charte des thèses. Corollairement, ce sont ces principes minimum, explicités (dans la lettre et l'esprit) ci-dessous, que chaque charte doit énoncer clairement.

1.3.1 Le jeune chercheur accomplit un travail, exerce une activité professionnelle

La charte type est explicite sur ce point, évoquant dès la deuxième phrase « les conditions de travail nécessaires à l'avancement de la recherche ». Un doctorant n'est plus un étudiant qui doit montrer qu'il a acquis des connaissances. **Son rôle est de produire des savoirs ou des savoir-faire, et c'est sur cette capacité à produire du savoir qu'il est évalué.** Les chartes doivent donc **présenter le doctorat comme un travail.**

Dans ce cadre, l'association entre le doctorant et le directeur de thèse se fait sur la base d'un **recrutement**, c'est-à-dire **un accord et un choix réciproque**. Les chartes ne doivent donc pas présenter le doctorat comme une poursuite d'études, ni la relation entre le doctorant et le directeur comme asymétrique (en laissant entendre, par exemple, que seulement l'un choisit l'autre). Et qui dit choix réciproque dit critères de recrutement du candidat : le directeur de thèse pressenti « doit également s'assurer que le doctorant fait preuve d'esprit d'innovation », autrement dit, il doit veiller à ce que le doctorant recruté ait les compétences nécessaires.

Membre à part entière de la structure d'accueil dans laquelle il travaille, le doctorant doit bénéficier des **mêmes moyens et mêmes facilités** que les chercheurs et enseignants-chercheurs titulaires. Il relève de la responsabilité du directeur de thèse de rassembler les moyens à mettre en œuvre pour permettre la réalisation du travail.

1.3.2 Le sujet de recherche est bien identifié

Le sujet de recherche doit être au cœur de l'accord entre le doctorant et son directeur ; la charte modèle précise même que « cet accord porte sur le choix du sujet et sur les conditions de travail nécessaires à l'avancement de la recherche. »

Le choix du sujet de thèse doit être formalisé au moment de l'inscription, après s'être assuré de son **actualité** et de son **caractère novateur** dans le contexte scientifique.

1.3.3 Le directeur de thèse : son rôle dans le choix du sujet et la recherche du financement

La recherche, qu'elle soit publique ou menée en entreprise, ne peut pas se concevoir sans une **politique scientifique** qui la cadre et l'oriente (mais sans pouvoir ni vouloir, évidemment, la prédire). Dès lors, il revient au directeur de thèse — quelles que soient les disciplines — d'être à **l'initiative du sujet** de recherche, ce afin d'assurer la cohérence de la politique scientifique de l'unité d'accueil. C'est d'ailleurs ce que prévoit l'arrêté² du 25 avril 2002 relatif aux études doctorales : « Le sujet de thèse est arrêté sous la responsabilité du ou des chefs d'établissement, après avis du directeur de l'école doctorale **sur proposition du directeur de thèse** » (art. 8).

De plus, si le directeur de thèse est **responsable du recrutement du jeune chercheur**, il l'est aussi des conditions nécessaires à l'avancement des travaux **et donc de la recherche de financements** (qui vont de pair avec la politique scientifique). Il connaît les partenaires financiers avec qui l'équipe a l'habitude de collaborer, ou les organismes potentiellement intéressés pour les recherches menées. C'est lui, également qui — par expérience — a les compétences et la légitimité scientifique pour la constitution des dossiers de demandes de financements.

Ce financement peut prendre plusieurs formes, selon que le doctorant est en formation initiale (CDD de ministères, de grands organismes, de collectivités locales, CIFRE, etc.) ou continue (enseignants à temps partiel ou tout emploi, du secteur public ou du monde de l'entreprise, dont les fonctions incluent l'activité de recherche qui constitue le sujet de thèse). Dans tous les cas **la charte doit responsabiliser les directeurs de thèse**, présentant le financement comme une nécessité et non une éventualité. Il en résulte que tout projet de thèse doit être financé et, pour le moins, finançable.

1.3.4 Renforcer la qualité de l'encadrement

Un doctorant travaille dans un domaine pointu qui nécessite une grande connaissance qu'il n'a pas au début de son doctorat. Aussi, soit son directeur est disponible et l'oriente correctement et efficacement dès le début, soit le doctorant cherche tout seul et il risque très fortement de s'égarer pendant plusieurs mois. Le doctorant doit devenir en deux ans un expert international dans son domaine.

Pour cela, il doit pouvoir obtenir à chaque avancée ou à chaque problème rencontré, un conseil rapide et un suivi fiable, donc un **directeur qui s'engage à lui consacrer une part significative de son temps**.

Dans ce contexte, le suivi par un même directeur d'un nombre trop important de doctorants signifie automatiquement une diminution de la disponibilité et corollairement de la qualité de l'encadrement. Qui plus est, l'exigence d'un suivi de qualité motive les encadrants pour que leurs doctorants respectent les délais impartis, et si dans ce cas les doctorants ont des chances augmentées d'être bien encadrés, cela laisse aussi davantage de temps à l'encadrant pour s'occuper de sa propre recherche.

Signalons au passage que la charte type indique que « le futur doctorant doit être informé du nombre de thèses en cours qui sont dirigées par le directeur qu'il pressent ». Cette disposition doit être présente dans les chartes adoptées par les établissements.

² Arrêté du 25 avril 2002 relatif aux études doctorales (NOR : MENS0200984A) paru au Journal Officiel n°99 du 27 avril 2002, page 7633 (document en ligne : <<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MENS0200984A>>).

