



Rapport sur l'évaluation des chartes des thèses des universités françaises

Confédération des Jeunes Chercheurs

Conclusion

cjc.jeunes-chercheurs.org/dossiers/chartes-des-theses
contact@cjc.jeunes-chercheurs.org

Chapitre 6

Conclusion

6.1 Bilan

Cette évaluation met en évidence le gouffre existant entre d'une part les orientations européennes et nationales sur le doctorat et d'autre part leur transcription dans la politique doctorale des universités au travers de leur charte des thèses.

Le bilan est en effet très négatif. La charte type proposée en 1998¹ représente le minimum réglementaire en terme d'engagements entre les différentes parties prenantes de la formation doctorale. Or, l'évaluation révèle clairement que **plus de 70 % des universités ne respectent pas cette réglementation. Leur charte des thèses amoindrit largement les responsabilités des établissements. Ce premier constat est déjà alarmant.**

Mais la situation est encore plus dramatique. Suite aux nombreuses évolutions de la politique doctorale², la charte type de 1998 est dépassée et n'est plus aujourd'hui une référence à laquelle il faut se conformer. La majorité des universités n'est pas parvenue à s'aligner sur le minimum requis en 1998 et n'a, en conséquence, pas commencé non plus à intégrer les évolutions de ces dix dernières années. **Ainsi, les universités françaises affichent presque toutes plus de dix ans de retard en ce qui concerne l'évolution de leur politique doctorale.**

De nombreuses universités ont adopté une charte qui réduit considérablement leurs engagements et leurs responsabilités, ainsi que celles de l'encadrant ou du directeur d'école doctorale. Alors que les politiques nationale et européenne ont fortement évolué vers la reconnaissance du caractère professionnel du doctorat et la nécessaire rémunération des chercheurs doctorants pour leur activité de recherche, **l'évaluation des chartes des thèses montre de manière flagrante le refus des universités de s'engager sur cette voie.**

En comparaison, il est cocasse de constater qu'aucune université n'a envisagé de réduire les responsabilités – nécessaires – du chercheur doctorant. Il reste ainsi l'unique acteur du doctorat à toujours devoir s'engager au niveau du temps de travail, des résultats à obtenir, etc.

Rares sont les universités qui ont apporté des modifications à leur charte afin de suivre partiellement les évolutions des dix dernières années. Ces chartes présentent effectivement le doctorat comme une expérience professionnelle et non comme une poursuite d'études, et en tirent les conséquences. Elles insistent notamment sur :

- la rémunération du chercheur doctorant, en la rendant parfois obligatoire ;

¹ Cf. arrêté du 3 septembre 1998 relatif à la charte des thèses [21]

² Charte européenne du chercheur [17], arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale [20], article L. 412-2 du Code de la Recherche, article L. 612-7 du Code de l'Éducation, etc.

- la qualité du recrutement et de l'encadrement ;
- la représentation des jeunes chercheurs dans les différents conseils ;
- la valorisation du travail du chercheur doctorant par des publications dont il est explicitement l'auteur.

Ces initiatives restent isolées : seules 4 % des universités ont amélioré le texte sans le dégrader notablement par ailleurs.

6.1.1 Évaluer correctement pour évoluer collectivement

La charte type de 1998 présentait un certain nombre d'avancées par rapport à la situation de l'époque. Au lieu d'imposer cette charte, il avait été décidé de responsabiliser les établissements. **La charte type avait pour but de lancer une dynamique qui laissait les établissements libres de mettre en place leur propre charte, vitrine de leur politique doctorale, et d'y incrémenter au fur et à mesure de nouvelles dispositions.** Les évolutions des dix dernières années auraient dû pousser les établissements à modifier le texte de leur charte afin de mettre en évidence l'intégration de ces évolutions dans leur politique doctorale.

Le moins que l'on puisse dire est que **les universités n'ont pas joué le jeu.** De très nombreuses universités ont **volontairement réduit leurs engagements et leurs responsabilités** en dégradant la charte type. Ils ont ainsi **largement diminué la portée de ce texte et détourné la charte de ses objectifs premiers.** Il est stupéfiant de constater que **la majorité des universités** qui ont réécrit leur charte après la parution de l'arrêté du 7 août 2006³ **sont sciemment allées à l'encontre des améliorations** apportées par cette législation.

