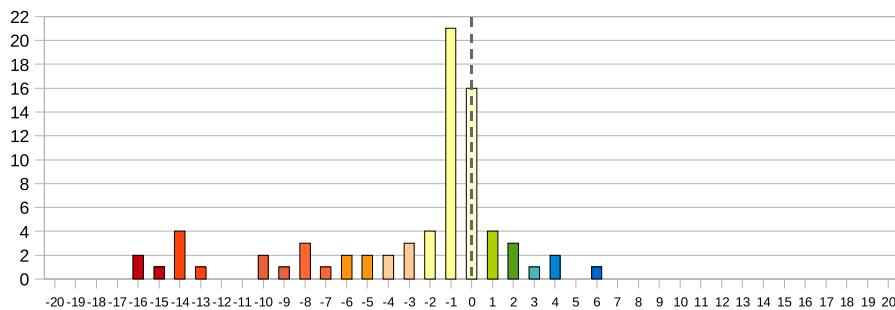




# Rapport sur l'évaluation des chartes des thèses des universités françaises

Confédération des Jeunes Chercheurs

Juin 2009



[cjc.jeunes-chercheurs.org/dossiers/chartes-des-theses](http://cjc.jeunes-chercheurs.org/dossiers/chartes-des-theses)  
[contact@cjc.jeunes-chercheurs.org](mailto:contact@cjc.jeunes-chercheurs.org)



## Les universités françaises affichent presque toutes dix ans de retard en matière de politique doctorale

Chaque université française dispose d'une charte des thèses. Ce document définit les engagements réciproques entre les acteurs du projet doctoral – doctorant, encadrant(s), directeurs d'école doctorale et d'unité de recherche – afin de conduire à la réalisation du projet de recherche dans les meilleures conditions. Au-delà de cette description, c'est au travers de ce document que les établissements affichent leur politique doctorale.

Un arrêté de septembre 1998 instaure une charte type qui fixe les principes règlementaires que chaque établissement doit *a minima* respecter lorsqu'il élabore sa propre charte. Cependant, après dix années d'évolution des politiques européennes et nationales sur le doctorat, ces principes sont aujourd'hui dépassés.

La CJC a mis en place un outil d'évaluation des textes des différentes chartes des thèses pour mesurer leur conformité avec le minimum règlementaire. Le présent rapport expose ses résultats et les analyse au regard des évolutions des dix dernières années en matière de politique doctorale.

### Des résultats alarmants

**Les résultats de l'évaluation des chartes des thèses présentés dans ce rapport doivent alerter tous les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche.** Au terme de cette évaluation, c'est bien un gouffre qui est mis en évidence entre les orientations européennes et nationales sur le doctorat et leur transcription dans la politique doctorale des universités au travers de leur charte des thèses. **Le bilan est très négatif :**

- **près de 70 % des établissements ne respectent pas la réglementation.** Leur charte amoindrit considérablement leurs responsabilités ;
- seuls 17 % des chercheurs doctorants signent une charte de meilleure qualité que la charte type ;
- 19 % des doctorants signent une charte qui ne fournit les garanties minimales sur aucun des neuf axes d'évaluation définis par la CJC.

La situation est dramatique. Les universités françaises n'ont pas encore atteint le niveau requis en 1998 et affichent donc presque toutes **plus de dix ans de retard** en ce qui concerne l'évolution de leur politique doctorale. Seuls 4 % des établissements ont amélioré le texte de leur charte sans le dégrader notablement par ailleurs.

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 transposer au fur et à mesure de nouvelles dispositions. Le moins que l'on puisse dire est que les universités n'ont pas joué le jeu. Elles ont volontairement réduit leurs engagements et leurs responsabilités, diminuant ainsi largement la portée de ce texte.

C'est donc le manque de volonté d'établir des politiques doctorales ambitieuses en accord avec les orientations actuelles qui est mis en évidence au travers de cette évaluation.

La responsabilité de cet échec est partagée. Le ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche 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.

Le retard accumulé vis-à-vis des préconisations européennes et nationales découle principalement du manque de reconnaissance des doctorants comme professionnels de la recherche, tant dans les politiques affichées par les établissements que dans leurs pratiques.

Au regard de l'évolution actuelle du système de recherche et d'enseignement supérieur, il est pourtant essentiel que le doctorat, à la jonction entre les missions d'enseignement, de recherche, de valorisation et de développement des relations internationales, occupe une position centrale dans la politique de l'université.

## Recommandations

La CJC recommande au ministère en charge de la recherche :

- d'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 ;
- de coordonner la rédaction d'un référentiel clair et public pour l'évaluation des écoles doctorales permettant une réelle comparaison entre les différentes pratiques ;
- 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 ;
- d'assumer, suite à l'adoption de la loi LRU, son rôle de régulateur en promouvant de nouvelles politiques ambitieuses permettant de poursuivre la reconnaissance du caractère professionnel du doctorat ;
- 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, 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 à l'AERES 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 ;
- évaluer les établissements et les écoles doctorales en séparant la dimension scientifique de la dimension managériale. Une très bonne qualité scientifique ne doit pas être un prétexte à un laisser-aller sur les procédures de gestion d'une école doctorale ;
- 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 ;
- s'assurer de la conformité des politiques doctorales avec les recommandations européennes et nationales.

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 humaines, 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 prévue. 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.

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.

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.



# Sommaire

<b>À propos de la Confédération des Jeunes Chercheurs</b>	<b>ix</b>
<b>I Introduction</b>	<b>I</b>
1.1 Le doctorat au cœur de la société de la connaissance . . . . .	1
1.2 L'évolution du doctorat : un processus continu de professionnalisation . . . . .	2
1.3 Des pratiques en retard sur les principes : l'enjeu de l'évaluation . . . . .	4
1.4 La charte des thèses : référentiel minimal et affichage d'une politique doctorale . . . . .	5
1.5 Évaluation de la conformité des chartes des thèses : intérêts et limites . . . . .	6
1.6 Des résultats décevants et inquiétants . . . . .	8
<b>2 Méthodologie de l'évaluation et lecture des résultats</b>	<b>9</b>
2.1 Méthode de travail . . . . .	9
2.2 Critères d'évaluation et notation . . . . .	10
2.3 Exemples détaillés de critères d'évaluation . . . . .	12
2.4 Collecte et validation des évaluations . . . . .	14
2.5 Périmètre de l'évaluation . . . . .	14
2.6 Indicateurs et outils d'analyse . . . . .	15
2.6.1 Les classes . . . . .	15
2.6.2 Les palmes . . . . .	16
2.6.3 Les points critiques, faibles, conformes, forts et excellents . . . . .	16
2.7 Précautions de lecture . . . . .	17
<b>3 Classements</b>	<b>19</b>
3.1 Classement privilégiant la classe de la charte . . . . .	20
3.2 Classement par note globale . . . . .	22
3.3 Classement par répartition des critères . . . . .	24
<b>4 Analyse générale</b>	<b>27</b>
4.1 Répartition des notes globales . . . . .	27
4.2 Répartition des classes . . . . .	29
4.3 Taille de l'établissement et qualité de la charte . . . . .	31
4.4 Date de dernière modification et qualité de la charte . . . . .	32
4.5 Répartition géographique . . . . .	32
4.6 Maxima et minima des axes d'évaluation . . . . .	34
4.7 Répartition des palmes . . . . .	36
4.8 Charte européenne du chercheur . . . . .	38
4.9 Diffusion de la charte . . . . .	40

<b>5</b>	<b>Analyse par axe d'évaluation</b>	<b>41</b>
5.1	Axe 1 : Les objectifs de la charte . . . . .	41
5.2	Axe 2 : Le doctorat : une activité professionnelle . . . . .	44
5.3	Axe 3 : La rémunération des chercheurs doctorants . . . . .	47
5.4	Axe 4 : La définition du sujet de recherche . . . . .	50
5.5	Axe 5 : La qualité de l'encadrement . . . . .	53
5.6	Axe 6 : Le projet professionnel et la poursuite de carrière . . . . .	55
5.7	Axe 7 : La durée du doctorat . . . . .	57
5.8	Axe 8 : La valorisation des travaux de recherche des doctorants . . . . .	61
5.9	Axe 9 : Les procédures de médiation . . . . .	63
5.10	Synthèse . . . . .	65
<b>6</b>	<b>Conclusion</b>	<b>69</b>
6.1	Bilan . . . . .	69
6.1.1	Évaluer correctement pour évoluer collectivement . . . . .	70
6.1.2	Développer le professionnalisme dans le secteur académique . . . . .	70
6.2	Recommandations . . . . .	71
6.2.1	Une fausse bonne idée : « Rendre la charte des thèses contractuelle » . . . . .	71
6.2.2	Élaborer un référentiel national du doctorat . . . . .	72
6.2.3	Recommandations pour le ministère en charge de la recherche . . . . .	73
6.2.4	Recommandations pour l'AERES . . . . .	73
6.2.5	Recommandations pour les établissements . . . . .	74
6.2.6	Recommandations pour les autres acteurs . . . . .	75
<b>A</b>	<b>Fiches de synthèse individuelles</b>	<b>77</b>
A.1	Modèle de fiche . . . . .	77
A.2	Analyses individuelles . . . . .	77
<b>B</b>	<b>Découpage de la charte type selon les critères d'évaluation</b>	<b>119</b>
<b>C</b>	<b>Données et statistiques</b>	<b>125</b>
C.1	Répartition des universités et des doctorants par classe de charte . . . . .	125
C.2	Minima des axes d'évaluation . . . . .	125
C.3	Répartition des palmes . . . . .	126
	<b>Liste des tableaux</b>	<b>129</b>
	<b>Table des figures</b>	<b>131</b>



# À propos de la Confédération des Jeunes Chercheurs

La Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC<sup>1</sup>) est une association de loi 1901 fondée en mars 1996 afin de rassembler les associations locales, régionales ou thématiques de doctorants et nouveaux docteurs de France. Elle regroupe actuellement une quarantaine d'associations de tous horizons géographiques et disciplinaires. La CJC est une force de proposition reconnue auprès des différents acteurs de la recherche et de l'enseignement supérieur pour toutes les questions afférentes aux jeunes chercheurs. Elle est élue au Conseil National de l'Enseignement Supérieur Et de la Recherche (CNESER) depuis 2002.

La CJC a pour vocation de valoriser l'expérience professionnelle qu'est le doctorat notamment par l'amélioration des conditions de travail des jeunes chercheurs, la promotion du doctorat auprès de l'ensemble du tissu socio-économique et la représentation des jeunes chercheurs dans les instances décisionnelles des établissements.

La CJC travaille dans une optique réaliste et pragmatique. Elle produit des analyses et des propositions visant l'amélioration continue des pratiques des acteurs institutionnels et individuels impliqués dans le doctorat ; puis elle veille à la mise en œuvre effective de ces propositions sur le terrain.

La CJC est membre fondateur d'Eurodoc<sup>2</sup>, fédération européenne des associations nationales de jeunes chercheurs. Cette fédération a pour objectifs de promouvoir le doctorat au niveau européen, d'améliorer l'ensemble des conditions de travail des jeunes chercheurs et d'établir des liens entre les différentes associations nationales.

## Disponibilité du présent rapport

Le présent rapport est disponible sur la page du dossier consacré aux chartes des thèses et à leur évaluation sur le site de la CJC :

<http://cjc.jeunes-chercheurs.org/dossiers/chartes-des-theses/>

---

<sup>1</sup> Site internet de la CJC : <http://cjc.jeunes-chercheurs.org>

<sup>2</sup> Site internet d'Eurodoc : <http://www.eurodoc.net>



# Chapitre I

## Introduction

### I.1 Le doctorat au cœur de la société de la connaissance

Depuis maintenant plus d'une dizaine d'années, l'instauration et l'essor d'une société de la connaissance et de l'innovation – une société dans laquelle les facteurs clefs sont le savoir et la formation, la recherche et l'innovation – constituent un enjeu majeur qui devient progressivement une réalité. Si cette nouvelle société présente de grandes opportunités (en termes d'intégration, de développement socio-économique et culturel, ou encore de bien-être et de qualité de vie des citoyens), elle implique d'importants investissements en moyens financiers mais surtout en capital humain.

À l'échelle européenne, les principes directeurs formalisant ces évolutions ont été fixés dans ce qui s'appelle désormais communément la « Stratégie de Lisbonne », suite au Conseil Européen de Lisbonne qui s'est tenu en mars 2000. Les objectifs affichés étaient alors de faire de l'Union Européenne « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici à 2010, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale »<sup>1</sup>.

Dans le cadre d'une société de la connaissance et de l'innovation, la recherche et les chercheurs assurent un rôle dynamique fondamental, et doivent ainsi se trouver au cœur des préoccupations et de l'attention des responsables politiques et économiques.