L'amélioration de la qualité de l'encadrement passe également par un abandon des pratiques consistant à distinguer d'une part le directeur « officiel », titulaire d'une habilitation à diriger des recherches, et d'autre part l'encadrant effectif. Il est en effet possible pour un chercheur non habilité d'obtenir une dérogation pour diriger officiellement le doctorant qu'il encadre en pratique.

La charte des thèses précise donc explicitement, à défaut d'être numériquement plus précise, qu'« un directeur de thèse ne peut encadrer efficacement, en parallèle, qu'un **nombre très limité** de doctorants ».

1.3.5 Unifier la durée des thèses

Pour garantir les bases d'un travail dans de bonnes conditions, à la fois original et formateur, la faisabilité du sujet doit s'inscrire dans le délai prévu. Si des dérogations justifiées peuvent être demandées, « la durée de référence de préparation d'une thèse est de **trois ans** ». Certains projets de recherche pouvant requérir du temps supplémentaire, des dérogations doivent être possibles. Néanmoins l'allongement de la durée des thèses doit être combattu.

S'il veut être crédible auprès de futurs employeurs, s'il veut que son doctorat soit considéré comme une expérience professionnelle, le doctorant doit aller jusqu'au bout de son projet de recherche dans un temps clairement identifié et fixé au départ — moyennant évidemment une souplesse dans la réalisation. Cette régularité de la durée des thèses aidera alors à leur valorisation sur le marché du travail, spécialement dans le monde de l'entreprise.

1.3.6 Assurer le suivi de la formation doctorale et de l'après-thèse

Des statistiques sont tenues pour connaître le **devenir professionnel** des doctorants et des jeunes docteurs. Ces **statistiques sont mises à la disposition** des futurs doctorants.

1.3.7 Assurer l'existence d'un dispositif de médiation dans les conflits

En cas de conflits entre le doctorant et le directeur de thèse ou celui de l'unité d'accueil, il est possible **pour chacun des signataires** de la charte d'en référer à des médiateurs choisis au sein de l'université dont le doctorant dépend, mais également en ayant éventuellement recours à des personnes extérieures à l'établissement.

1.3.8 Publications

« Le doctorant doit apparaître parmi les coauteurs » des publications ou brevets et rapports industriels qui seront tirés directement ou indirectement du travail de recherche.

2 L'application de la charte par les différents acteurs

Certains aspects d'une application satisfaisante de la charte des thèses sont purement qualitatifs, et doivent donc être évalués par une **enquête qualitative** auprès des intéressés et des structures concernées. Dans cette perspective, la **consultation des associations de jeunes chercheurs** (nationales, régionales et locales) est souhaitable. Ces organisations sont, généralement, les premières au courant des dysfonctionnements et des pratiques honorables.

D'autres aspects, plus facilement quantifiables ou mesurables peuvent être interrogés selon des paramètres clairement identifiés.

2.1 Les Écoles doctorales, garantes de la mise en œuvre de la charte

Les Écoles doctorales doivent faire l'objet d'une attention toute particulière quant aux moyens qu'elles mettent en œuvre pour assurer leurs missions et quant à ceux dont elles disposent pour cela. Elles sont en effet la structure pivot de l'expérience et de la formation doctorale, et de l'application de la

charte des thèses, l'arrêté ministériel³ du 25 avril 2002 relatif aux études doctorales stipulant (art. 19) en effet que le conseil de l'école doctorale « veille au respect des principes de la charte des thèses de l'établissement ».

Rappelons que cet arrêté précise (art. 16) que les cinq grandes missions des Écoles doctorales sont d'offrir aux jeunes chercheurs :

- un encadrement scientifique assuré par les unités ou les équipes de recherche reconnues ;
- les formations utiles à la conduite de leur projet de recherche et à l'élaboration de leur projet professionnel ;
- une ouverture internationale ;
- la possibilité de faire un stage en milieu professionnel ;
- le suivi de l'insertion.

La circulaire du 10 novembre 1998⁴ adressée par la Direction de la Recherche aux Présidents d'universités, et aux Directeurs d'Écoles et d'établissements, est beaucoup plus précise :

« Le principe de base de toute école doctorale doit être de pouvoir répondre à la question suivante : former des docteurs, pour quoi faire ? et la priorité absolue des responsables de l'école doctorale doit être de préparer l'avenir professionnel des futurs docteurs, que cet avenir soit dans l'enseignement supérieur et la recherche publique, ou dans tout autre type d'insertion dans les milieux socio-économiques, sans limiter son horizon à la France. »

Si la question d'une ouverture internationale n'est pas explicitement mentionnée dans la charte des thèses, les quatre autres missions en font partie intégrante. L'évaluation de l'application de la charte des thèses comprend donc une **appréciation des moyens mis en œuvre** par les Écoles doctorales pour assurer ces missions, mise en regard d'un **contrôle des dispositifs d'évaluation et de vérification des objectifs atteints** dont s'est doté l'École doctorale. L'évaluation doit également porter sur la part d'investissement faite pour l'insertion et son suivi.