Les universités n'ont pas saisi l'occasion qui leur était proposée de faire de cette charte un outil au service de l'amélioration de leurs pratiques. C'est ainsi **le manque de volonté des universités d'établir des politiques doctorales ambitieuses et en accord avec les orientations actuelles**, qui est mis en évidence.

La responsabilité de cet échec est partagée. Pour garantir l'efficacité du dispositif, il est de la responsabilité du ministère et des instances d'évaluation de s'assurer de la conformité, de la mise en pratique et de l'actualisation des chartes des thèses. **Le ministère et les structures d'évaluation ne se sont jamais dotés de méthodes et d'outils leur permettant de mener une évaluation correcte et d'utiliser celle-ci comme un levier pour améliorer les pratiques.** Sans cette impulsion, les universités sont restées passives et n'ont ressenti ni le besoin ni l'envie d'évoluer ou d'innover en terme de politique doctorale.

Pour sortir de cet échec, au regard de la politique actuelle et des législations en vigueur (LOLF⁴, loi LRU⁵, etc.), il est nécessaire :

1. de mettre en place une évaluation menée de façon professionnelle dans un objectif d'orientation des pratiques ;
2. d'accompagner les établissements dans ces évolutions par l'attribution de moyens humains et financiers.

6.1.2 Développer le professionnalisme dans le secteur académique

De par son triple ancrage *primo* dans les missions de formation, *secundo* de recherche et de valorisation, et *tertio* de coopération scientifique internationale, **le doctorat occupe une position centrale dans la politique de l'université.** Les chercheurs doctorants devraient représenter une ressource précieuse et valorisable pour les établissements, ainsi qu'une source de fierté réciproque. À ce titre, **les**

³Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale (*op. cit.*)

⁴Loi organique n° 2001-692 du 1 août 2001 relative aux lois de finances [1]

⁵Loi du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités [23]

résultats de l'évaluation des chartes des thèses présentés dans ce rapport doivent alarmer tous les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. Car force est de constater que le doctorants sont plus considérés comme un fardeau que comme un facteur d'attractivité et de dynamisme.

Alors que les textes entérinent la reconnaissance des doctorants comme de jeunes professionnels contribuant directement et massivement à la production scientifique, cette reconnaissance ne se traduit pas sur le terrain. Les avantages de cette reconnaissance sont pourtant multiples et évidents :

- **pour les doctorants** : de valoriser leur travail et leur statut vis-à-vis de leurs collègues titulaires ; d'être placés en position de responsabilité dans un cadre professionnel ; de s'approprier réellement leur projet de recherche ; de mieux développer et prendre conscience de leurs compétences ; d'être mieux préparés pour leur poursuite de carrière ; de faire reconnaître leurs compétences à l'ensemble du tissu socio-économique ; etc.
- **pour les établissements** : d'améliorer la qualité des recherches produites et de l'enseignement dispensé ; d'accroître l'attractivité de l'université en améliorant les conditions de travail de leur personnel et en assurant une meilleure poursuite de carrière pour leurs docteurs ; d'améliorer encore les compétences des futurs personnels titulaires de l'enseignement supérieur et de la recherche ; etc.

Si les établissements peinent à prendre toute la mesure de ces avantages, c'est qu'une raison plus profonde freine cette évolution : le manque de professionnalisme des dispositifs managériaux du secteur académique. Par "professionnalisme", il faut ici entendre la conception des relations de travail au sein d'une organisation comme devant être basées sur des règles et décisions formalisées et non pas sur des rapports individuels et informels. Or le secteur académique se caractérise encore trop souvent par la forte dimension informelle de ses processus de régulation et de ses circuits de décisions. Cette propension à ne jamais définir une règle applicable à tous se vérifie par exemple dans la mise en place systématique de systèmes de "dérogations" permettant toujours d'échapper à la règle...

Dans toute organisation sociale, les personnes ont tendance à adopter le comportement et le "statut" que l'organisation leur prêle au travers de ses pratiques quotidiennes, de ses procédures de gestion, de son discours, etc. Ainsi, pour revenir au doctorat, déclarer que les doctorants sont des professionnels ne suffit pas : il faut que toute l'organisation du doctorat soit pensée elle-même de façon professionnelle.

Le retard accumulé dans les politiques doctorales par rapport aux préconisations européennes et nationales découle principalement du manque de reconnaissance des doctorants comme professionnels de la recherche, et plus largement du manque de professionnalisme des établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la conception, l'application et le respect de processus de gestion et de régulation.