Dès 1999, les ministres de l'Éducation de 29 pays européens signaient une Déclaration, dite de Bologne<sup>2</sup>, visant à créer d'ici 2010 un Espace Européen de l'Enseignement Supérieur qui soit cohérent et cohésif<sup>3</sup>. La Commission Européenne a par ailleurs estimé nécessaire, en janvier 2000, de créer l'Espace Européen de la Recherche, de le désigner comme axe prioritaire de son action dans ce domaine<sup>4</sup> et de placer les universités au cœur de l'Europe de la Connaissance<sup>5</sup>.

Si les universités ont un rôle déterminant à jouer dans le développement d'une société de la connaissance et de l'innovation, réciproquement, la recherche, et en particulier la recherche doctorale se trouve au cœur de l'université<sup>6</sup>. À Berlin en 2003, les ministres de l'Éducation ont en effet entériné l'importance de lier le développement de ces deux Espaces Européens, considérés comme « deux piliers de la société

---

<sup>1</sup> Cf. conclusions du Conseil Européen de Lisbonne de 2000 [8]

<sup>2</sup> Déclaration conjointe des ministres de l'éducation européens du 19 juin 1999 [6]

<sup>3</sup> Pour davantage de détails sur le processus de Bologne : [http://www.eua.be/eua/en/policy\\_bologna.aspx](http://www.eua.be/eua/en/policy_bologna.aspx)

<sup>4</sup> Cf. « Vers un espace européen de la recherche », Commission des Communautés Européennes, 18 janvier 2000 [9]

<sup>5</sup> Cf. « Rôle des universités dans l'Europe de la Connaissance », Commission des Communautés Européennes, 5 février 2003 [10]

<sup>6</sup> Pour plus de détails sur ce point, se reporter par exemple au rapport final de la Conférence de la Commission Européenne, « The Europe of Knowledge 2020 : A Vision for University based Research and Innovation » [4]

et de la connaissance »<sup>7</sup>.

Ainsi, le doctorat est progressivement devenu un élément central car c'est à ce niveau que se noue le lien direct entre l'enseignement supérieur et la recherche qui, pour reprendre les termes de la Déclaration de Graz<sup>8</sup> de l'European University Association (EUA), constitue « la clef de voûte de l'enseignement supérieur européen ».

Le doctorat occupe en effet une position stratégique au sein des établissements, puisqu'il se trouve à l'interface de l'ensemble des missions du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche. De fait, son triple ancrage dans les missions *primo* de formation, *secundo* de recherche et de valorisation et *tertio* de coopération scientifique internationale a conféré au doctorat une place toute particulière et un rôle structurant dans la vie universitaire. Le doctorat constitue ainsi un levier potentiellement très efficace pour améliorer la cohérence des politiques d'établissement.

De plus, une société de la connaissance et de l'innovation ne peut voir le jour sans s'appuyer sur les compétences de professionnels hautement qualifiés, capables de penser de façon nouvelle les défis d'aujourd'hui et d'intégrer leur complexité. Or les docteurs sont des professionnels dont la qualification repose sur la validation d'une pratique professionnelle réussie du métier de chercheur, métier qui intègre cette capacité à expliciter clairement les problèmes et produire des réponses nouvelles aux enjeux socio-économiques actuels et futurs. Ils disposent ainsi de compétences riches et utiles pour des activités diversifiées, non limitées à la recherche, tant dans le secteur public que privé.

Mais si le doctorat est l'un des ressorts prometteurs pour engager l'Europe dans une société de la connaissance et de l'innovation, encore faut-il que les structures en charge de son organisation et de sa promotion soient en phase avec ces attentes.

## 1.2 L'évolution du doctorat : un processus continu de professionnalisation

En France, le doctorat a connu depuis plus de 30 ans un processus continu de reconnaissance progressive comme activité professionnelle. Cette évolution prend ses racines dès les années 70 avec la mise en place des allocations de recherche (1976), des Bourses de Docteur-Ingénieur (BDI) au Centre National de la Recherche Scientifique (1972), renforcée dès 1981, par la création des Conventions Industrielles de Formation par la Recherche en entreprise (CIFRE). L'ensemble de ces dispositifs ont permis de recruter des doctorants avec un contrat de travail, élément évident de reconnaissance professionnelle, même si à l'époque le discours des acteurs était encore empreint d'une vision du financement des doctorants comme relevant de « l'aide sociale » et non de la rétribution d'un travail.

Plusieurs étapes ont poursuivi ce processus :

- la loi d'orientation et de programmation pour la recherche de 1982 stipulait que les rémunérations de doctorants attribuées, sur des critères de qualité scientifique ou technique, par l'État ou les organismes de recherche, devaient être des contrats à durée déterminée<sup>9</sup> ;
- en 1988, le ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi, rappelait, en les explicitant, les critères de rémunérations versées aux doctorants dans le cadre de travaux de recherche, permettant de clarifier la situation, au regard des cotisations de sécurité sociale<sup>10</sup>. Étaient ainsi assimilées à des revenus salariaux, quelle que soit leur dénomination, toutes les sommes attribuées à des doctorants sans prise en compte de critères sociaux.

---

<sup>7</sup> Cf. communiqué de la conférence des ministres de l'enseignement supérieur du 19 septembre 2003 [5]

<sup>8</sup> « L'après-Berlin : le rôle des universités. 2010 et au-delà » [3], présentée en septembre 2003 à la réunion des ministres européens de l'Enseignement Supérieur à Berlin pour préparer la discussion des prochaines étapes du processus de Bologne

<sup>9</sup> Cf. article L.412-2 du Code de la Recherche.

<sup>10</sup> Lettre ministérielle n° 311/88 du 22 juin 1988 du ministère des Affaires sociales et de l'emploi, Direction de la sécurité sociale, Sous-direction des affaires administratives et financières [26]

La première formalisation explicite et détaillée, bien qu'encore balbutiante, de ce processus apparaît en 1995 avec la parution du rapport « Formation doctorale : enjeux, bilan, propositions »<sup>11</sup> (plus connu sous le nom de « rapport Hotdocs »). Ce rapport avait fourni aux responsables et décideurs politiques un panorama détaillé, des pronostics depuis largement réalisés et des recommandations qui n'ont malheureusement été appliquées que de manière partielle et tardive. Malgré tout, le processus s'est poursuivi et même accéléré depuis le début des années 2000, profitant notamment du contexte européen esquissé précédemment.

Sans retracer un historique complet, quelques jalons essentiels sont à relever :

- en 1998, le ministère chargé de l'Éducation Nationale et de la Recherche a publié un arrêté instaurant l'obligation, pour tout établissement habilité à délivrer le doctorat, de disposer d'une charte des thèses (ceci sera évoqué plus avant en section I.4) ;
- en 2003, le ministère chargé de la Recherche et des Nouvelles technologies a décidé (après plusieurs années de mobilisations des associations de jeunes chercheurs<sup>12</sup>) d'engager officiellement le processus de transformation des libéralités des associations caritatives en contrats de travail<sup>13</sup> en élargissant aux fonds en provenance d'institutions privées les dispositions déjà en vigueur pour l'argent d'origine publique ;
- lors des États généraux de la recherche de 2004<sup>14</sup>, la communauté scientifique a demandé la conclusion au plus vite du processus de professionnalisation du doctorat, avec la mise en place d'un cadre juridico-économique commun pour tous les doctorants ;
- en 2006, la loi de programme pour la recherche<sup>15</sup> a officialisé ce long processus en reconnaissant que le doctorat « constitue une expérience professionnelle de recherche, sanctionnée, après soutenance de thèse, par la collation du grade de docteur »<sup>16</sup>. Ceci a été ensuite repris la même année au niveau réglementaire lors de la réforme de l'organisation du doctorat et des écoles doctorales<sup>17</sup> ;
- enfin, en 2009, la création du contrat doctoral<sup>18</sup> a doté les établissements d'enseignement supérieur ou de recherche d'un cadre juridique de référence pour le recrutement de chercheurs doctorants.

Bien qu'encore imparfaitement traduite dans l'ensemble de l'arsenal juridique, et encore moins dans les pratiques quotidiennes, cette évolution consiste à considérer aujourd'hui la période du doctorat comme une expérience professionnelle, au sens propre du terme et non pas seulement au travers de l'expérience réussie de conduite d'un projet. De sorte que rétrospectivement il s'est bien agi, à travers plusieurs mesures successives et cohérentes les unes avec les autres, d'une transformation graduelle de l'expérience doctorale et de la formation par la recherche en une activité professionnelle reconnue juridiquement et économiquement en tant que telle.

Un an avant la loi de programme française, en mars 2005, la Commission Européenne avait également acté ce processus dans sa Recommandation concernant la Charte européenne du chercheur et un Code de conduite pour le recrutement des chercheurs<sup>19</sup> : les doctorants y sont considérés comme des « chercheurs en début de carrière » (ang. : *early stage researchers*), quelle que soit leur relation contractuelle avec leur « employeur » (les établissements d'enseignement supérieur et/ou institutions de recherche).

<sup>11</sup> Ce rapport [19], rédigé par un groupe de jeunes chercheurs rassemblés sur internet, a été la base conceptuelle fondatrice de la Confédération des Jeunes Chercheurs.

<sup>12</sup> Cf. rapport de la CJC sur les « Conditions de travail illégales des jeunes chercheurs » [12]

<sup>13</sup> Cf. circulaire du 20 octobre 2006 relative à la résorption des libéralités des doctorants et post-doctorants [7]

<sup>14</sup> Cf. rapport des États Généraux de la Recherche [14]

<sup>15</sup> Loi de programme n° 2006-450 du 18 avril 2006 pour la recherche [2]

<sup>16</sup> Cf. article L. 612-7 du Code de l'Éducation

<sup>17</sup> Cf. l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale [20]

<sup>18</sup> Cf. décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements d'enseignement supérieur ou de recherche [22]

<sup>19</sup> Parue au Journal Officiel de l'Union Européenne du 22 mars 2005 [15]

La Commission précisait même que « dans ce contexte, il convient d'accorder une priorité particulière à l'organisation des conditions de travail et de formation au début de la carrière des chercheurs, car elle contribue aux choix futurs et renforce l'attrait d'une carrière en R&D » (Recherche et Développement).

La professionnalisation concerne les statuts juridiques et économiques autant que les pratiques et les activités de recherche elles-mêmes, mais aussi les fonctions managériales ou d'encadrement : les directeurs de recherche doctorale sont invités à s'acquitter de leurs tâches d'encadrement et de transfert de savoir-faire « selon les standards professionnels les plus élevés ». Plus précisément, les établissements ont la responsabilité de vérifier que les directeurs de recherche doctorale proposés « possèdent une expertise suffisante en matière de supervision de la recherche, qu'ils ont le temps, la connaissance, l'expérience, l'expertise et l'engagement nécessaires pour pouvoir offrir le soutien adéquat au chercheur en formation, et qu'ils prévoient les procédures nécessaires en matière d'avancement et d'examen, ainsi que les mécanismes de *feedback* nécessaires »<sup>20</sup>.

Ceci fait désormais partie du « corpus de pensée » de tous les travaux ultérieurs au niveau européen sur le doctorat, en particulier ceux menés par l'EUA et son récent Council for Doctoral Education<sup>21</sup>, qui malgré un nom qui porte encore les traces de l'ancienne vision du doctorat, se fixe comme objectif de favoriser l'échange de bonnes pratiques par la déclinaison concrète au sein des universités des principes de la Charte européenne du chercheur.

### 1.3 Des pratiques en retard sur les principes : l'enjeu de l'évaluation

Si cette nouvelle façon de concevoir le doctorat fait désormais largement consensus parmi les acteurs de terrain, sa réalisation dans les pratiques quotidiennes est encore très loin d'être généralisée. Il a manqué pour cela deux éléments essentiels, deux « courroies de transmission » : l'accompagnement du changement et l'évaluation<sup>22</sup>.

Jusqu'en 2006-2007, avant la création de l'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES), l'évaluation des écoles doctorales était réalisée, à l'occasion de leur accréditation, sans transparence et sans liens explicites avec l'allocation des moyens.

Avec l'AERES, mais aussi par l'intermédiaire de facteurs plus externes comme les principes de la réforme de la comptabilité publique (LOLF<sup>23</sup>), plusieurs changements sont en cours : les rapports d'évaluation sont désormais rendus publics et tout un travail de formalisation de l'activité d'évaluation – et d'auto-évaluation – est en chantier. Les liens avec l'allocation des moyens restent encore à éclaircir mais une nouvelle dynamique est assurément en place.