2.1.1 Évaluation des moyens mis en œuvre

2.1.1.1 Moyens de communication déployés

Une communication efficace et efficiente est indispensable au sein d'une École doctorale, dont les acteurs sont généralement très dispersés. Il convient d'évaluer la **qualité des moyens de communication mis en place par l'École doctorale**. Ceux-ci pourraient se juger, en première approximation, à l'aune des critères suivants :

- l'existence d'une **liste de diffusion** électronique de l'École doctorale spécifique **pour les doctorants** ; si elle existe, cette liste est-elle modérée ou pas ? quels accès en ont les acteurs ?
- l'existence d'une liste de diffusion électronique de l'École doctorale spécifique **pour les directeurs de structures d'accueil** ;
- l'existence d'une liste de diffusion électronique de l'École doctorale spécifique pour les chercheurs et enseignants-chercheurs **habilités à diriger des recherches** (directeurs de thèse actuels, potentiels ou futurs) ;
- la qualité, la complétude et la mise à jour régulière (au moins trimestrielle) du **site web de l'École doctorale** ; le texte de la charte locale (ou des chartes s'il y a plusieurs établissements) y est-il disponible ? les éventuels « suppléments » (par rapport à la charte type) spécifiques à l'École doctorale sont-ils mentionnés et expliqués (autrement, y a-t-il une politique de la charte

³ Cf. note 2 ci-dessus, en page 6.

⁴ Note du 10 novembre 1998 de Maurice Garden, Adjoint au Directeur de la Recherche, Chargé de la Recherche Universitaire et des Études Doctorales à Mesdames et Messieurs les Présidents d'universités, les Directeurs d'Écoles et d'établissements (document en ligne : <<http://www.recherche.gouv.fr/recherche/formation/1011.htm>>).

des thèses et en matière de formation doctorale dans l'École doctorale) ? une information sur les formations proposées par l'École doctorale y est-elle disponible ?

- la tenue d'un **annuaire** de ses doctorants et docteurs.

2.1.1.2 Animation scientifique et transversale de l'École doctorale

Au-delà des moyens de communication dont se dote l'École doctorale, il convient de juger les éléments d'**animation** mis en place, tant d'un point de vue **scientifique** (organisation de séminaires et conférences scientifiques, etc.) que **général** : réunions d'information (journée d'accueil des nouveaux étudiants de master-recherche et des primo-doctorants, présentation de l'École doctorale et de son fonctionnement), séminaires d'ouverture (non scientifiques, par exemple sur les brevets, ou de présentation des associations de jeunes chercheurs, etc.), conférences sur l'insertion professionnelle (information sur les débouchés, sur les concours académiques, témoignages de docteurs, rencontres avec des entreprises), diffusion d'un guide du jeune chercheur (sur le modèle du *Guide du Doctorant* développé par la Guilde des Doctorants), organisation de Doctoriales®, programme de valorisation des compétences des jeunes chercheurs, etc.

2.1.1.3 Formations proposées par l'École doctorale

L'une des missions fondamentales des Écoles doctorales est de proposer aux jeunes chercheurs des formations complémentaires. Un premier axe d'évaluation s'intéresse à la **diversité proposée** : dans le cas de formations scientifiques, s'agit-il d'approfondissement (dans disciplines de l'École doctorale) ou d'ouverture (à d'autres disciplines) ? Dans le cas de colloques et écoles scientifiques thématiques, genre universités d'été, sont-ils organisés ou reconnus ? Pour les formations générales, s'agit-il de pédagogie, d'insertion professionnelle, d'information sur le monde de l'entreprise, ou autres ?

Dans le même ordre d'idée, mais d'un point de vue plus quantitatif, l'École doctorale a-t-elle mis en place pour gérer ces formations un système avec un total d'heures à faire, ou en modules ? Quel volume horaire ou quel nombre de modules, et quelle répartition sur les 3 années du doctorat ?

Une deuxième approche, complémentaire, porte sur l'**organisation de ces formations**. Par exemple, à qui sont-elles ouvertes ? Qui choisit les formations du doctorant, certaines sont-elles obligatoires ? Existe-t-il une procédure d'acceptation du choix du cursus de formation (accord du directeur de thèse, par exemple) ? Rappelons à ce sujet que la charte modèle précise : « Afin d'élargir son champ de compétence scientifique, des formations complémentaires [...]seront suggérées [au doctorant] par son directeur de thèse. »

Parallèlement, quelle **politique est prônée vis-à-vis des formations** ? La soutenance est-elle conditionnée aux formations suivies ? Quels sont les modes de validation individuelle des formations suivies (absence de dispositif, vérification des présences, évaluation par le responsable de la formation, examen, rapport à réaliser par le jeune chercheur, etc.) ? Le parcours de formation du doctorant est-il consigné (par exemple dans un « cahier de thèse », en annexe au diplôme, etc.) ?

Cet aspect peut être associé à l'existence et à une évaluation de la **politique de reconnaissance des formations extérieures** à l'École doctorale. Comment sont reconnues les formations proposées par des instances extérieures à l'École doctorale ? S'agit-il, par exemple, d'une analyse au cas par cas (label mis sur certaines formations extérieures) ? Quels rapports sont entretenus avec le Centre d'initiation à l'enseignement supérieur dont l'École doctorale dépend ? La validation de la formation permanente ou continue des organismes de recherche est-elle possible ? Comment sont considérés les stages en entreprises, les vacances d'enseignement, les activités associatives ? Existe-t-il une procédure pour qu'une formation extérieure soit reconnue par l'École doctorale ?

Enfin, il est important de considérer ce système de formations comme dynamique et donc d'évaluer les processus et les procédures d'**évolution de ces formations**. Cette évaluation peut ainsi porter sur les instances de proposition de formation et sur les dispositifs d'évaluation de la qualité et de la pertinence des formations en projet et en place. Qui propose et qui peut définir le cahier des charges de nouvelles formations ? Comment se fait l'évaluation a posteriori de la qualité des formations proposées ?

