

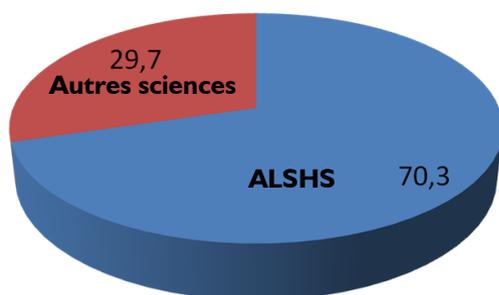
Contribution de la Confédération des Jeunes Chercheurs

Mission sur les disciplines dites « rares »

Contractualisation des doctorants

Les disciplines dites « rares », listées par le groupe de travail, sont reprises ci-dessous :

- 03 histoire du droit et des institutions,
- 04 science politique,
- 08 langues et littératures anciennes,
- 10 littératures comparées,
- 13 langues et littératures slaves,
- 15 langues et littératures arabes, chinoise, japonaise, hébraïques et d'autres domaines linguistique,
- 20 anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire,
- 24 aménagement de l'espace, urbanisme,
- 29 constituants élémentaires,
- 34 astronomie, physique,
- 36 terre solide,
- 37 météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement,
- 69 neurosciences,
- 72 épistémologie, histoire des sciences et des techniques,
- 73 cultures et langues régionales,
- 76 théologie catholique,
- 77 théologie protestante.



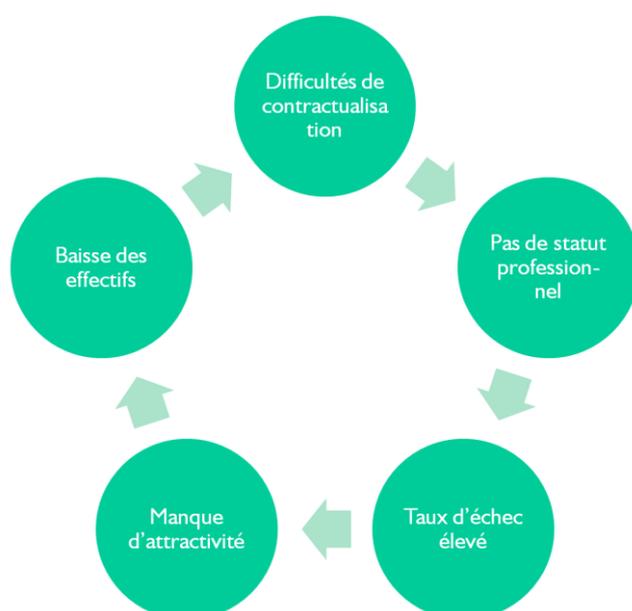
72 % de ces disciplines appartiennent aux catégories « sciences humaines et humanités », « sciences de la société » et « sciences et techniques de l'information et de la communication ». Ces catégories sont celles dans lesquelles on constate le taux d'échec le plus important, soit 39% de taux d'abandon en ALSHS contre 13 % pour les autres disciplines.¹

¹ Le taux d'abandon est estimé à partir du nombre annuel de soutenances et du nombre de doctorants inscrits en première année de doctorant.

Un parallèle peut être réalisé avec les conditions de contractualisation, qui sont moins bonnes dans ces disciplines. En effet, le pourcentage de doctorants en sciences humaines et sociales rémunérés pour leurs travaux de recherche doctorale ne dépasse pas 20%, alors qu'il monte à 95% des doctorants en sciences exactes, et à 90% des doctorants en sciences de la vie, de la santé et de l'environnement.²

Les disciplines dites « rares » représentent une grande partie des disciplines dans lesquelles les doctorants bénéficient de conditions de travail de moins bonne qualité. Ils sont moins souvent rémunérés et/ou contractualisés pour leur travail de recherche et ceci conduit à un taux d'abandon bien supérieur à celui observé dans les autres disciplines.

Les conséquences de la mauvaise contractualisation des doctorants



Actuellement, les mauvaises pratiques de contractualisation dans certaines des disciplines dites « rares » mettent en péril ces disciplines. En effet, la mauvaise contractualisation des doctorants est une négation de leur statut de professionnels de la recherche et ne permet pas de fournir aux doctorants de bonnes conditions de travail. Le taux d'abandon augmente de plus en plus, ce qui affaiblit fortement l'attractivité du doctorat.

Les étudiants de master ne sont de ce fait plus attirés par les carrières académiques et préfèrent s'en détourner. De plus, le doctorat souffre d'un manque de visibilité auprès des entreprises, les pratiques n'étant pas en accord

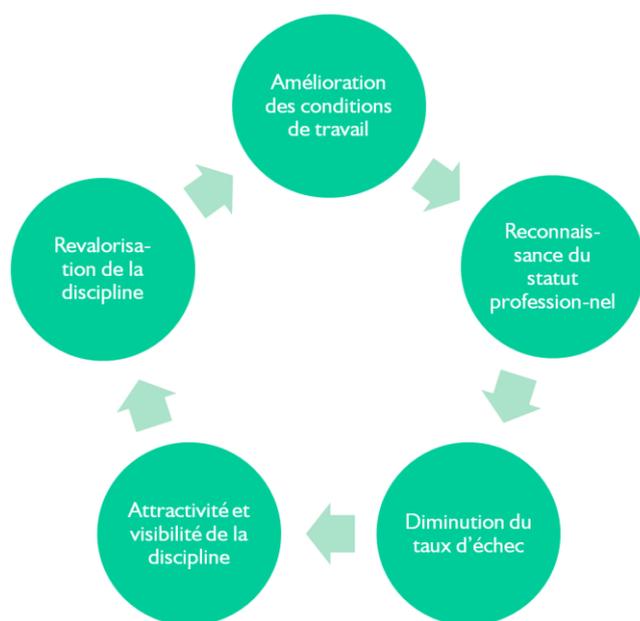
avec la législation, qui définit le doctorat comme une expérience professionnelle de recherche. Cette méconnaissance mutuelle des entreprises et des universités entraîne des difficultés supplémentaires pour la poursuite de carrière des futurs docteurs, qui voient la diversité de leurs possibilités se réduire.