Pendant, et les premiers rapports de l'AERES sur les écoles doctorales en sont une preuve flagrante, personne actuellement ne dispose d'un *référentiel* commun pour évaluer le doctorat à la lumière des évolutions qui ont été brièvement retracées ci-dessus. La réglementation en vigueur<sup>24</sup>, outre le fait que ce n'est pas son rôle, n'est ni assez détaillée, ni assez opérationnelle pour tenir lieu de référentiel. Or, pour remplir totalement sa fonction, une évaluation doit rendre possible deux choses : mesurer d'une part l'efficacité de chacun par rapport à un cadre commun et d'autre part l'amélioration progressive de chacun au cours du temps au sein de ce cadre commun. Sans un cadre ou référentiel commun, il est impossible de placer les acteurs évalués sur une échelle de valeurs (selon la qualité de la réalisation de

<sup>20</sup>Charte européenne du chercheur [17]

<sup>21</sup>Cf. <http://www.eua.be/events/eua-council-for-doctoral-education/>

<sup>22</sup>La conclusion de ce rapport (p.69) traite en détail de ces deux éléments et avance des recommandations, méthodologiques et pratiques, permettant de combler cette double lacune.

<sup>23</sup>Loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001 relative aux lois de finances [1]

<sup>24</sup>Essentiellement : l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale (*op. cit.*)

leurs missions). À titre d'exemple, on pourra trouver dans des rapports de l'AERES des mentions jugeant satisfaisant un nombre de doctorants par encadrant « d'environ une dizaine » pour une école doctorale, alors qu'un autre rapport jugera qu'il n'est pas acceptable que telle autre école doctorale continue à accepter plus de cinq doctorants par encadrant.

L'élaboration d'un référentiel pour le doctorat – quel que soit son nom : *Guide du doctorat*, *Référentiel des bonnes pratiques* – et tenant compte des enjeux actuels du doctorat, n'est certes pas une opération simple, mais elle est essentielle.

Pour autant, il existe un document qui, faute de mieux, peut tenir lieu de référentiel : la *charte des thèses*.

## I.4 La charte des thèses : référentiel minimal et affichage d'une politique doctorale

Au nombre des propositions du « rapport Hotdocs »<sup>25</sup> de 1995 figurait la création d'un *contrat de thèse*, visant à responsabiliser chacun des acteurs du doctorat quant à ses droits et devoirs. Ce contrat avait vocation à placer la relation doctorant/encadrant dans une optique résolument professionnelle.

Lors des États Généraux de l'Université du printemps 1996, la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC), créée en mars de la même année sur le fondement des propositions du « rapport HotDocs », a transmis au ministre de la recherche un modèle de contrat de thèse. Accueillie favorablement, cette proposition fut l'objet de négociations, concrétisées en automne 1997 par des table-rondes et l'idée d'une *charte des thèses*, qui reprendrait les principes du contrat de thèse sans pour autant prendre la forme juridique d'un contrat.

Suite à ces travaux, le ministère en charge de la recherche a édicté, le 3 septembre 1998, un arrêté<sup>26</sup> instaurant l'obligation, pour chaque établissement public d'enseignement supérieur habilité à délivrer le doctorat, de se doter d'une charte des thèses. Ce document précise les droits et devoirs de chacun et leurs relations : doctorant et directeurs de thèse, de laboratoire et d'école doctorale.

En annexe de cet arrêté figure un modèle de charte, dit *charte type*, sur lequel les établissements doivent s'appuyer pour rédiger leur propre charte. L'article 2 de l'arrêté indique : « La charte type figurant en annexe peut être **précisée et complétée** par l'établissement **dans le respect des principes qu'elle fixe** ».

Chaque établissement dispose donc d'une unique charte des thèses, potentiellement différente de la charte type, mais qui doit comporter *a minima* les garanties édictées dans la charte type figurant dans l'arrêté du 3 septembre 1998. Tous les doctorants, tous les directeurs de thèse, directeurs de laboratoire et directeurs d'école doctorale doivent obligatoirement signer conjointement la charte de leur établissement lors du démarrage d'un doctorat. Cette charte est un engagement réciproque des différentes parties signataires, son application doit être garantie par l'école doctorale et le conseil scientifique de l'établissement et l'évaluation de son application est censée être prise en compte lors de l'évaluation des écoles doctorales.

Actuellement, la charte des thèses est ainsi le seul document qui rassemble un tant soit peu des éléments de base permettant de s'en servir comme référentiel :

- tout établissement habilité à délivrer le doctorat est obligatoirement doté d'une charte des thèses ;
- l'adoption d'une charte au sein d'un établissement se fait sur une base nationale commune – la charte type – éventuellement complétée pour traduire la politique doctorale propre à l'établissement ;
- la charte des thèses peut s'interpréter comme une norme visant à définir la façon dont le doctorat doit se dérouler.

<sup>25</sup> « Formation doctorale : enjeux, bilan, propositions », (*op. cit.*)

<sup>26</sup> Arrêté du 3 septembre 1998 relatif à la charte des thèses [21]

De plus, chaque établissement étant libre de préciser ou de compléter la charte type, la charte des thèses est aussi un document qui fait état d'une vision et d'une ambition propre à chaque établissement. De fait, la charte des thèses est une **déclaration de politique doctorale**.

Malgré les demandes répétées de la Confédération des Jeunes Chercheurs au fil des années, le ministère n'a jamais procédé à une évaluation nationale de la mise en place de la charte des thèses, en particulier du fait que les établissements ne devaient pas être « moins disants » que la charte type (*i.e.* se munir d'une charte dépréciée par rapport à la charte type). C'est pourquoi suite à la constatation de nombreuses disparités entre chartes de différents établissements, la Confédération des Jeunes Chercheurs a entamé un travail d'**évaluation de la conformité des chartes des thèses avec la charte type**. Ce rapport présente les résultats de cette évaluation.

## 1.5 Évaluation de la conformité des chartes des thèses : intérêts et limites

Toute charte peut se voir reprocher son caractère peu contraignant. La charte des thèses n'y fait pas exception. Pour autant, de nombreux processus de régulation et d'incitation sont basés sur des chartes ou des « codes de bonne conduite », en particulier quand la situation n'est pas jugée assez mature pour recourir à un processus plus contraignant, qu'il soit contractuel, législatif ou réglementaire. La capacité d'effet d'une régulation par une charte est généralement proportionnelle au sérieux et à l'implication des acteurs engagés, et aux mesures de suivi mises en place par la ou les structure-s initiatrice-s et porteuse-s de la charte en question.

Dans le domaine qui nous intéresse, la Charte européenne du chercheur déjà citée en est un bon exemple : partant d'une simple recommandation peu contraignante, la Commission Européenne teste et implémente progressivement des dispositifs plus précis pour accompagner les signataires vers une réelle application du contenu de la Charte. Ainsi, la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs<sup>27</sup> vise à valoriser les établissements qui améliorent leurs pratiques pour les mettre en conformité avec la charte européenne du chercheur. Une auto-évaluation par l'établissement permet de pointer les manquements de son dispositif de gestion des ressources humaines, pour en déduire des propositions d'amélioration. Le plan d'évolution qui en découle est validé et valorisé par la Commission Européenne, qui effectuera plus tard une évaluation de sa mise en application.

Concernant la charte des thèses, ni le ministère, ni les instances d'évaluation n'ont vraiment tenté d'accompagner la mise en place de la charte sur le terrain. La Confédération des Jeunes Chercheurs et la Guilde des Doctorants ont fait un travail en ce sens, proposant aux associations de jeunes chercheurs des outils pour négocier une « bonne » charte des thèses<sup>28</sup>. Globalement, il y eut donc peu d'incitations à « prendre au sérieux » la charte des thèses et beaucoup d'établissements ont certainement vécu cela comme une « réglementation de plus ».

Pour contribuer à changer ce constat, la Confédération des Jeunes Chercheurs a réalisé une étude comparative de l'ensemble des chartes adoptées par les universités de France, afin d'évaluer l'étendue de la variabilité des chartes et de juger de l'adéquation des différentes chartes des établissements avec le contenu minimal imposé par l'arrêté du 3 septembre 1998 (charte type). Par l'affichage public des résultats, la CJC souhaite dresser un état des lieux, rappeler l'importance tant en terme d'attractivité que de transparence de l'existence de documents publics (ici la charte des thèses) décrivant la politique

<sup>27</sup> Cf. « Stratégie de ressources humaines pour les chercheurs incorporant la charte et le code » de la Commission Européenne [18]

<sup>28</sup> Voir le « site spécial Charte des thèses » hébergé par la Guilde des Doctorants, avec notamment plusieurs modèles de chartes allant au-delà des recommandations de la charte type : <http://cdt.jeunes-chercheurs.org/Negocier/modelescdt.php3> (site non maintenu à jour)



de chaque établissement et susciter une émulation entre ces établissements pour l'amélioration de leur politique doctorale respective.

Bien entendu, cet exercice comporte des limites. La première est certainement **l'obsolescence de la charte type**. Adoptée en 1998, cette charte était déjà le résultat d'un compromis minimal. Dix ans plus tard, après deux réformes de la réglementation du doctorat (2002 et 2006) et les évolutions retracées plus haut, la charte type ne reflète plus du tout les objectifs qu'il faut atteindre pour le doctorat en France. Cette limite est pourtant à relativiser. Les établissements ont pu revoir leur charte au fur et à mesure des évolutions, afin de la mettre en conformité avec leurs pratiques et leur politique doctorale. Ils auraient ainsi pu aller bien au-delà de la charte type. Du point de vue de l'évaluation menée par la CJC, ceci signifie que l'on pourrait s'attendre à ce que la majorité des chartes des thèses soient meilleures que la charte type ; la moyenne nationale de la qualité des chartes pouvant alors représenter la « nouvelle charte type », meilleure que celle en vigueur. Comme on le verra, il n'en est malheureusement rien et la charte type de 1998 est encore loin d'avoir été dépassée en qualité par la majorité des établissements.

Deuxième limite de l'exercice, seule la **conformité** des chartes des différents établissements avec la charte type éditée par le ministère est évaluée, un jugement objectif de l'application concrète de chacune des chartes ne pouvant être réalisé qu'au prix d'une enquête approfondie au sein de chaque établissement<sup>29</sup>. Toutefois, le texte que constitue la charte des thèses véhicule les valeurs de l'établissement concernant le doctorat et démontre l'importance que cet établissement accorde aux jeunes chercheurs travaillant en son sein. La qualité du texte d'une charte est donc un indicateur des conditions de travail réservées aux chercheurs doctorants. Bien entendu, deux cas de figure extrêmes peuvent survenir :

### 1. Une mauvaise charte des thèses mais de bonnes pratiques sur le terrain.

La CJC est confiante dans le fait que si une université dispose de meilleures pratiques que ce que la qualité de sa charte pourrait laisser croire, alors il ne lui sera pas difficile, à l'occasion de la refonte de sa charte et en s'appuyant sur le présent rapport, d'améliorer notablement sa charte pour la mettre en conformité avec ses pratiques.

### 2. Une bonne charte mais une mise en pratique sur le terrain qui n'est pas au rendez-vous.

Il s'agit évidemment d'une possibilité non négligeable. Dans le cas où un établissement ne ferait pas appliquer sa charte des thèses et disposerait donc d'une charte en décalage avec la réalité des conditions de travail des doctorants, la CJC invite les associations de jeunes chercheurs et/ou les élus doctorants de ces universités à le dénoncer<sup>30</sup>, et à le faire savoir aux comités de visite de l'AERES lors des évaluations. La CJC sera attentive aux rapports réalisés par l'AERES sur ces établissements. Enfin, il est à noter que ce type de situations n'est pas le plus difficile à traiter : un établissement qui a réussi à adopter une charte des thèses de qualité devrait pouvoir assez facilement mettre en œuvre les actions nécessaires à son application concrète pour peu que les doctorants se mobilisent et que l'AERES y attache de l'importance. Les situations les plus préoccupantes, car les plus difficiles à faire changer, restent celles où une mauvaise charte a été adoptée et où les conditions de réalisation du doctorat sont en effet mauvaises...

Malgré ces limites, les résultats de l'évaluation montrent que ce travail était nécessaire.

Enfin, les conséquences de la loi dite « LRU »<sup>31</sup>, notamment le transfert de la gestion de la masse salariale des allocations de recherche et la récente création par décret ministériel du contrat doctoral<sup>32</sup>, cadre juridique de référence pour le recrutement d'un chercheur doctorant, vont augmenter les marges de manœuvre des établissements d'enseignement supérieur quant à l'organisation du doctorat. Ils auront à retravailler leur politique doctorale, ce qui est l'occasion de réécrire leur charte des thèses. La CJC leur

<sup>29</sup> Un tel travail est du ressort des structures d'évaluation, en particulier de l'AERES

<sup>30</sup> Écrire pour cela à [contact@cjc.jeunes-chercheurs.org](mailto:contact@cjc.jeunes-chercheurs.org)

<sup>31</sup> Loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités [23]

<sup>32</sup> Décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels [22]

propose à cette fin de se baser notamment sur les recommandations du présent rapport pour moderniser leur politique doctorale et faire du doctorat une vitrine de leurs ambitions de qualité et de dynamisme.