Globalement, des données quantitatives — au moins brutes — doivent être disponibles portant sur la proportion de doctorants suivant des formations complémentaires en École doctorale, la proportion suivant des formations hors École doctorale, la proportion de doctorants effectuant des stages ou des séjours en entreprise ou dans la fonction publique ou para-publique, etc. Un point non négligeable réside dans la facilité d'accès à ces données pour les doctorants⁵.

2.1.1.4 Suivi des doctorants et docteurs

Le suivi des jeunes chercheurs s'articule en deux temps : la préparation de l'insertion professionnelle et le suivi du devenir professionnel des docteurs.

2.1.1.4.1 Préparation de l'insertion professionnelle post-doctorale

Le doctorant, le directeur de thèse et le directeur d'École doctorale sont, au sein des établissements, les acteurs de l'insertion professionnelle du jeune docteur : tous trois doivent y participer pleinement, s'en sentir concernés et s'y investir. Au niveau de l'École doctorale, il est important d'évaluer le degré de préoccupation sur cette question.

La charte type précise que « l'insertion professionnelle souhaitée par le doctorant doit être précisée le plus tôt possible ». Il convient donc de regarder, pour chaque jeune chercheur, quand l'École doctorale commence-t-elle à se saisir de la question, et par quels moyens.

Cette question des moyens déployés par l'École doctorale a déjà été abordée en détail (*cf. supra*). Reste à vérifier le rendu de ces moyens aux premiers intéressés, à savoir les jeunes chercheurs. En effet, la charte prévoit que l'École doctorale doit leur **communiquer une information sur les débouchés** académiques et dans le monde de l'entreprise pour les secteurs qui les concernent, en particulier les statistiques nationales sur le devenir des jeunes docteurs et les informations sur le devenir professionnel des docteurs formés dans leur laboratoire d'accueil⁶. Les doctorants ont-ils donc accès aux informations qui les concernent sur l'insertion des docteurs ? Quels sont les éléments mis en place à cet effet ?

Par ailleurs, ces données ne peuvent pas être obtenues sans la mise en place d'outils⁷ adaptés pour le suivi du devenir des docteurs, qu'il s'agisse d'un observatoire, d'enquêtes, ou de la conjugaison de plusieurs moyens. Ces outils sont d'autant plus fiables et efficaces qu'ils sont articulés avec des solutions de suivi des formations auxquelles participe chaque jeune chercheur, et de suivi administratif du déroulement de l'expérience doctorale. De tels outils ont déjà été développés et sont utilisés dans de nombreuses Écoles doctorales (nous y reviendrons en conclusion) ; ces expériences sont certainement à encourager et à généraliser.

2.1.1.4.2 Suivi du devenir des docteurs

Le suivi du devenir des docteurs est l'une des missions fondamentales d'une École doctorale. Une évaluation stricte doit donc porter sur les moyens que l'École doctorale s'est donnée pour constituer des **statistiques sur l'insertion professionnelle** des docteurs jusqu'à 4 ans après la soutenance, et pour assurer la **diffusion de l'information** aux futurs doctorants. Existe-t-il, par exemple, au sein de l'École doctorale, un observatoire du devenir professionnel des docteurs ? Les futurs doctorants y ont-ils aisément accès ?

2.1.1.5 Dispositifs de médiation

L'un des points clés de la charte consistait à aménager la relation duale entre le doctorant et son directeur de thèse, d'assouplir les liens de dépendance en introduisant dans cette relation des tiers.

⁵ Le lieu idéal de centralisation de ces données est sans doute, dans chaque École doctorale, son site web.

⁶ Les directeurs de thèse sont également explicitement responsabilisés à ce sujet — *cf. infra*, en page 13.

⁷ Des suggestions seront proposées en dernière partie au sujet de ces outils.

L'une des mesures concrètes consistait précisément à prévoir des dispositifs de médiation, mobilisables en cas de conflit.

Une évaluation de l'application de la charte des thèses doit donc regarder quelles sont les **procédures de médiation** pouvant être déployées en cas de conflit ? Ceci doit également être mis en perspective en regardant quelles sont les procédures de médiation ayant été déployées en cas de conflit ? Combien de telles procédures ont déjà eu lieu depuis 1998 ? Et avec quels dénouements ?

2.1.1.6 Conseil et vie de l'École doctorale

Une École doctorale est un collectif qui, comme toute instance universitaire, est en évolution permanente et doit veiller à adapter continuellement ses activités et son fonctionnement. L'évaluation doit donc également porter sur les **dispositifs ayant été mis en place pour penser l'évolution** de l'École doctorale, pour mettre au point des propositions concrètes pour améliorer le fonctionnement de l'École doctorale, notamment sur les personnes qui y sont impliquées.

Le Conseil de l'École doctorale est l'organe politique concerné par ces questions. Sa constitution n'est définie réglementairement que de façon partielle et très floue. Son fonctionnement conditionne grandement l'effectivité de l'application de la charte, et doit donc lui aussi être évalué avec attention.

Si l'objectif est d'y concevoir et d'y mettre en place une politique de formation doctorale, la composition du Conseil de l'École doctorale doit en général être revue. Il nécessite une **implication plus directe et explicite des directeurs de laboratoires et des directeurs de thèses**, ou de leurs représentants. Un Conseil d'École doctorale qui ne se résume pas à un cabinet obscur de partage des allocations de recherche, ni à une chambre d'entérinement des maquettes pédagogiques des Masters Recherche, ne doit donc pas rassembler uniquement des directeurs de Masters Recherche.