Il en résulte une baisse des effectifs en doctorat dans ces disciplines, suivie d'une baisse des financements. La réponse de certaines disciplines est alors de gonfler les effectifs pour donner l'illusion de sauver la discipline. Cependant, elles n'ont pas la capacité d'offrir de bonnes conditions de travail aux doctorants et le cercle vicieux recommence.

² Synthèse des rapports d'évaluation par l'AERES des écoles doctorales de la vague D – mars 2010 : <http://www.aeres-evaluation.fr/content/download/13523/193461/file/Synth%C3%A8se%20ED%20Vague%20D.pdf>

Les effets bénéfiques d'un doctorat réussi

Comme expliqué précédemment, la solution ne réside pas dans l'inscription massive de doctorants en doctorat, sans leur apporter de contrat, de rémunération ni de conditions de travail adéquats. En effet, ces mauvaises pratiques mènent à une augmentation du taux d'abandon et à une fuite des étudiants en dehors des carrières académiques.



Au contraire, la solution consiste à réaliser un véritable recrutement au début du doctorat pour assurer à chacun un contrat de travail associé au financement de ses recherches. Il convient alors de diversifier les sources de financement, comme les CIFRE ou les financements européens.

De plus, le taux d'abandon au cours du doctorat peut être diminué en définissant mieux les projets doctoraux et en améliorant la qualité de l'encadrement des doctorants. L'intégration au sein de l'équipe de recherche n'est pas non plus à négliger, sachant qu'un grand nombre de doctorants des disciplines dites « rares » travaillent souvent chez eux ou en bibliothèque.

Finalement, la diversité des carrières possibles après le doctorat peut être restaurée en valorisant les compétences transversales apportées par le doctorat. L'embauche des docteurs par les entreprises permettra de rendre plus visible et lisible la discipline auprès des entreprises, et plus attractive pour les étudiants. La diffusion des docteurs en dehors du secteur académique peut être dynamisée par la multiplication des missions doctorales complémentaires hors recherche. Un doctorant sous contrat doctoral a en effet la possibilité d'effectuer une mission complémentaire annuelle de 32 jours maximum sur les thématiques suivantes :

- diffusion de l'information scientifique et technique,
- valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique,
- missions d'expertise.

La reconnaissance européenne

Les pratiques prônées par l'Europe en matière de gestion des ressources humaines sont parmi les meilleures. Les principes à respecter sont décrits dans le « [European Charter and Code for Researchers](#) » (Charter & Code), une charte que de nombreux organismes et établissements ont signée³ mais qui n'est pas toujours mise en pratique.

³ Liste des organismes et établissements ayant adopté le Charter & Code : <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode>

Il existe un programme européen qui aide les organismes et les établissements à améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines vers l'application des principes décrits dans le Charter & Code. Il s'agit de la « [Human Resources Strategy for Researchers](#) » (HRS4R) qui permet, après complétion du programme, d'obtenir le logo « HR Excellence in Research ». Actuellement, un seul organisme français a souhaité s'engager dans cette démarche européenne⁴. Cependant, cette démarche peut tout à fait être suivie par de petites structures, afin d'améliorer leur visibilité et leur reconnaissance au niveau européen.

L'obtention de financements européens pour des programmes de recherche est de plus en plus fréquemment couplée à l'application stricte des principes de gestion des ressources humaines décrits dans le Charter & Code. Il est alors crucial, d'autant plus pour les disciplines dites « rares », d'avoir des pratiques de recrutement irréprochables pour maximiser leurs chances d'obtenir ce type de financements.

Les labels sur le doctorat : une fausse bonne idée

Certains acteurs de la formation doctorale (écoles doctorales, établissements, etc.) cherchent à rassurer les futurs employeurs en apposant des labels sur le doctorat. Un label « Compétences pour l'entreprise », par exemple, assurerait aux entreprises que le docteur est apte à poursuivre sa carrière en entreprise. Bien que partant d'une bonne intention, ces labels mettent en péril l'unicité du doctorat.

Les formations complémentaires réalisées au cours du doctorat sont indéniablement un moyen efficace d'acquérir des connaissances sur le monde de l'entreprise et d'obtenir des compétences supplémentaires valorisées dans ce secteur. Il est également bienvenu de mettre en avant ces formations et les compétences qu'elles apportent lors des entretiens de recrutement. Cependant, il existe de nombreuses méthodes (mission doctorale, collaboration avec des partenaires industriels, etc.) pour obtenir ces compétences et il serait réducteur de privilégier la labellisation d'une méthode par rapport à une autre.

De plus, apposer un label sur le doctorat amènerait à dévaloriser le diplôme, puisque suggérant que le doctorat en lui-même ne permet pas d'acquérir les compétences prônées par le label. Ceci est une négation de l'expérience professionnelle apportée par le doctorat, qui est, certes, différente d'un doctorant à l'autre, mais qui ne peut pas être résumée sous un label unique. Il en résulterait une hiérarchisation entre les doctorats « labellisés » et les autres, ce qui porterait atteinte à l'unicité du doctorat.

⁴ Liste des organismes et établissements étant engagés dans la HRS4R : <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4ResearcherOrgs>