## I.6 Des résultats décevants et inquiétants

Avant de rentrer dans les résultats détaillés, un constat préliminaire peut être dressé d'emblée : les résultats de l'évaluation sont extrêmement décevants et révèlent un retard inquiétant de la part des universités françaises en matière de politique doctorale propre. En effet :

- **seuls 17 % des doctorants en France signent une charte des thèses de meilleure qualité que la charte type, dont l'obsolescence a pourtant déjà été pointée ;**
- à l'inverse, 44 % des doctorants signent des chartes dont plusieurs aspects ont été dégradés par rapport à la charte type sans qu'aucun n'ait été amélioré par ailleurs ;
- pire, 19 % des doctorants signent une charte dont la totalité des principes sont en deçà du niveau d'exigence minimal fixé par la charte type.

Dans la mesure où l'arrêté instaurant la charte des thèses<sup>33</sup> précise à son article 2 que « la charte type [...] peut être précisée et complétée par l'établissement dans le respect des principes qu'elle fixe », c'est **près de 70 % des universités françaises qui ne respectent pas la réglementation.**

Notons également qu'**une charte des thèses sur cinq n'a pas été mise à jour depuis 1998 ou 1999**, proportion à laquelle il faudrait rajouter une partie sans doute non négligeable des 30 % des chartes dont la date d'adoption n'est pas connue.

---

<sup>33</sup>Arrêté du 3 septembre 1998 relatif à la charte des thèses (*op. cit.*)

## Chapitre 2

# Méthodologie de l'évaluation et lecture des résultats

### 2.1 Méthode de travail

Toute évaluation nécessite la définition préalable d'un système de jugement qui permette, sur la base d'une référence ou norme (ici la charte type), de préciser ce qui est « meilleur » ou « moins bon » que cette référence. Ce système de jugement est bien entendu une construction qui recommande explicitement certains choix plutôt que d'autres en matière de politique (ici de politique doctorale).

Le système d'évaluation de la Confédération des Jeunes Chercheurs a donc été basé sur les deux principes fondamentaux que la CJC porte depuis sa création et qui sont aujourd'hui reconnus dans la réglementation concernant le doctorat (*cf.* introduction) :

1. le doctorat est une activité professionnelle. Les doctorants par leur travail contribuent à la réalisation des missions du service public d'enseignement supérieur et de recherche et de leurs personnels<sup>1</sup>, quand bien même il comprend une part évidente de formation pour le doctorant ;
2. le doctorat doit permettre à son titulaire d'exercer de nombreux métiers à haute valeur ajoutée dans l'ensemble du tissu socio-économique, secteur académique inclus.

Conséquence de ces principes fondamentaux, le doctorat s'inscrivant dans des enjeux qui dépassent le simple couple doctorant/encadrant, l'organisation du doctorat dans la pratique doit être régulée. La charte des thèses est le document de référence qui, de façon plus précise que la réglementation, définit les conditions de cette régulation.

Afin de décliner ces deux principes fondamentaux à l'évaluation de la charte des thèses, la CJC a publié dès mars 2004 un *Mémoire sur l'évaluation de l'application de la charte des thèses*<sup>2</sup> dans lequel elle explicitait ces principes à la lumière de la charte des thèses et précisait les éléments à prendre en compte pour envisager d'en évaluer l'application. Ce Mémoire avait été communiqué notamment au ministère. En mai 2005, la CJC lançait la campagne publique d'évaluation de la charte des thèses et publiait l'ensemble des éléments nécessaires pour procéder à cette évaluation. En particulier, la méthode d'évaluation était décrite dans un *manuel* qui accompagnait la grille d'évaluation permettant de saisir le résultat de chaque évaluation<sup>3</sup>.

La politique d'évaluation retenue peut donc être synthétisée de la façon suivante :

---

<sup>1</sup> Ces missions sont définies à l'article L123-3 du Code de l'Éducation et à l'article L411-1 du Code de la recherche.

<sup>2</sup> Disponible sur internet [11]

<sup>3</sup> Toute la procédure d'évaluation et les documents nécessaires sont disponibles sur le site de la CJC : [http://cjc.jeunes-chercheurs.org/eval\\_cdt/](http://cjc.jeunes-chercheurs.org/eval_cdt/)

- toute modification de la charte type qui tend à expliciter, renforcer, mettre en œuvre les deux principes fondamentaux ci-dessus sera évaluée positivement ;
- toute modification de la charte type tendant à considérer le doctorat comme une simple « poursuite d'études » ou comme une « libre expérience intellectuelle » ne devant répondre à aucune régulation, le doctorant comme un « étudiant comme les autres », et l'avenir des docteurs comme un seul enjeu interne au milieu académique, sera évaluée négativement ;
- toute modification de la charte type tendant à rendre plus concrètes les procédures de régulation en les détaillant, en précisant les responsabilités et les modalités de vérification, sera évaluée positivement ;
- toute modification de la charte type tendant à minimiser les éléments de régulation en les réduisant à de simples déclarations d'intentions ou à de faibles recommandations, sera évaluée négativement.

Des exemples de la mise en pratique de cette politique seront donnés dans ce chapitre (cf. section 2.3 en page 12).

## 2.2 Critères d'évaluation et notation

La première étape de la construction de l'outil d'évaluation a été l'analyse du texte de la charte type et sa décomposition<sup>4</sup> en 9 axes d'évaluation, c'est-à-dire en 9 principes généraux résumant les éléments clés de ce que l'on doit trouver dans une charte des thèses, constituant ainsi ce que l'on peut appeler « l'ossature » d'une charte. Au sein de chaque axe, plusieurs critères d'évaluation ont été définis (2 à 5 critères par axe), critères s'appuyant systématiquement sur un ou plusieurs passage-s de la charte type et illustrant l'un des aspects de l'axe d'évaluation. Au total, 27 critères d'évaluation ont ainsi été décrits.

Évaluer la conformité d'une charte donnée avec la charte type consiste à comparer, critère après critère, les formulations de la charte évaluée avec celles de la charte type, puis à donner à chaque critère un *indice de conformité*. Tous les éléments susceptibles de faire varier cet indice et dans quelle proportion sont décrits pour chaque critère dans le manuel d'évaluation [13].

Chaque indice de conformité peut prendre les valeurs suivantes :

- 0 si les passages de la charte évaluée se référant au critère examiné sont jugés conformes à ceux de la charte type (c'est-à-dire qu'ils respectent l'idée que véhicule le critère d'évaluation avec la même qualité que dans la charte type) ;
- une valeur négative si les passages de la charte évaluée se référant au critère examiné offrent moins de garanties ou sont moins exigeants que ceux de la charte type ;
- une valeur positive si la rédaction de la charte évaluée est améliorée pour donner plus de garanties ou pour préciser davantage l'idée ou le principe stipulés par la charte type.

Chaque indice de conformité est attribué après une lecture attentive de la charte évaluée et des recommandations données pour ce critère dans le manuel d'évaluation. Une fois tous les critères évalués, une note pour chaque axe est calculée (somme des notes données à chaque critère de l'axe) et une note globale est attribuée à la charte (somme des notes de tous les critères). Cette note globale est ensuite normalisée entre -20 et +20. La charte type obtient donc un indice de conformité de 0 pour chaque critère, et par voie de conséquence pour chaque axe et pour son score global.

Pour chaque critère, les valeurs maximales et minimales qu'il est possible de donner à l'indicateur de conformité sont spécifiées dans le manuel d'évaluation. Ces bornes ont été fixées de manière à pondérer l'importance de chaque critère au sein de la note globale et à définir les marges possibles d'amélioration méritant d'être « récompensées » et l'amplitude des dégradations nécessitant une « sanction ». Le tableau 2.1 présente l'ensemble des critères d'évaluation, axe par axe, ainsi que les bornes minimales et maximales possibles pour chaque critère.

<sup>4</sup>Voir en annexe B le découpage de la charte type en 9 axes et 27 critères.

Tab. 2.1: Axes et critères d'évaluation, avec l'amplitude des notations possibles

Axes et critères d'évaluation	Note minimale possible	Note maximale possible
<b>Axe 1 : La portée et les objectifs de la charte</b>	-6	+3
Critère 1.1 : Engagements réciproques des signataires dans le but de garantir la haute qualité scientifique des travaux	-3	+2
Critère 1.2 : Respect de la charte pour les thèses en co-tutelle	-1	0
Critère 1.3 : Signature de la charte	-2	+1
<b>Axe 2 : Le doctorat : une activité professionnelle</b>	-15	+10
Critère 2.1 : Processus de recrutement des doctorants	-4	+3
Critère 2.2 : Assurance sur la qualité du candidat au doctorat	-2	+2
Critère 2.3 : Responsabilité des structures dans la mise à disposition des moyens nécessaires au travail du doctorant	-3	+1
Critère 2.4 : Intégration du doctorant à l'équipe d'accueil	-3	+3
Critère 2.5 : Engagements du doctorant dans son travail	-3	+1
<b>Axe 3 : La rémunération des chercheurs doctorants</b>	-6	+7
Critère 3.1 : Rémunération du plus grand nombre de doctorants possible	-3	+4
Critère 3.2 : Responsabilité des structures dans l'obtention de la rémunération des doctorants	-3	+3
<b>Axe 4 : La définition du projet de recherche</b>	-6	+4
Critère 4.1 : Initiative des structures dans la définition d'un projet de recherche doctoral	-3	+2
Critère 4.2 : Qualités du projet de recherche : clarté, originalité, faisabilité	-3	+2
<b>Axe 5 : La qualité de l'encadrement</b>	-12	+11
Critère 5.1 : Limitation du nombre de doctorants encadrés par un même directeur	-3	+4
Critère 5.2 : Information aux candidats sur le nombre de doctorants encadrés par un même directeur	-2	+2
Critère 5.3 : Investissement du directeur dans l'encadrement d'un doctorant : fréquence et régularité des rencontres et du suivi	-3	+2
Critère 5.4 : Description du rôle du directeur de thèse	-4	+3
<b>Axe 6 : Le projet professionnel et la poursuite de carrière</b>	-10	+7
Critère 6.1 : Information des candidats au doctorat sur le devenir professionnel des docteurs	-2	+2
Critère 6.2 : Importance du projet professionnel du doctorant	-3	+2
Critère 6.3 : Implication du doctorant et des structures dans la préparation de son avenir professionnel (formations)	-4	+2
Critère 6.4 : Responsabilité des docteurs dans le suivi de leur carrière	-1	+1
<b>Axe 7 : La durée du doctorat</b>	-10	+4
Critère 7.1 : Durée de référence du doctorat : 3 ans	-4	+1
Critère 7.2 : Encadrement des prolongements de la durée	-4	+3
Critère 7.3 : Rappel des engagements pour respecter la durée du doctorat	-2	0
<b>Axe 8 : La valorisation des travaux de recherche des doctorants</b>	-2	+4
Critère 8.1 : Importance de la valorisation des travaux de recherche	-1	+2
Critère 8.2 : Citation du doctorant comme auteur de ses travaux	-1	+2

<b>Axe 9 : Les procédures de médiation</b>	-5	+5
Critère 9.1 : Existence d'une procédure de médiation en cas de conflit	-3	+3
Critère 9.2 : Existence de plusieurs niveaux de recours	-2	+2
<b>Note globale (avant normalisation)</b>	<b>-72</b>	<b>+55</b>

Ce tableau permet de se rendre compte de l'importance plus ou moins grande qu'il a été choisi de donner aux différents éléments d'une charte. Ainsi, par exemple, l'axe 2 concernant la définition du doctorat en tant qu'activité professionnelle, ou encore l'axe 5 portant sur la qualité de l'encadrement, ont un poids plus important dans la note globale que l'axe 8 concernant la valorisation des travaux de recherche des doctorants. De même, on remarquera que les bornes de notation des différents critères varient. À titre d'exemple, le critère 3.1 sur l'importance de la rémunération des doctorants peut être noté de -3 à +4. En effet, la charte type étant déjà très peu contraignante sur ce point, une marge de progression importante est possible pour les établissements et mérite d'être récompensée le cas échéant. À l'inverse, un critère comme le 1.1 concernant les co-tutelles, est un simple indicateur de présence ou non de ce point dans la charte évaluée et il n'a pas été jugé pertinent de donner une amplitude importante à ce critère.

Il est à noter que l'amplitude totale de la note globale n'est pas parfaitement équilibrée autour du zéro (entre -72 et +55). Ceci est un simple effet du cumul des bornes supérieures possibles attribuées à chaque critère, qui ne remet pas en cause l'équilibre de la notation. Ce « déséquilibre » signifie simplement qu'il existe, dans le cadre de cet outil d'évaluation, un peu plus de possibilités de dégrader la charte type que de possibilités de l'améliorer. Mais ceci ne contraint en rien la notation. Enfin, pour rendre cette note globale plus lisible, elle est présentée dans la suite de ce rapport sous sa forme normalisée entre -20 et +20<sup>5</sup>.