L'évaluation des moyens qu'un établissement se donne pour l'application de la charte des thèses, c'est-à-dire l'appréciation de l'intérêt qu'il porte à sa formation doctorale, passe donc aussi par une évaluation de la **composition du conseil** dont il dote ses Écoles doctorales.

Typiquement, il convient d'être vigilant sur les points suivants : quels sont les **processus de décision** ? les représentants des jeunes chercheurs y sont-ils associés ? Quelle importance ses membres et les instances supérieures de l'établissement lui accordent-ils (ce qui peut être estimé au **nombre de réunions annuelles** et à sa constitution en commission de travail, à un fonctionnement purement formel ou comme lieu de décision politique, etc.) ?

Plus généralement, il convient d'examiner les moyens (financiers, humains, statutaires, etc.) alloués par les établissements à leurs Écoles doctorales : existe-t-il une politique propre d'établissement en matière de formation doctorale leur donnant des moyens ?

On peut ainsi attendre que le Conseil de l'École doctorale remette chaque année un rapport de ses activités au Conseil scientifique ou d'administration de l'établissement. Ce rapport doit contenir un compte-rendu de ses réunions et de l'activité de l'École doctorale, une présentation et une évaluation de ses formations, un bilan des participations, des propositions pour l'année suivante, un état des lieux de l'application de la charte des thèses au sein de l'établissement. Il doit également faire le point chiffré sur la qualité de la formation doctorale (taux d'encadrement, taux d'abandons, qualité et taux de financement, etc.) et de l'insertion professionnelle des docteurs. Enfin il est important de contrôler la qualité de la diffusion de ce rapport, les doctorants et futurs doctorants, les directeurs d'équipes, etc. devant y avoir accès.

Enfin une attention minutieuse doit être portée à la politique du conseil vis-à-vis des cas de non-financement, de la qualité des financements et de la durée des doctorats.

2.1.2 Évaluation des dispositifs mesurant les résultats obtenus

L'existence de moyens de mesure de l'insertion professionnelle des docteurs ou du nombre de soutenances perd beaucoup de son sens si ces outils ne sont pas utilisés pour orienter le travail de l'École doctorale. En effet, l'École doctorale doit, à côté des moyens déployés pour assurer ses missions, instaurer des mécanismes lui permettant d'effectuer des bilans des résultats atteints par rapport aux objectifs attendus, c'est-à-dire des outils d'évaluation des résultats. Ces outils doivent à leur tour faire l'objet d'une évaluation.

À titre d'illustration, on pourra voir si les moyens de mesure du devenir professionnel des docteurs ou de l'encadrement des jeunes chercheurs sont couplés avec un dispositif permettant de faire évoluer, en fonction des résultats, l'expérience doctorale ou le profil des docteurs formés par l'établissement. Par exemple, ces mesures font-elles l'objet d'un rapport systématique aux organes politiques de l'École doctorale pour que celle-ci modifie son dispositif de formations complémentaires dispensées ?

Dans le même esprit, l'École doctorale fait-elle des enquêtes de satisfaction à propos des formations qu'elle organise ou propose ? ou évalue-t-elle les taux de participation à ces formations ? Dans ces cas, ces enquêtes sont-elles discutées au Conseil de l'École doctorale ?

Ou bien encore, quels sont les éléments mis en place pour le contrôle de l'application de la charte des thèses (commission au sein de l'École doctorale, observatoire extérieur, etc.) et quelle politique en matière de recherche et de formation doctorale en découle pour l'établissement (par exemple le conditionnement de l'attribution du Bonus Qualité Recherche aux équipes en fonction du respect des critères d'application de la charte des thèses, ou de l'attribution des allocations de recherche du Ministère en charge de la recherche réservées au chef d'établissement, etc.) ?

2.2 Les responsabilités du directeur de thèse

Trois grands secteurs relèvent, directement ou indirectement, de la responsabilité des directeurs de thèse : la recherche de financement pour le jeune chercheur qu'il encadre, la qualité de cet encadrement, et la préparation de l'insertion professionnelle du futur docteur.

2.2.1 Quantités et qualités des financements de recherche doctorale

L'évaluation de l'application de la charte des thèses comprend aussi une évaluation des moyens et des procédures mis en œuvre par les directeurs de thèse pour s'organiser, au sein de l'École doctorale et sous la responsabilité du directeur de la formation doctorale, et au sein de leur propre unité de recherche pour mettre en place des **outils efficaces de recherche de financements** (publics ou privés) de doctorats.

Le financement de la recherche des doctorants, son montant, sa nature, et la couverture sociale affaissant sont des critères essentiels dans l'évaluation de l'application de la charte des thèses, et il est indispensable que cette évaluation responsabilise ces acteurs :

« Le directeur de thèse doit définir et rassembler les moyens à mettre en œuvre pour permettre la réalisation du travail. »

« L'objectif d'un directeur de thèse ou d'un responsable d'école doctorale doit être d'obtenir un financement pour le plus grand nombre de doctorants sans activité professionnelle. »

Il convient donc d'évaluer, par École doctorale et par unité de recherche :

- le **taux de financement** du travail de recherche (financement spécifique) des doctorants et l'**écart type** dans la ou les disciplines concernée(s) : il s'agit d'évaluer le nombre de doctorants financés (quelque soit le mode et la qualité de ces financements) par rapport à ceux qui ne le sont pas. Cette évaluation doit se faire à un instant *t*, mais aussi sur la durée (rapport entre les jeunes chercheurs qui bénéficient d'une rémunération pendant par exemple au moins 80% de la durée de leur thèse, et les autres).
- le **niveau du financement** spécifique (montant net moyen), la dispersion des montants (existence de grandes inégalités ou pas) et l'**écart par rapport à la moyenne** dans la discipline ;
- la **proportion du nombre de salaires** (financements avec contrat et couverture sociale) par rapport aux libéralités (bourses) ;
- la **proportion de doctorants en formation continue** (c'est-à-dire dont l'employeur principal finance l'activité de recherche) ;

- la **proportion de doctorants avec une activité salariée extérieure** au travail de recherche, en distinguant l'enseignement secondaire, l'enseignement supérieur et les activités de subsistance (« petits boulots »).
- le **taux de non-financement** (spécifique) et **l'écart par rapport à la moyenne** dans la discipline.