6.2 Recommandations

6.2.1 Une fausse bonne idée : « Rendre la charte des thèses contractuelle »

Le premier réflexe face à un texte incitatif dont le contenu n'est pas respecté est naturellement de chercher à le rendre légalement contraignant. En effet, la charte des thèses se voit régulièrement reprocher le fait qu'elle n'a pas la valeur juridique d'un contrat. Si l'un des signataires ne respecte pas la charte des thèses, il n'est pas possible de se retourner vers une juridiction pénale ou administrative.

Pour autant, cela ne signifie pas que la charte ne soit pas déjà contraignante. Tout dépend du sérieux avec lequel un établissement s'empare de ce texte. Rien n'empêche un établissement de faire respecter,

y compris à travers des « sanctions », les droits et devoirs des signataires. Cependant, au vu des résultats présentés dans ce rapport, le sérieux et le sens de la responsabilité des établissements peuvent être légitimement mis en doute. La solution immédiate qu'est le renforcement juridique de la charte des thèses pourrait prendre sens.

Pour autant, la CJC estime qu'il s'agit d'une « fausse bonne idée ». Premièrement, **vu la médiocrité actuelle de la majorité des chartes des thèses, donner une valeur juridique contractuelle à ces textes n'aurait aucun impact sur l'amélioration des pratiques.** Deuxièmement, l'hypothèse d'établir et d'imposer à tous les établissements une nouvelle « charte type » sous la forme d'un contrat est inapplicable puisqu'elle se heurterait au même problème qu'en 1998 et de façon encore plus aigüe : l'alignement sur le moins-disant. Le « contrat de thèse » résultant serait bien faible.

Troisièmement et principalement, une telle idée rencontrerait de sérieux écueils sur le fond. En effet, comme toute charte, la charte des thèses comporte des clauses trop « floues » (objectifs non quantifiés, déclarations d'intentions) pour pouvoir faire sens du point de vue contractuel. Pour obtenir un « contrat de thèse » qui puisse être utilisé utilement face à un tribunal, il faudrait alors soit préciser, quantifier, clarifier l'ensemble des points de la charte, soit laisser aux tribunaux le soin de le faire par le biais de la jurisprudence. Dans les deux cas, cela conduirait de fait à confier aux tribunaux une bonne partie de la régulation interne des établissements.

Le souci de fond est que la charte des thèses est un dispositif dont le statut n'a jamais été clarifié, mélangeant la protection individuelle du doctorant (ce qui relève du droit) et la régulation générale du doctorat (ce qui relève du management). Il est indispensable que les doctorants rémunérés puissent faire valoir leurs droits et devoirs de salariés : c'est le rôle de leur contrat de travail et des tribunaux compétents en cas de manquement. En revanche, on peut s'interroger sur la pertinence de confier aux tribunaux le règlement des dysfonctionnements managériaux des établissements d'enseignement supérieur (problèmes d'encadrement, de suivi des projets doctoraux, de médiation, etc.). D'autant qu'il n'y aurait alors aucune raison de limiter ce recours aux tribunaux au seul cas du doctorat, mais qu'il conviendrait alors de l'élargir à l'ensemble des difficultés managériales dans le cadre de relations de travail.

Comme toute organisation professionnelle, les établissements d'enseignement supérieur doivent être capables d'organiser le travail de leurs personnels, de faire adopter des règles internes communes et de les faire respecter. Il s'agit certes d'un défi non négligeable pour des établissements dont les pratiques professionnelles sont ancrées dans la culture de l'informel et du dérogoaire. Mais dans un contexte de responsabilisation accrue des universités, il ne peut y avoir d'autres choix que de relever ce défi. Or, aller vers une « judiciarisation » excessive des processus managériaux des établissements risquerait plutôt de figer toute initiative et de dégrader davantage encore les relations interpersonnelles.

Enfin, il existe certainement des raisons purement juridiques qui rendraient la piste du « contrat de thèse » très délicate à mettre en œuvre concrètement. En effet, il donnerait à une catégorie de personnel, les doctorants, des droits contractuels extrêmement engageants pour un établissement public. Il n'est pas certain que le droit administratif le permette.

En conclusion, la CJC recommande de séparer nettement à l'avenir les dimensions de protection individuelle et de régulation collective de l'ensemble des personnels des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, dont les doctorants, et de ne pas chercher à traiter les deux aspects dans un dispositif unique.