La note globale est l'un des indicateurs de qualité globale d'une charte, mais ne résume pas à elle seule cette qualité. C'est pourquoi d'autres indicateurs ont été établis pour enrichir la lecture des résultats. Cependant, **il faut relever que toute note négative révèle un non respect de l'arrêté relatif à la charte des thèses puisqu'elle signifie que des principes de la charte des thèses ont été dégradés ou supprimés.**

## 2.3 Exemples détaillés de critères d'évaluation

Afin d'illustrer le principe de l'évaluation, deux critères sont détaillés ici. Pour obtenir des précisions sur les autres, il suffit de se référer au manuel d'évaluation [13].

La description faite ici de chaque critère comprend :

- le ou les passage-s de la charte type sur le(s)quel(s) s'appuie le critère ;
- une explication de l'objectif de ce critère d'évaluation ;
- une liste, agrémentée d'exemples, des éléments à prendre en compte dans la comparaison entre la charte évaluée et la charte type. Cette liste décrit les améliorations ou détériorations possibles par rapport à la charte type et indique comment les quantifier sous forme d'indice de conformité ;
- le rappel des bornes minimales et maximales que l'indice de conformité peut atteindre pour le critère.

<sup>5</sup>Du fait de l'asymétrie des bornes négatives et positives avant normalisation, une note normalisée de +X n'est pas l'exacte symétrique (en terme d'amélioration ou dégradation) de la note -X. Les notes n'étant de toute façon pas comparées de cette manière dans l'analyse des résultats, ceci n'a aucun impact sur l'appréciation des résultats.

### Critère 3.1 : Rémunération du plus grand nombre de doctorants possible

Le critère 3.1 s'appuie sur le passage suivant de la charte type :

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.

Ce critère a pour but d'évaluer la responsabilité que l'établissement accorde au financement des chercheurs doctorants. La partie entre crochets est l'objet d'une évaluation au critère 3.2, consistant à identifier à qui est confiée la responsabilité de la recherche et de l'obtention du financement.

Le manuel d'évaluation [13], à la page 16, mentionne le fait que « l'absence [de ce passage] ou son remplacement par une déclaration d'intention (par exemple : « il est extrêmement souhaitable que tout doctorant puisse bénéficier de ressources financières suffisantes ») » se voit sanctionner par trois points négatifs sur ce critère, marquant le fait que l'établissement ne se donne pas pour objectif la rémunération de tous ses doctorants. Des formulations plus faibles que celle de la charte type peuvent se voir attribuer un ou deux points négatifs.

Des points positifs pourront être attribués si la charte impose le financement de tous les doctorants, s'il est recommandé que la durée du financement couvre les trois années de doctorat, si la notion de qualité du financement est abordée (salaires plutôt que libéralités<sup>6</sup>, montant minimum) ou encore s'il est explicitement précisé que c'est le *travail de recherche* du doctorant qui est financé (c'est-à-dire qu'il n'y est pas question d'aide financière mais de rémunération ; cela signifie également que la mention « sans activité professionnelle » de la charte type doit être supprimée ou remaniée, le doctorat étant une activité professionnelle à temps plein).

Les bonus et malus pouvant se cumuler, l'indicateur de conformité pour le critère 3.1 peut varier entre -3 et +4.

### Critère 5.1 : Limitation du nombre de doctorants encadrés par un même directeur

Le critère 5.1 s'appuie sur le passage suivant de la charte type :

[...] un directeur ne peut encadrer, en parallèle, qu'un nombre très limité de doctorants, s'il veut pouvoir suivre leur travail avec toute l'attention nécessaire.

Ce critère a pour but d'évaluer l'importance accordée par l'établissement à un encadrement personnalisé de qualité, par la limitation du nombre de doctorants encadrés simultanément par un même directeur de thèse.

Le manuel d'évaluation [13], à la page 20, mentionne le fait que « l'absence de toute mention à une limitation du nombre de doctorants par directeur de thèse » se voit sanctionner par trois points négatifs sur ce critère, marquant le fait que l'établissement considère sans doute que la qualité de l'encadrement n'est pas affectée par le nombre de chercheurs doctorants encadrés. Une formulation similaire à celle de la charte type mais atténuée (« nombre limité », « nombre restreint », « peu de doctorants », etc.) se voit sanctionner par un point négatif.

Il est important de noter ici que la disparition d'un simple mot (ici « très ») peut se voir sanctionner dans l'évaluation. En effet, les établissements ayant un modèle pour rédiger leur propre charte, toute

<sup>6</sup>Rémunération non associée à des cotisations sociales

modification, en apparence très légère, de la charte type, révèle en réalité un choix délibéré de rédaction. Ainsi, si un établissement choisit de supprimer « très » dans « nombre très limité », c'est bien qu'il estime que cette limitation, quand bien même elle n'est pas quantifiée, est trop forte. Le même type de sanctions (pour d'autres critères) peut arriver quand un verbe à l'indicatif est remplacé par un conditionnel. Ces modifications sont généralement sanctionnées car elles visent délibérément à atténuer la force des recommandations de la charte, et ce malgré leur caractère déjà peu contraignant.

Concernant le critère 5.1, une référence à un ajustement en fonction des disciplines se voit également sanctionnée d'un point négatif dans la mesure où il n'existe aucune raison d'ordre scientifique pouvant justifier que le travail d'un encadrant dans certaines disciplines prenne moins de temps que dans d'autres.

Des points positifs sont attribués pour récompenser des quantifications satisfaisantes : un point positif si le nombre précisé est inférieur ou égal à 4, deux points positifs s'il est inférieur ou égal à 2. Si la charte mentionne un niveau de contrôle de la limitation du nombre de doctorants par encadrant, par exemple en explicitant quelle structure se charge du respect de cette limitation, elle se voit attribuer un point positif. De même, un point positif est ajouté s'il est demandé de recourir aux dérogations possibles pour qu'un docteur non titulaire de l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) puisse encadrer un doctorant plutôt que d'utiliser des co-encadrants non officiels, ou encore s'il est précisé que la responsabilité de l'encadrement ne se délègue pas. Enfin, deux points positifs sont ajoutés s'il est précisé que le nombre maximum de doctorants qu'un directeur peut encadrer est fixé par une instance universitaire<sup>7</sup>.

Les bonus et malus pouvant se cumuler, l'indicateur de conformité pour le critère 5.1 peut varier entre -3 et +4.

## 2.4 Collecte et validation des évaluations

La grille d'évaluation, ainsi que le manuel, étaient disponibles en ligne sur le site de la CJC<sup>8</sup>. Toutes les associations membres de la CJC, mais aussi toute personne intéressée par le projet étaient invitées à participer à l'évaluation des chartes des thèses.

Afin de garantir l'objectivité des évaluations, chaque charte a été évaluée par plusieurs personnes, soit en groupe, soit de façon séparée. Par ailleurs, il était recommandé de ne pas évaluer la charte de son propre établissement, de façon à ne pas être influencé par le respect ou non de l'application de la charte évaluée (l'objectif étant ici l'évaluation de la conformité des chartes et non l'évaluation de son respect dans chaque établissement<sup>9</sup>).

Enfin, à partir des différentes évaluations faites pour une même charte, le groupe de travail de la CJC en charge de ce dossier a procédé à une validation afin d'obtenir une évaluation unique pour chaque charte, en recourant en cas de besoin à un arbitrage avec les évaluateurs initiaux en cas de désaccord sur certains points.

## 2.5 Périmètre de l'évaluation

Le présent rapport constitue une photographie de la situation au 1<sup>er</sup> juillet 2008.

En raison du nombre très important d'établissements d'enseignement supérieur habilités à délivrer le doctorat, l'étude a dû être limitée. Le choix s'est porté sur l'évaluation en priorité des universités en raison du nombre important de chercheurs doctorants que ces établissements regroupent. En effet, seuls 10 % des doctorants de France préparent leur doctorat dans l'un des 48 établissements d'enseignement

<sup>7</sup> Cette notation devrait être devenue caduque depuis l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale [20], mais elle ne l'est pas encore en pratique...

<sup>8</sup> [http://cjc.jeunes-chercheurs.org/eval\\_cdt/](http://cjc.jeunes-chercheurs.org/eval_cdt/)

<sup>9</sup> Cf. introduction, section 1.5, p.6



supérieur autre qu'une université habilités à délivrer le doctorat. Les 90 % de doctorants restants correspondent quant à eux à 76 chartes<sup>10</sup>. Ainsi, **ce rapport ne porte que sur les chartes des thèses des universités.**

La plupart des chartes des thèses ont été trouvées sur les sites internet des établissements. Cependant, certaines universités ne mettent pas à disposition leur charte de thèse, voire refusent de la transmettre sur demande. Certaines autres chartes, non disponibles en libre accès, ont été évaluées sur la base de documents antérieurs récoltés auprès du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche en 2005. Enfin, des doctorants ayant signé des chartes non disponibles en ligne les ont communiquées à la CJC.

Les établissements pour lesquels la charte n'a pu être obtenu par aucun de ces moyens n'ont pas été évalués. Ils représentent moins d'1 % des doctorants français. Il s'agit des établissements suivants :

- Université des Antilles et de la Guyane ;
- Université de la Nouvelle Calédonie.

Par ailleurs, l'Université de Nîmes n'apparaît pas dans notre évaluation parce qu'elle ne prépare pas au doctorat.

## 2.6 Indicateurs et outils d'analyse

La note globale d'une charte ne reflétant pas à elle seule la qualité d'une charte, plusieurs indicateurs de lecture complémentaires ont été établis afin d'enrichir la lecture des résultats et permettre différents types de classement. Ces indicateurs mettent en avant différents aspects de la qualité des chartes.

<b>Note globale</b>											
<b>9 axes d'évaluation</b>											
<b>27 critères</b>											

### 2.6.1 Les classes

Afin de regrouper les différentes chartes par grandes catégories, quatre classes de chartes ont été définies :

- **la classe A regroupe les chartes dont la note globale est strictement positive.** Il s'agit donc des chartes qui comportent d'avantages d'améliorations par rapport à la charte type que de dégradations. Une sous-classe **A+** rassemble les chartes dont aucun des axes n'a reçu de note négative. Cette sous-classe regroupe donc les chartes qui apportent des améliorations par rapport à la charte type sans la dégrader notablement par ailleurs ;
- **la classe B regroupe les chartes dont la note globale est nulle.** Elle inclut donc toutes les chartes rigoureusement identiques à la charte type. Une sous-classe **B-** est constituée des chartes qui, bien qu'ayant une note globale nulle, comportent des axes ayant des scores positifs et des axes ayant des scores négatifs ;
- **la classe C regroupe les chartes dont la note globale est strictement négative.** Il s'agit donc des chartes qui comportent davantage de dégradations par rapport à la charte type que d'améliorations. Une sous-classe **C-** est constituée des chartes dont aucun des axes n'a reçu de note positive ;
- **la classe D regroupe les chartes dont tous les axes ont reçu une note strictement négative.** Cette classe regroupe donc les chartes qui ont une note strictement négative et qui dégradent sur tous les axes le texte de la charte type.

Le tableau 2.2 synthétise les définitions des classes en fonction de la note globale et des notes des axes, qui peuvent prendre des valeurs positives (signe «+»), nulles (signe «0») ou négatives (signe «-»).

<sup>10</sup>Source : MEN-DEPP-SISE

Tab. 2.2 – Définition des classes

Note globale	Positive		Nulle		Négative		
Notes des axes	+, 0	+, 0, -	0	+, 0, -	+, 0, -	0, -	-
Classe	A+	A	B	B-	C	C-	D

Les classes constituent un indicateur de qualité basé à la fois sur la note globale et sur les notes des 9 axes d'évaluation. Le classement des chartes selon leur classe favorise les chartes qui ont globalement été les moins dégradées par rapport la charte type (quand bien même peu d'améliorations auraient été apportées), et défavorise les chartes qui n'ont globalement apporté aucune amélioration par rapport à la charte type (quand bien même les négatifs seraient mineurs).

### 2.6.2 Les palmes

Afin de mettre en avant les améliorations et les dégradations les plus fortes pour chaque axe d'évaluation, un système de palmarès est proposé : le palmarès des 5 meilleures et des 5 plus mauvaises chartes selon leur note pour chacun des 9 axes d'évaluation. En raison d'un certain nombre d'*ex-æquo*, il n'a pas toujours été possible de limiter ces palmarès à 5 établissements.

Pour chaque apparition dans un palmarès des meilleures chartes, la charte en question se voit attribuer une **palme verte**. Pour chaque apparition dans un palmarès des plus mauvaises chartes, la charte se voit affubler d'une **palme rouge**. Une charte peut ainsi théoriquement recevoir 9 palmes au maximum (une par chaque axe d'évaluation).