Pour chaque type de financement (allocations de recherche du ministère, allocations des collectivités territoriales, etc.), il faudra être attentif aux procédures de demande (qui fait la demande, l'équipe ou le doctorant ?) et d'attribution. Par qui et sur quels critères sont évaluées les demandes : sur dossier, par entretiens, quel est le poids des notes de Master, etc. ? Mais également qui décide de ces critères (Conseil d'École doctorale, commission pédagogique, etc.) ? Plus généralement, le directeur de thèse, au sein des équipes ou au sein de l'École doctorale, a-t-il mis en place un dispositif de recherche de financements autres que l'allocation de recherche ?

2.2.2 Encadrement du jeune chercheur

Une attention toute particulière doit être portée à la qualité de l'encadrement du jeune chercheur par l'encadrant. Pour cela, il convient de surveiller les indicateurs suivants :

- la **durée** des thèses et l'écart moyen à la moyenne dans la discipline ;
- le **nombre de doctorants par encadrant** et l'écart type dans la discipline. Une corrélation entre le nombre de doctorants encadrés par le même directeur, leur mode de financement et la durée des thèses doit pouvoir être testée ;
- la **fréquence des réunions** de laboratoire, de séminaires d'équipe, etc. ;
- l'existence de **procédures de médiation** (en cas de conflit) ;
- le **nombre de publications** (avec) des doctorants.

2.2.3 Préparation de l'insertion professionnelle du futur docteur

L'évaluation de l'application de la charte des thèses doit vérifier les procédures d'information concernant la préparation de l'insertion professionnelle du futur docteur. On pourra ainsi contrôler que les directeurs de thèses sont intégrés dans ces procédures, et qu'eux-mêmes reçoivent une information, voire une formation, spécifique à ce sujet.

Les directeurs de thèses doivent par ailleurs, et sans abus de pouvoir, permettre à leur doctorant de suivre des formations durant leur doctorat.

2.3 L'accueil des jeunes chercheurs dans les équipes de recherche

2.3.1 Intégration des jeunes chercheurs dans les équipes

2.3.1.1 Intégration sociale

Un point essentiel de la charte type, et qui est généralement repris littéralement par les chartes des établissements, concerne l'intégration du doctorant dans l'équipe de recherche : « le doctorant est pleinement intégré dans son unité ou laboratoire d'accueil ».

Pourtant, de nombreux constats portent encore sur les difficultés d'insertion des jeunes chercheurs dans leur unité d'accueil. Ainsi une étude⁸ — et ce n'est pas la seule — sur « La perception du travail de thèse selon les doctorants en sociologie, économie, et sciences de gestion » pointe-t-elle précisément le problème majeur des doctorants : ils ne sont pas et ne se sentent pas intégrés dans

⁸ LE BOULCH Gaël et VAAST Emmanuelle, « La perception du travail de thèse selon les doctorants (en sociologie, économie et sciences de gestion) », Laboratoire CREPA, Université Paris Dauphine, 2002 (édition en ligne : <<http://www.dauphine.fr/crepa/ArticleCahierRecherche/CahierdeRecherche/cahier81.pdf>>).

des *équipes*. On conviendra qu'ils ne sont sans doute pas les seuls : les chercheurs titulaires qui travaillent véritablement en équipe sont rares dans ces disciplines.

Évaluer l'application de la charte sur ce point aurait donc un double effet bénéfique : veiller à l'intégration réelle des doctorants dans les structures d'accueil et inciter les chercheurs titulaires à travailler ensemble.

Pour cela, il conviendrait de se pencher sur les mesures prises pour intégrer les doctorants dans l'équipe, c'est-à-dire pour informer et expliquer au doctorant son rôle, ses droits et ses obligations au sein du laboratoire de recherche.

Ainsi, l'évaluation des unités d'accueil pourrait porter, par exemple sur :

- la **remise d'un livret d'intégration du doctorant**. Propre à chaque unité, il expliquerait quels sont ses principaux objectifs de recherche, présenterait ses effectifs, le nombre de doctorants encadrés par les directeurs de thèse, les conditions matérielles de travail (bibliothèques, bureaux, etc.), et surtout préciserait clairement comment est envisagé dans l'unité le processus de thèse.
- l'organisation d'une **journée ou séminaire d'accueil** pour les primo-doctorants où chacun présente rapidement l'objet de ses travaux aux autres chercheurs de l'équipe. Cette pratique existe généralement pour l'accueil des nouveaux membres titulaires, et pourrait donc aisément être étendue à celui des nouveaux doctorants.
- l'existence d'un **annuaire** (éventuellement électronique) mis à jour chaque année des membres du laboratoire, de leur statut et de l'objet de leurs recherches.
- la mise en place d'un **questionnaire** (annuel) au sein de chaque laboratoire sur l'intégration des doctorants. Adressé à chaque doctorant (nouveau ou pas), il pourrait être annexé au rapport d'activité de l'équipe.
- la mise à disposition de chaque doctorant ou futur doctorant, par le laboratoire, de son **rapport d'activité** et toutes informations sur les travaux en cours.