6.2.2 Élaborer un référentiel national du doctorat

La méthode utilisée en 1998 pour faire évoluer les politiques doctorales des établissements s'est révélée inappropriée. Plutôt qu'une charte type, servant de plus petit dénominateur commun, la CJC recommande l'élaboration d'un **référentiel national décrivant la situation optimale à atteindre** en matière de déroulement du doctorat. Ce référentiel doit être utilisé par l'AERES pour l'accréditation

des écoles doctorales et par le ministère pour l'attribution des moyens. Il doit également servir de guide aux établissements pour améliorer progressivement leur propre politique doctorale (processus d'auto-évaluation).

Disposer d'un référentiel national – quel que soit son nom : *Guide du doctorat, Référentiel des bonnes pratiques* – est essentiel pour combler les lacunes actuelles du dispositif d'évaluation des écoles doctorales qui, en l'absence de norme commune et publique, a fortement tendance à se référer à des pratiques et traditions disciplinaires, quand ce n'est pas à la simple discrétion des membres des comités d'évaluation. Grâce à un référentiel, il devient en effet possible de placer chacun sur une échelle de valeur, mais aussi de mesurer la progression de chacun sur cette échelle. Un référentiel commun est de plus incontournable pour garantir la valeur nationale du grade de docteur.

Au niveau des établissements, la charte des thèses, renommée Charte du doctorat, doit être pensée comme la déclinaison ou mise en oeuvre locale du référentiel national.

Enfin, au niveau individuel des acteurs (doctorants, directeurs de thèse, directeurs d'école doctorale, etc.), il faut rappeler que la charte des thèses, tout comme devra l'être la Charte du doctorat, est contraignante⁶. Encore faut-il que les établissements (au travers de leurs instances de décision) prennent leurs responsabilités et fassent respecter le contenu de la charte qu'ils ont élaborée eux-mêmes.

La CJC préconise que les établissements entrent dans un processus d'amélioration continue dynamique pour rattraper le retard accumulé en matière de politique doctorale et mettre en oeuvre de bonnes pratiques bénéfiques pour tous. **La mise en place de processus efficaces au niveau du doctorat doit constituer le fer de lance de l'amélioration des pratiques à l'échelle de l'université.**

6.2.3 Recommandations pour le ministère en charge de la recherche

L'État doit affecter des crédits destinés à encourager et récompenser les établissements s'engageant dans un processus d'amélioration des pratiques, notamment une augmentation du nombre et du taux de financements des projets doctoraux, une diminution du taux de démission des chercheurs doctorants, une attention accrue à la qualité de l'encadrement.

La CJC demande au ministère en charge de la recherche de coordonner la rédaction d'un référentiel clair et public pour l'évaluation des écoles doctorales permettant une réelle comparaison entre les différentes pratiques.

Suite à l'adoption de la loi LRU⁷, la CJC demande au ministère d'assumer son rôle de régulateur en promouvant de nouvelles politiques ambitieuses permettant de poursuivre la reconnaissance du caractère professionnel du doctorat.

Afin d'accompagner rapidement l'ensemble des acteurs vers l'obligation ferme de disposer d'un financement pour pouvoir recruter un doctorant, la CJC recommande qu'un dispositif financier spécifique soit temporairement mis en place, spécialement orienté vers les établissements et secteurs disciplinaires pour lesquels l'amélioration des pratiques en matière de financement est la plus urgente.

La CJC recommande que les augmentations de crédits accordées suite à l'évaluation ne se fassent pas seulement sur des critères d'excellence, mais aussi sur des critères d'amélioration des pratiques.

6.2.4 Recommandations pour l'AERES

Il est nécessaire que l'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES) se dote, concernant la politique doctorale, d'évaluations basées sur des outils performants et transparents.

La CJC recommande à l'AERES :

⁶Le fait que la charte n'ait pas la valeur d'un contrat au sens juridique ne signifie pas qu'elle n'est pas contraignante.

⁷Loi du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités [23]

- de se servir du référentiel pour créer des indicateurs normés, pondérés et transparents pour mener les différentes évaluations. Toutes les évaluations doivent contenir les mêmes indicateurs, construits de la même manière pour toutes les écoles doctorales ;
- d'évaluer les établissements et les écoles doctorales en séparant la dimension scientifique (notamment au travers de la qualité des unités de recherche impliquées) de la dimension managériale (transparence et qualité des procédures de recrutement, de suivi, de médiation, respect de la durée du doctorat, rémunération des doctorants, etc.). Une très bonne qualité scientifique ne doit pas être un prétexte à un laisser-aller sur les procédures de gestion d'une école doctorale ;
- d'apprécier la qualité dans ses deux dimensions : qualité mesurée d'un côté par rapport au référentiel national et de l'autre par rapport à la progression réalisée depuis la précédente évaluation au regard des objectifs et de la politique définie par les établissements ;
- de s'assurer de la conformité des politiques doctorales avec les recommandations européennes et nationales.