Les palmes constituent un indicateur de qualité basé uniquement sur les notes des 9 axes d'évaluation, indépendamment de la note globale.

### 2.6.3 Les points critiques, faibles, conformes, forts et excellents

À partir des notes obtenues pour chaque critère d'évaluation, il est possible de définir un profil pour chaque charte de la façon suivante :

- points *critiques* : nombre de critères ayant obtenu une note de -3 ou -4 (17 critères peuvent recevoir une note critique) ;
- points *faibles* : nombre de critères ayant obtenu une note de -1 ou -2 (27 critères peuvent recevoir une note faible) ;
- points *conformes* : nombre de critères ayant obtenu une note de 0 (27 critères peuvent recevoir une note conforme) ;
- points *forts* : nombre de critères ayant obtenu une note de +1 ou +2 (25 critères peuvent recevoir une note forte) ;
- points *excellents* : nombre de critères ayant obtenu une note de +3 ou +4 (8 critères peuvent recevoir une note excellente).

Ces indicateurs permettent d'enrichir la lecture de la qualité d'une charte en pointant les très bonnes améliorations (points excellents) ou les très fortes dégradations (points critiques) par rapport à la charte type. Il s'agit d'indicateurs basés cette fois uniquement sur les notes de chaque critère, indépendamment des axes d'évaluation et de la note globale.

Un classement peut être effectué à partir de ces indicateurs, en favorisant les chartes qui cumulent le plus grand nombre de points excellents et en défavorisant les chartes qui cumulent le plus grand nombre de points critiques. Un tel classement récompense les chartes ayant apportés des

améliorations qualitativement importantes par rapport à la charte type tout en sanctionnant celles qui ont dégradé fortement plusieurs points de la charte type.

### Résultats complets pour toutes les chartes

En annexe A du rapport est donnée la totalité des résultats d'évaluation pour chaque charte. Tous les indicateurs de qualité mentionnés plus haut y sont reportés, ainsi que quelques données<sup>11</sup> sur la population des doctorants de l'établissement concerné (nombre de primo-doctorants, nombre total de doctorants, nombre de soutenances annuelles). Un commentaire individualisé s'y trouve également, permettant de relever les principaux aspects marquants de chaque charte.

## 2.7 Précautions de lecture

Le lecteur restera attentif à l'importance de considérer simultanément l'ensemble des données de ce rapport. En effet, aucun indicateur ne suffit à résumer seul la qualité d'une charte. Il est donc essentiel, pour apprécier la valeur d'une charte ou pour la comparer à une autre, de se baser sur l'intégralité des indices fournis dans ce rapport.

Par ailleurs, du fait de la nature même de cette évaluation (basée sur la comparaison de deux textes), les chartes dont la rédaction est très éloignée de celle de la charte type (tant au niveau de la structure d'ensemble que de la rédaction de chaque paragraphe) sont plus difficiles à évaluer.

De plus, quand de telles chartes ont été rédigées récemment et en tenant compte sérieusement des dernières évolutions majeures des textes législatifs et réglementaires concernant le doctorat, l'outil d'évaluation atteint ses limites. En effet, l'outil ayant été conçu pour l'essentiel en 2004, il ne pouvait anticiper pleinement les évolutions à venir. Les chartes récentes et innovantes qui ont délibérément pris le parti d'être réécrites sans se baser sur la charte type (ce qui est tout à fait justifié étant donné l'obsolescence de la charte type aujourd'hui), ont pu omettre certains détails de la charte type, détails potentiellement secondaires aujourd'hui, mais qui sont pris en compte dans l'outil d'évaluation. Ces omissions peuvent se traduire par quelques points négatifs pour certains critères. Une application moins stricte des consignes du manuel d'évaluation a été appliquée pour ces quelques chartes mais il n'était pas possible – pour rester cohérent avec l'ensemble des évaluations – de sortir complètement de ces consignes. Il est donc possible que l'évaluation présentée ici ne rende pas totalement justice à ces chartes.

---

<sup>11</sup>Source : MEN-DEPP-SISE, chiffres 2006-2007



## Chapitre 3

# Classements

Ce chapitre contient trois classements des universités en fonction de la qualité de leur charte. Le premier considère d'abord la classe d'appartenance de la charte (entre A+ et D) et, à l'intérieur d'une même classe, la note globale.

Parce que les classes privilégient l'absence de dégradations du texte, ce classement est, plus qu'aucun autre, révélateur de la qualité d'une charte. Il ne faut en effet pas oublier qu'un critère ne reçoit une note négative que si sa rédaction est moins exigeante que celle de la charte type du ministère, qui, pourtant se doit d'être la référence *a minima*. La présence d'une seule note négative pour l'un des critères signifie ainsi une volonté des rédacteurs de la charte d'offrir moins de garanties au chercheur doctorant quant à ses conditions de travail. *A fortiori*, la note d'un axe étant la somme des notes des critères le composant, cela est d'autant plus vrai concernant la présence d'une note négative pour un des neuf axes d'évaluation. Ainsi, une charte de classe A+ (aucun de ses axes n'a de score négatif) ayant une note globale inférieure à une charte de classe A (au moins un de ses axes a un score négatif) peut, de ce point de vue, être considérée comme de meilleure qualité.

Le classement résultant est présenté en section 3.1.

Il est toutefois évident que la présence d'un grand nombre de critères notés positivement doit compenser celle de quelques critères notés négativement. C'est pourquoi un second classement a été réalisé, qui privilégie cette fois la note globale, en départageant certains *ex-æquo* par leur classe. Ce classement est présenté en section 3.2.

Pour chacun de ces deux classements, une colonne rappelle la date de dernière modification de la charte, sauf si celle-ci n'est pas connue (NC). En effet, cette date peut être un indicateur de l'adéquation entre la qualité de la charte et les pratiques de l'université, ces dernières ayant en général beaucoup évolué depuis l'arrêté du 3 septembre 1998<sup>1</sup>.

Enfin, un troisième classement est proposé, qui met la priorité sur les améliorations faites par rapport à la charte type. Ce classement a été établi en considérant le nombre de points excellents puis le nombre de points forts de chaque charte. Le nombre de points critiques et le nombre de points faibles permettent de départager deux chartes en cas d'égalité. Ce classement est présenté en section 3.3.



**Rappel :** seule la conformité des chartes par rapport à la charte type a été évaluée. Les notations tiennent donc compte des différences entre les chartes des thèses des universités et la charte type, non de l'application pratique de ces chartes.

<sup>1</sup>Arrêté du 3 septembre 1998 relatif à la charte des thèses [21]

### 3.1 Classement privilégiant la classe de la charte

Tab. 3.1: Classement des universités françaises selon la classe de leur charte

Classe	Note	Établissement	Année	Rang
A+	4	Université de Lyon 1 (Claude Bernard)	NC	1
	2	Université de Strasbourg 1 (Louis Pasteur)	2004	2
	1	Université de Grenoble 2 (Pierre Mendès-France)	2005	3
A	6	Université Technologique de Compiègne	2007	4
	4	Université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)	2006	5
	3	Université de Grenoble 1 (Joseph Fourier)	NC	6
	2	Université de Montpellier 1	2008	7
	2	Université d'Orléans	2006	7
	1	Université de Besançon (Franche Comté)	2001	9
	1	Université de Technologie Belfort-Montbéliard	NC	9
B	1	Université de Nantes	2006	9
	0	Université d'Angers	1999	12
	0	Université d'Avignon et des pays de Vaucluse	NC	12
	0	Université de Bordeaux 2 (Victor Segalen)	1999	12
	0	Université de Bordeaux 3 (Michel de Montaigne)	NC	12
	0	Université de Cergy-Pontoise	1999	12
	0	Université de Paris 13 (Paris Nord)	NC	12
	0	Université de Rennes 1	1999	12
B-	0	Université de Toulon et du Var	1998	12
	0	Université de Chambéry (Savoie)	2007	20
	0	Université de Haute-Alsace Mulhouse	2005	20
	0	Université du Havre	1999	20
	0	Université de La Rochelle	2008	20
	0	Université de Marne-La-Vallée	2007	20
	0	Université de Saint-Étienne (Jean Monnet)	2007	20
	0	Université de Strasbourg 2 (Marc Bloch)	2006	20
C	0	Université de Technologie de Troyes	2007	20
	-1	Université de Aix-Marseille 3 (Droit Économie Sciences)	1998	28
	-1	Université de Bordeaux 1 (Sciences et Technologies)	2006	28
	-1	Université de Bretagne Sud	2006	28
	-1	Université de Caen Basse-Normandie	2004	28
	-1	Université de Metz (Paul Verlaine)	2007	28
	-1	Université de Montpellier 2 (Sciences et Techniques du Languedoc)	2007	28
	-1	Université de Paris 10 (Nanterre)	1999	28
	-1	Pôle Universitaire Lille Nord-Pas-De-Calais	2007	28
	-1	Université de Rouen	1998	28
	-1	PRES Toulouse	2007	28
	-1	Université de Versailles - Saint-Quentin-En-Yvelines	2003	28
	-2	Université de Dijon (Bourgogne)	2007	39
	-2	Université de Nancy 1 (Henri Poincaré)	2007	39
	-3	Université de Limoges	2007	41
-4	Université de Nancy 2	2007	42	
-4	Université de Poitiers	NC	42	
-5	Université de Nice Sophia-Antipolis	2006	44	
-9	Université de Perpignan	NC	45	
-10	Université de Grenoble 3 (Stendhal)	NC	46	

### 3.1. CLASSEMENT PRIVILÉGIANT LA CLASSE DE LA CHARTE

Classe	Note	Établissement	Année	Rang
C-	-1	Université d'Amiens (Picardie - Jules Verne)	1998	
	-1	Université de Brest (Bretagne Occidentale)	NC	
	-1	Université de Clermont-Ferrand 1 (Auvergne)	2006	
	-1	Université de Clermont-Ferrand 2 (Blaise Pascal)	NC	
	-1	Université d'Évry - Val d'Essonne	NC	47
	-1	Université de Paris 05 (René Descartes)	2007	
	-1	Université de Pau et des Pays de l'Adour	1999	
	-1	Université de la Polynésie Française	NC	
	-1	Université de Reims (Champagne-Ardennes)	2007	
	-1	Université de Tours (François Rabelais)	NC	
	-2	Université de Corse (Pascal Paoli)	NC	
	-2	Université de Paris 11 (Paris Sud)	NC	57
	-3	Université de Paris 12 (Paris Val-de-Marne)	2002	
	-3	Université de La Réunion	NC	59
	-5	Université du Mans (Maine)	NC	61
	-6	Université de Paris 07 (Denis Diderot)	2006	
	-6	Université de Strasbourg 3 (Robert Schuman)	1998	62
	-8	Université de Montpellier 3 (Paul Valéry)	NC	
	-8	Université de Paris 09 (Paris Dauphine)	2007	64
-10	Université de Paris 01 (Panthéon - Sorbonne)	2007	66	
D	-7	Université de Rennes 2 (Haute Bretagne)	NC	67
	-8	Université de Aix-Marseille 1 (Provence)	2007	68
	-13	Université de Aix-Marseille 2 (Méditerranée)	2007	69
	-14	Université de Paris 03 (Sorbonne Nouvelle)	2007	
	-14	Université de Lyon 2 (Lumière)	2006	70
	-14	Université de Bordeaux 4 (Montesquieu)	2008	
	-14	Université de Paris 04 (Paris - Sorbonne)	2005	
	-15	Université de Paris 08 (Vincennes - Saint-Denis)	1999	74
	-16	Université de Paris 02 (Panthéon - Assas)	NC	
	-16	Université de Lyon 3 (Jean Moulin)	1998	75

### 3.2 Classement par note globale

Le tableau 3.2 présente le classement privilégiant la note globale d'une charte.