2.3.1.2 Intégration scientifique

Pour évaluer l'intégration scientifique des jeunes chercheurs dans les équipes, on pourra dans un premier temps contrôler les dispositions de leur **règlement intérieur**, notamment en ce qui concerne leur **représentation dans les différentes instances de décision** de l'unité de recherche. La seconde étape consiste à vérifier quel travail est confié aux doctorants, par exemple au moyen d'un questionnaire (une juste mesure doit en effet exister entre le respect des exigences du travail de recherche concernant sa thèse, et l'exclusion du doctorant de tous les autres travaux entrepris par l'équipe). Enfin, une attention particulière sera accordée à la formation scientifique apportée par l'équipe et ses membres au jeune chercheur.

2.3.1.3 Intégration symbolique

Le **taux de financement** est aussi un élément permettant de juger de l'intégration des jeunes chercheurs dans une équipe. Car pour que le doctorant soit considéré comme un véritable membre de l'équipe de recherche, au sein de l'environnement de production de savoirs qu'est le laboratoire, il est indispensable que son travail soit rémunéré par un salaire décent (correspondant à ses qualifications et à son activité) et accompagné de la couverture sociale prévue par la législation du travail. Ces conditions participent en effet de la considération que les membres de l'équipe portent au jeune chercheur, collègue et non pas main d'œuvre bon marché pour le laboratoire.

Dans cette perspective, la qualité des financements du jeune chercheur est déterminante et la responsabilité en revient au directeur de l'unité de recherche et au directeur de thèse qui l'a recruté.

2.3.2 Conditions quotidiennes de travail

La charte des thèses prévoit qu'un jeune chercheur doit bénéficier, pour permettre la réalisation de son travail, des mêmes moyens et mêmes facilités que les chercheurs et enseignants-chercheurs

titulaires de l'unité d'accueil. L'évaluation de l'application de la charte passe donc par une vérification des points suivants :

- l'**accès libre à un local** de recherche aux mêmes horaires que les membres titulaires (le doctorant possède-t-il personnellement une clé ?) ;
- les **moyens de travail** (par exemple, la mise à disposition d'un bureau, sa surface et son équipement, le nombre de personnes par ordinateur, la possibilité d'utiliser des consommables, etc.) ;
- plus particulièrement, les **facilités informatiques** : par exemple, une adresse électronique professionnelle est-elle attribuée automatiquement à chaque primo-doctorant ? avec quelle pérennité, c'est-à-dire conservée pendant combien d'années après la soutenance ?
- l'**accès** et les **conditions d'emprunts** et d'utilisation dans les bibliothèques et centres de documentation des différentes structures (aux mêmes conditions que les chercheurs et enseignants-chercheurs titulaires) ;
- les possibilités de **prises en charge des frais** pour un déplacement dans le cadre des recherches (participation à un colloque, etc.).

La vérification de ces points doit également être accompagnée d'une évaluation des **dispositifs susceptibles de mesurer les résultats obtenus** : l'équipe fait-elle des enquêtes régulières (questionnaire, réunion consacrés à ces questions, etc.) ? évalue-t-elle les attentes des jeunes chercheurs ? les résultats sont-ils précisés dans les rapports d'activités de l'équipe ?

2.4 Les engagements du jeune chercheur

Si la charte des thèses visait à ouvrir la relation fortement hiérarchisée entre le doctorant et le directeur de thèse, et donc à protéger le jeune chercheur dans un rapport de force et de dépendance potentiellement à son détriment, elle prévoit néanmoins des points sur lesquels le jeune chercheur doit s'engager.

2.4.1 Le sérieux d'un professionnel

Le doctorant s'engage à travailler en professionnel, autrement dit, sérieusement. Il doit également, comme tout chercheur, **faire preuve d'initiative**, c'est-à-dire explorer des voies nouvelles, lancer les tests nécessaires, proposer des hypothèses, demander le matériel dont il a besoin. Ceci peut être contrôlé si le doctorant fait régulièrement état de l'avancement de ses travaux devant l'équipe. Le nombre de présentations qu'il effectue annuellement peut donc, par exemple, être considéré comme un bon indicateur de son sérieux.

2.4.2 La communication et la responsabilité vis-à-vis du directeur

Le jeune chercheur a vis-à-vis de son directeur de thèse un devoir d'information quant aux difficultés rencontrées et aux progrès effectués. Il s'engage **rendre compte de son activité** sur son lieu de travail. Cela peut passer par la rédaction de notes intermédiaires. La qualité de la communication avec le directeur peut également être appréciée à la fréquence des entretiens qu'ont le jeune chercheur et son directeur, ou plus globalement à l'évaluation du temps consacré aux discussions portant sur le travail de recherche du doctorant.

2.4.3 Obligation de formation

Le doctorant doit s'engager à **suivre des formations complémentaires**. Elles sont déterminées par le doctorant en accord avec son directeur de thèse. Leur validation est faite par le directeur de l'École doctorale.

Il faut noter que la charte modèle ne décrit pas quelles doivent être ces formations mais au contraire laisse un **cadre extrêmement souple** : ainsi la participation aux Doctoriales® ou un séjour en entreprise de quelques semaines peuvent être validés comme formations complémentaires.

Toute interprétation stricte prônant une équivalence entre « formation complémentaire » et « cours de l'École doctorale » est donc abusive.