6.2.5 Recommandations pour les établissements

Il est impératif que chaque établissement se dote d'une politique doctorale forte et conforme au contexte européen et national et affiche publiquement cette politique au travers de sa charte du doctorat.

La CJC recommande aux établissements de :

- **mettre en place une véritable politique doctorale, en se référant au référentiel national. Cette démarche nécessite de se doter d'un référentiel « Politique doctorale » contenant les orientations générales traduites en terme d'actions envisagées, d'outils, de système d'information et de processus à déployer ;**
- **réécrire leur charte du doctorat, qui constitue l'une des composantes du référentiel « Politique doctorale » et s'en servir à la fois comme un outil de communication interne et comme une vitrine participant à l'attractivité de l'établissement ;**
- **s'assurer que la mise en place de ces outils s'inscrive dans un processus itératif d'amélioration continue et de suivi qualité (planifier, mettre en œuvre, évaluer, améliorer). Cette approche, dans la droite ligne de la stratégie européenne de ressources humaines⁸, permet de valoriser les progrès accomplis et de rester dynamique face aux changements ;**
- afficher, de diffuser et de faire connaître leurs pratiques doctorales (en particulier leur charte du doctorat) à la communauté scientifique et aux candidats au recrutement en doctorat ;
- doter les instances appropriées des pouvoirs de décisions nécessaires pour faire respecter les décisions de l'établissement. En particulier, la possibilité de sanctionner les directeurs de thèses ne respectant pas ces décisions doit être explicitement prévue⁹. À ce sujet, les directeurs d'écoles doctorales doivent être confortés dans leur droit de refuser un recrutement en doctorat demandé par un directeur de thèse dont les pratiques sont jugées non conformes aux références définies au niveau de l'établissement. Les établissements doivent utiliser tous les leviers à leurs dispositions pour récompenser les bonnes pratiques, notamment la prime d'encadrement doctoral ;
- impliquer le plus possible d'acteurs du doctorat dans la définition de la politique doctorale et de mettre en place par la suite un plan de formation continue à destination de ces acteurs : directeurs de thèses, d'écoles doctorales, membres des conseils d'école doctorales, personnels administratifs. Ces éléments sont essentiels pour rendre possible une vision commune du doctorat au sein d'un établissement.

⁸Cf. note d'information de la Commission Européenne « The Human Resources Strategy for Researchers Incorporating the charter and code »[18]

⁹La CJC ne doute pas de l'inventivité des établissements concernant les sanctions possibles vis-à-vis des doctorants qui ne respecteraient pas leur part de devoirs...

Pour approfondir et concrétiser ces notions, la CJC développera ultérieurement ces recommandations sont développées au travers de fiches techniques sur les processus itératifs d'amélioration et la construction du référentiel.

6.2.6 Recommandations pour les autres acteurs

La CJC recommande aux entreprises, aux collectivités, aux associations et aux autres partenaires potentiels des établissements de s'assurer de la conformité de la charte auprès des sources existantes (AERES, site de l'établissement, etc) avant de s'engager dans une collaboration ou dans un financement de projet de recherche (mécénat¹⁰, CIFRE, missions de conseils ou d'expertise, etc).

La CJC conseille aux doctorants de lire la charte du doctorat (charte des thèses) à la lumière des recommandations du présent document et d'inciter leur établissement à améliorer cette charte au travers des instances existantes. En outre, la CJC invite les doctorants à faire remonter – notamment *via* les associations de jeunes chercheurs, *via* les instances d'évaluation ou *via* les élus aux différents conseils – la non-conformité des pratiques par rapport au texte de la charte de l'établissement.

La CJC préconise aux candidats souhaitant être recrutés en doctorat de se renseigner sur les pratiques doctorales de l'établissement dans lequel ils souhaitent être recrutés. Cela signifie que ces candidats doivent lire et comparer les chartes du doctorat des différents établissements dans lesquels ils souhaitent être recrutés.

¹⁰Cf. notamment décret n° 2008-390 du 24 avril 2008 relatif au mécénat de doctorat des entreprises [25]