Tab. 3.2: Classement des universités françaises selon la note globale de leur charte

Note	Classe	Établissement	Année	Rang
6	A	Université Technologique de Compiègne	2007	1
4	A+	Université de Lyon 1 (Claude Bernard)	NC	2
	A	Université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)	2006	3
3	A	Université de Grenoble 1 (Joseph Fourier)	NC	4
2	A+	Université de Strasbourg 1 (Louis Pasteur)	2004	5
	A	Université de Montpellier 1	2008	
	A	Université d'Orléans	2006	6
1	A+	Université de Grenoble 2 (Pierre Mendès-France)	2005	8
	A	Université de Besançon (Franche Comté)	2001	
	A	Université de Technologie Belfort-Montbéliard	NC	9
	A	Université de Nantes	2006	
0	B	Université d'Angers	1999	
	B	Université d'Avignon et des pays de Vaucluse	NC	
	B	Université de Bordeaux 2 (Victor Segalen)	1999	
	B	Université de Bordeaux 3 (Michel de Montaigne)	NC	12
	B	Université de Cergy-Pontoise	1999	
	B	Université de Paris 13 (Paris Nord)	NC	
	B	Université de Rennes 1	1999	
	B	Université de Toulon et du Var	1998	
	B-	Université de Chambéry (Savoie)	2007	
	B-	Université de Haute-Alsace Mulhouse	2005	
	B-	Université du Havre	1999	
	B-	Université de La Rochelle	2008	
	B-	Université de Marne-La-Vallée	2007	20
	B-	Université de Saint-Étienne (Jean Monnet)	2007	
	B-	Université de Strasbourg 2 (Marc Bloch)	2006	
	B-	Université de Technologie de Troyes	2007	
	-1	C	Université de Aix-Marseille 3 (Droit Économie Sciences)	1998
C		Université de Bordeaux 1 (Sciences et Technologies)	2006	
C		Université de Bretagne Sud	2006	
C		Université de Caen Basse-Normandie	2004	
C		Université de Metz (Paul Verlaine)	2007	
C		Université de Montpellier 2 (Sciences et Techniques du Languedoc)	2007	28
C		Université de Paris 10 (Nanterre)	1999	
C		Pôle Universitaire Lille Nord-Pas-De-Calais	2007	
C		Université de Rouen	1998	
C		PRES Toulouse	2007	
C		Université de Versailles - Saint-Quentin-En-Yvelines	2003	
C-		Université d'Amiens (Picardie - Jules Verne)	1998	
C-		Université de Brest (Bretagne Occidentale)	NC	
C-	Université de Clermont-Ferrand 1 (Auvergne)	2006		
C-	Université de Clermont-Ferrand 2 (Blaise Pascal)	NC		
C-	Université d'Évry - Val d'Essonne	NC		
C-	Université de Paris 05 (René Descartes)	2007	39	
C-	Université de Pau et des Pays de l'Adour	1999		
C-	Université de la Polynésie Française	NC		
C-	Université de Reims (Champagne-Ardenne)	2007		
C-	Université de Tours (François Rabelais)	NC		



### 3.2. CLASSEMENT PAR NOTE GLOBALE

Note	Classe	Établissement	Année	Rang
-2	C	Université de Dijon (Bourgogne)	2007	49
	C	Université de Nancy 1 (Henri Poincaré)	2007	
-3	C-	Université de Corse (Pascal Paoli)	NC	51
	C-	Université de Paris 11 (Paris Sud)	NC	
	C	Université de Limoges	2007	
	C-	Université de Paris 12 (Paris Val-de-Marne)	2002	
-4	C-	Université de La Réunion	NC	54
	C	Université de Nancy 2	2007	
-5	C	Université de Poitiers	NC	56
	C	Université de Nice Sophia-Antipolis	2006	
-6	C-	Université du Mans (Maine)	NC	58
	C-	Université de Paris 07 (Denis Diderot)	2006	
-7	C-	Université de Strasbourg 3 (Robert Schuman)	1998	60
	D	Université de Rennes 2 (Haute Bretagne)	NC	
-8	C-	Université de Montpellier 3 (Paul Valéry)	NC	62
	C-	Université de Paris 09 (Paris Dauphine)	2007	
	D	Université de Aix-Marseille 1 (Provence)	2007	
-9	C	Université de Perpignan	NC	66
	C	Université de Grenoble 3 (Stendhal)	NC	
-10	C-	Université de Paris 01 (Panthéon - Sorbonne)	2007	67
	C-	Université de Paris 01 (Panthéon - Sorbonne)	2007	
-13	D	Université de Paris 01 (Panthéon - Sorbonne)	2007	68
	D	Université de Aix-Marseille 2 (Méditerranée)	2007	
-14	D	Université de Paris 03 (Sorbonne Nouvelle)	2007	70
	D	Université de Lyon 2 (Lumière)	2006	
	D	Université de Bordeaux 4 (Montesquieu)	2008	
	D	Université de Paris 04 (Paris - Sorbonne)	2005	
-15	D	Université de Paris 08 (Vincennes - Saint-Denis)	1999	74
	D	Université de Paris 02 (Panthéon - Assas)	NC	
-16	D	Université de Paris 02 (Panthéon - Assas)	NC	75
	D	Université de Lyon 3 (Jean Moulin)	1998	

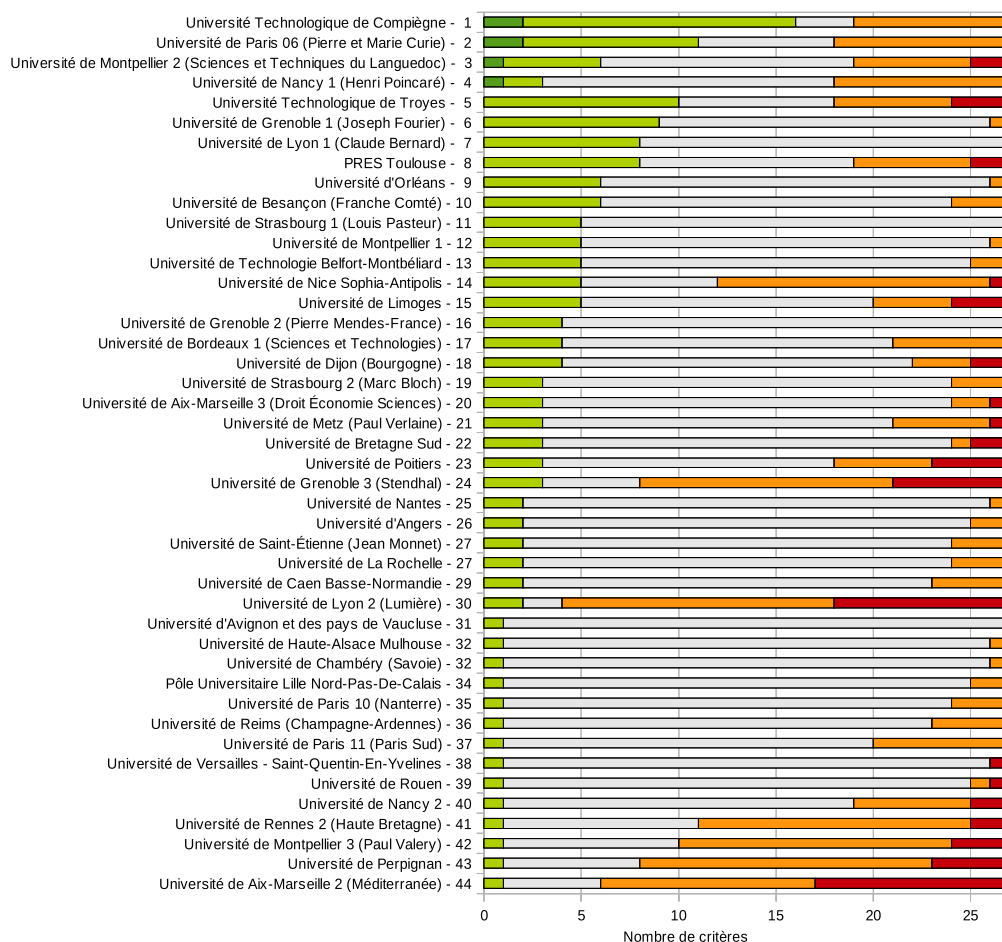
### 3.3 Classement par répartition des critères

Le tableau 3.3 présente le classement privilégiant le nombre de critères d'évaluation notés positivement. Le nom et le rang de l'université sont donnés, suivi d'une représentation graphique de la répartition des notes des 27 critères d'évaluation en critères excellents, forts, conformes, faibles ou critiques. La figure 3.1 précise la légende de couleur associée.

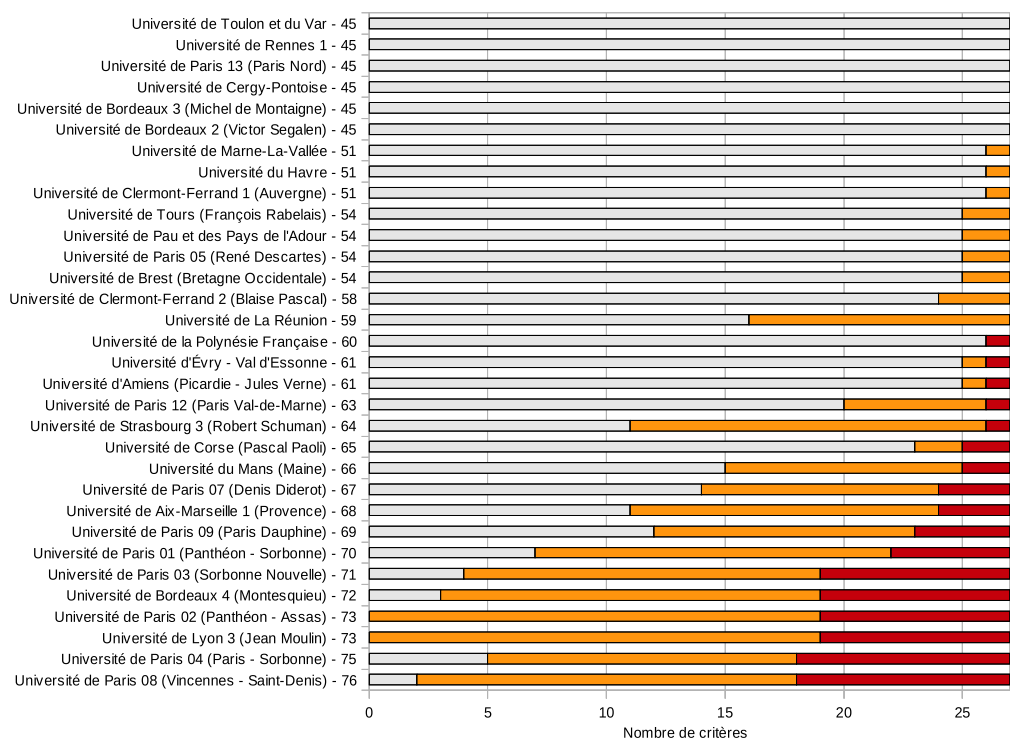


Fig. 3.1 – Légende de couleur du classement par critère (tableau 3.3)

Tab. 3.3 – Classement des universités françaises selon le nombre de critères excellents, forts, conformes, faibles ou critiques



### 3.3. CLASSEMENT PAR RÉPARTITION DES CRITÈRES





## Chapitre 4

# Analyse générale

Ce chapitre présente une analyse générale de l'évaluation de la conformité des chartes des thèses sous différents angles :

- répartition des chartes par notes globales (p. 27) ;
- répartition des universités et des doctorants en fonction de la classe de leur charte (p. 29) ;
- lien entre taille de l'établissement et classe de la charte (p. 31) ;
- classe des chartes selon leur année de modification (p. 32) ;
- répartition géographique des chartes (p. 32) ;
- maxima et minima des axes d'évaluation (p. 34) ;
- répartition des palmes (p. 36) ;
- classe des chartes des universités signataires de la charte européenne du chercheur (p. 38) ;
- diffusion de la charte (p. 40).

### 4.1 Répartition des notes globales

La figure 4.1 montre la répartition des notes globales attribuées aux chartes des différentes universités françaises.

La note globale de la charte type est 0. Une note globale négative signifie que la charte en question est moins contraignante que la charte type qui représente pourtant le minimum acceptable en 1998. La note -20 correspond à une absence totale de responsabilité de l'établissement quant à la gestion du doctorat.

Depuis la publication de la charte type, la politique concernant le doctorat a évolué notamment au travers de nouveaux textes<sup>1</sup>. Une université qui tiendrait compte de toutes ces améliorations obtiendrait la note maximale de +20. Par conséquent, il semblerait évident d'observer une amélioration notable de l'ensemble des chartes par rapport à la charte type et la note globale de celles-ci devrait être forcément positive.

Pourtant, c'est exactement l'inverse qui est observé : 86 % des chartes obtiennent une note globale négative ou nulle (dont 80 % strictement négative, soit globalement 67 % d'universités disposant d'une charte avec une note strictement négative). Bien loin de s'appuyer sur la charte type et de poursuivre l'amélioration de leur politique doctorale pour s'accorder avec le cadre réglementaire actuel, de nombreuses universités se sont employées à réduire très fortement leurs responsabilités obtenant ainsi une note très en dessous de 0 voire proche du minimum.

<sup>1</sup>La charte européenne du chercheur [17] ; l'article L.412-2 du code l'éducation ; l'arrêté du 25 avril 2002 relatif aux études doctorales [24] ; l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale [20] ; le décret sur le contrat doctoral [22].