2.4.4 La participation au suivi de l'insertion professionnelle des docteurs

La charte type précise que « tout docteur doit informer son directeur de thèse [...] de son avenir professionnel pendant une période de quatre ans après l'obtention du doctorat. »

Une fois docteur, le jeune chercheur doit donc participer activement au suivi de l'insertion professionnelle des docteurs et pour cela répondre aux enquêtes régulières sur le devenir professionnel, si elles existent, qui sont effectuées par son École doctorale et transmises par son ancien directeur.

3 Suggestions générales

3.1 Quelques incohérences dans la législation actuelle

Comme le précise la Note du 10 novembre 1998 de Maurice Garden, Adjoint au Directeur de la Recherche, Chargé de la Recherche Universitaire et des Études Doctorales à Mesdames et Messieurs les Présidents d'universités, les Directeurs d'Écoles et d'établissements, l'école doctorale « n'a de sens que si elle s'appuie sur un ensemble coordonné d'équipes de recherche et de laboratoires reconnus et de qualité (c'est-à-dire évaluées par les EPST et la Mission, et inscrits au contrat). [...] C'est cette réunion d'équipes reconnues qui est la base de toute école doctorale. »

Or, la législation actuellement en vigueur concernant la composition du conseil de l'École doctorale n'est ni suffisamment explicite, ni compatible avec son fonctionnement optimal. **L'arrêté du 25 avril 2002⁹ doit être révisé** à ce sujet, afin d'y faire participer activement les directeurs d'unités de recherche.

Une modification en ce sens permettrait, entre autres, d'améliorer l'application de la charte des thèses en impliquant et responsabilisant les acteurs essentiels que sont les directeurs d'équipes, et donc indirectement, les encadrants.

3.2 Création d'un observatoire officiel des chartes des thèses

On peut déplorer l'existence d'un observatoire officiel des chartes des thèses, sur le modèle du site développé par la Guilde des Doctorants et de la Confédération des Jeunes Chercheurs (<<http://cdt.jeunes-chercheurs.org>>). Les objectifs d'un tel observatoire seraient :

- le recensement centralisé des chartes et des informations concernant ses principes et ses objectifs ;
- couplé à la publicité des critères d'évaluation des chartes et de leur application dans les établissements.

Ces aspects pourraient aussi être mis en parallèle avec un affichage des critères d'évaluation des Écoles doctorales.

De telles informations permettraient par exemple aux associations locales de doctorants et docteurs au sein des établissements de participer plus efficacement dans l'amélioration des conditions de travail des jeunes chercheurs. Rappelons qu'il est nécessaire d'associer les associations, quand elles existent, à tout processus d'évaluation de ce qui concerne la formation doctorale — que ce soit formellement ou pas.

⁹ Arrêté du 25 avril 2002 relatif aux études doctorales (NOR : MENS0200984A) paru au Journal Officiel n°99 du 27 avril 2002, page 7633 (document en ligne : <<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MENS0200984A>>).

3.3 Développement d'outils informatiques intégrés

Étant donné l'ampleur et la complexité de la tâche qui revient à une École doctorale, il est impensable d'espérer obtenir une quelconque efficacité sans le recours à **des outils de gestion et de suivi concernant l'expérience doctorale qui soient intégrés** : il est indispensable de concevoir rapidement des outils ergonomiques pour la gestion et maintenance des sites web des Écoles doctorales, qui devront être connectés aux annuaires et aux logiciels de suivi du devenir des doctorants et docteurs.

Il faut noter que plusieurs expériences ont été menées en France pour mettre au point des outils (informatiques) permettant d'intégrer les différents aspects de la gestion administrative, pédagogique et communicationnelle d'une École doctorale, dont certaines sont très satisfaisantes. On peut par exemple citer l'ADUM¹⁰ (Annuaire des élèves et anciens élèves des Ecoles Doctorales de l'Académie de Montpellier), ou le projet SiProDoct (Suivi de l'insertion professionnelle des doctorants/docteurs).

Il est souhaitable que les solutions retenues pour cela soient des logiciels libres. Dans cette perspective, une collaboration avec l'ATICA (Agence pour les technologies de l'information et de la communication dans l'administration, placée sous l'autorité du Premier ministre) doit être encouragée.

3.4 Transformation des libéralités en salaires : vers un contrat de thèse

Le Ministère actuel a déclaré vouloir s'engager dans la mise en place d'un protocole visant à transformer les libéralités en CDD. Si ces déclarations se confirment dans les actes, il faudra rapidement songer à transformer la charte des thèses en véritable « contrat de thèse ». Un point essentiel notamment, manquant dans la charte des thèses, consistera à **rendre la recherche d'un financement obligatoire**, parallèlement à une évaluation quantitative et qualitative de cette recherche de financement qu'aura effectuée le directeur de thèse.

3.5 Améliorer la qualité de l'encadrement

Pour faire évoluer les pratiques abusives dans les unités de recherche en ce qui concerne le suivi des doctorants par un même directeur, il est temps de mettre en place un système de transition des situations d'encadrement excédentaire vers des suivis de qualité. On pourra pour cela mettre en vigueur des **contraintes, pour une période donnée et au cas par cas, à la possibilité de recruter de nouveaux doctorants** pour les directeurs en encadrant déjà beaucoup trop. Ces contraintes devraient également être accompagnées d'une procédure d'évaluation très stricte de ces situations et corrélées aux critères d'attribution des primes d'encadrement doctoral et de recherche.

¹⁰ Cf. <<http://adum.igh.cnrs.fr/>>