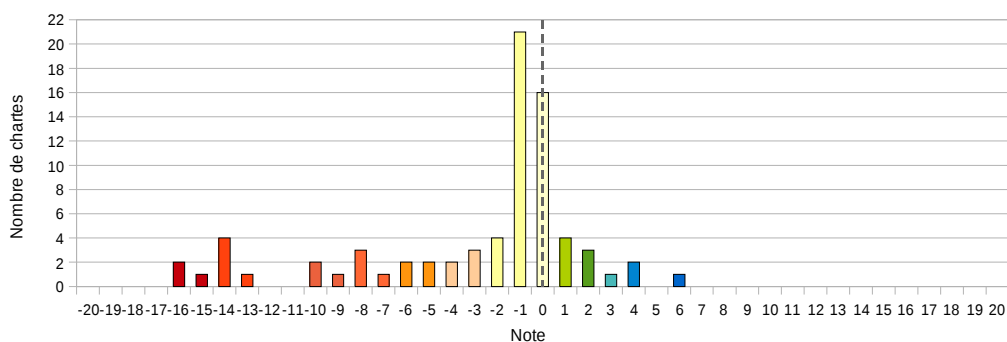


Fig. 4.1 – Répartition des chartes par note globale



67 % des chartes des thèses des universités françaises obtiennent une note globale négative et sont donc moins contraignantes que ne l'est la charte type, qui représentait pourtant le minimum acceptable en 1998.

Une grande majorité des universités n'honore donc toujours pas le minimum d'engagements que les chercheurs doctorants sont en droit d'attendre de leur part depuis plus de dix ans.

Les établissements ayant fait un effort pour intégrer les évolutions dans leur charte obtiennent une note globale qui reste malgré tout éloignée de la note maximale.

## 4.2 Répartition des classes

La figure 4.2 illustre la répartition des chercheurs doctorants en fonction de la classe de la charte qu'ils ont signée. Le tableau C.1 (p.125) fournit les chiffres sur lesquels s'appuie ce graphique et précise également la répartition des universités selon la classe de leur charte.

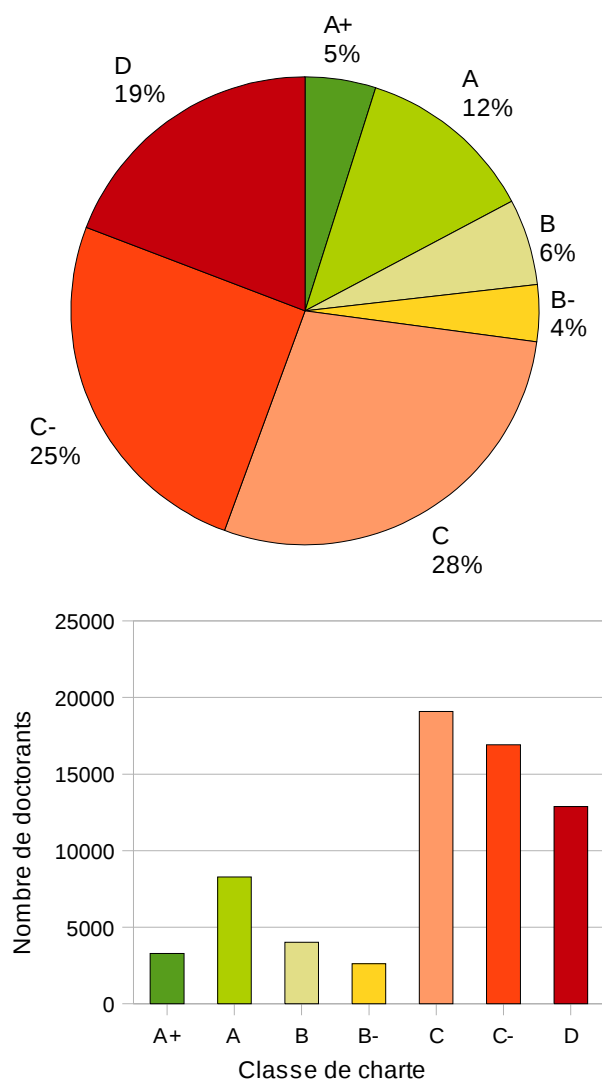


Fig. 4.2 – Proportion de chercheurs doctorants concernés par classe de charte

Plus des 75 % des chercheurs doctorants ont signé une charte qui ne leur garantit même pas les engagements minimums de la charte type. Parmi eux, 30 000 chercheurs doctorants (env. 45 % du total) ont signé une charte n'ayant de note positive sur aucun des neuf axes (classe C- et D). En comparaison, seulement 3 300 chercheurs doctorants (env. 5 %) en ont signé une qui ne comporte aucun axe ayant une note négative (Classe A+).



76 % des doctorants ont signé une charte qui ne leur garantit pas le minimum demandé par la charte type.



Un cinquième des chercheurs doctorants a signé une charte dans laquelle tous les axes ont une note strictement négative. Un autre quart a signé une charte dans laquelle aucun axe n'obtient une note supérieure à zéro.



Un sixième des doctorants a signé une charte de meilleure qualité que la charte type.



### 4.3 Taille de l'établissement et qualité de la charte

La figure 4.3 montre que la taille de l'université<sup>2</sup> n'influe pas automatiquement sur la qualité de la charte. On y constate en effet que

- les petites universités (moins de 1 000 doctorants) sont représentées dans toutes les classes de charte ;
- les universités accueillant plus de 1 000 doctorants ont toutes, à une exception près, modifié la charte type : leur charte est soit meilleure (A+ ou A) soit moins bonne (C, C- ou D) que la charte type, mais pas de classe B ou B- ;
- les chartes des universités de grande taille (plus de 1 500 doctorants) sont toutes, à une exception près, de moins bonne qualité que la charte type (classe C, C- ou D).



Les universités où travaillent plus de 1 500 doctorants ont presque toutes adopté une charte moins exigeante que la charte type (classe C, C- ou D)

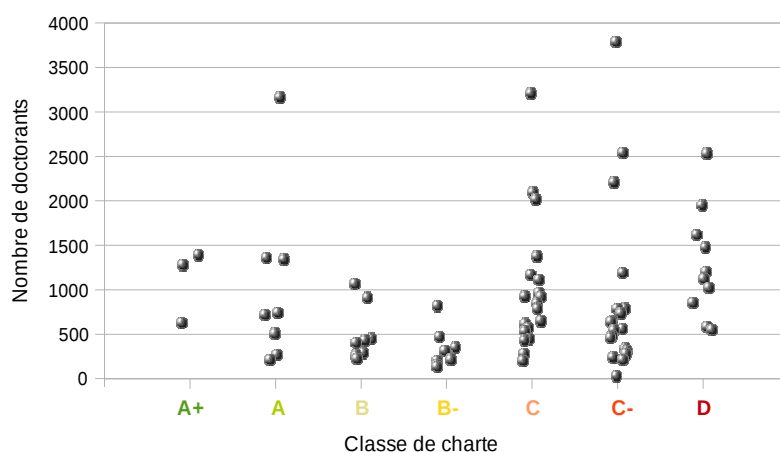


Fig. 4.3 – Relation entre taille d'université et classe de charte

<sup>2</sup>La taille de l'université s'entend ici comme le nombre de doctorants. Source : MEN-DEPP-SISE, chiffres 2006-2007

## 4.4 Date de dernière modification et qualité de la charte

La figure 4.4 présente la classe des chartes des thèses en fonction de leur année d'adoption. On y constate que, contrairement à ce que l'on serait en droit d'attendre, les chartes récemment rédigées, qui auraient dû intégrer les dernières évolutions du doctorat (et notamment l'arrêté du 7 août 2006<sup>3</sup>) ne sont pas nécessairement de meilleure qualité que les chartes plus anciennes.

Il a même été constaté que des chartes très récemment réécrites étaient de moins bonne qualité que celles qu'elles remplaçaient. Ainsi, par exemple, la charte de l'université de La Rochelle, adoptée en 2008, est de classe B- et n'apparaît dans aucun palmarès des meilleures chartes d'un axe d'évaluation, tandis que la charte précédente disposait de deux palmes vertes et était de classe A.

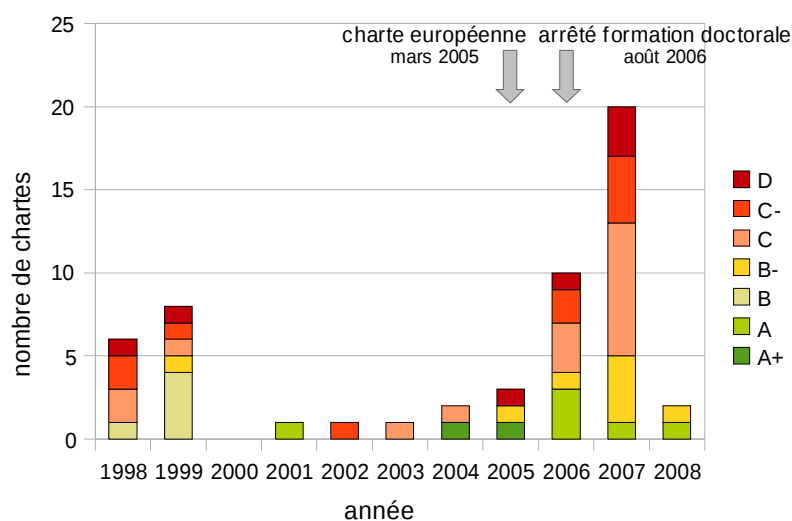


Fig. 4.4 – Nombre et qualité des chartes adoptées chaque année

## 4.5 Répartition géographique

Les figures 4.5, 4.6 et 4.7 permettent d'illustrer la répartition géographique des classes des chartes. Chaque cercle y représente une charte : la couleur signale la classe tandis que la taille signale le nombre de doctorants concernés. Bien sûr, les universités pour lesquelles la CJC n'a pas pu obtenir d'exemplaire de charte des thèses ne figurent pas sur ces figures.

Sur les 17 universités de la région Île de France, seule une charte atteint la classe A (Université Paris 6 – Pierre et Marie Curie). Treize chartes obtiennent une note négative et 5 universités parisiennes (Paris 1, 2, 3, 4 et 8) se classent parmi les 10 plus mauvaises.

La région Rhône-Alpes est caractérisée à la fois par 3 bonnes chartes (Grenoble 1, Grenoble 2 et Lyon 1), 2 chartes types et 3 très mauvaises chartes (Grenoble 3, Lyon 2 et Lyon 3).

<sup>3</sup>Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale [20]

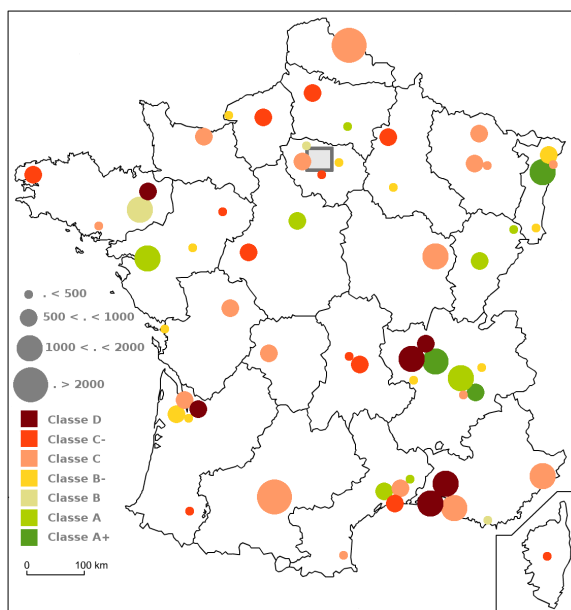


Fig. 4.5 – Répartition des doctorants en France métropolitaine selon la classe de leur charte

- Université de La Réunion
- Université Polynésie française

Fig. 4.6 – Répartition des doctorants des Départements d’Outre-Mer selon la classe de leur charte

- Université Paris 1 (Panthéon Sorbonne)
- Université Paris 2 (Panthéon Assas)
- Université Paris 3 (Sorbonne Nouvelle)
- Université Paris 4 (Paris Sorbonne)
- Université Paris 5 (René Descartes)
- Université Paris 6 (Pierre et Marie Curie)
- Université Paris 7 (Denis Diderot)
- Université Paris 8 (Vincennes Saint Denis)
- Université Paris 9 (Dauphine)
- Université Paris 10 (Nanterre)
- Université Paris 11 (Sud)
- Université Paris 12 (Val de Marne)
- Université Paris 13 (Nord)

Fig. 4.7 – Répartition des doctorants de région parisienne selon la classe de leur charte

## 4.6 Maxima et minima des axes d'évaluation

Les axes pour lesquels la note minimale est atteinte le plus fréquemment concernent la rémunération des chercheurs doctorants (axe 3) et la valorisation de leurs travaux de recherche (axe 8). Pourtant ces deux points sont primordiaux pour le bon déroulement d'un projet de recherche doctoral.

La figure 4.8 montre les notes maximales et minimales atteintes par une charte des thèses évaluée (respectivement en vert et rouge). Les notes maximales et minimales atteignables sont représentées par des segments.

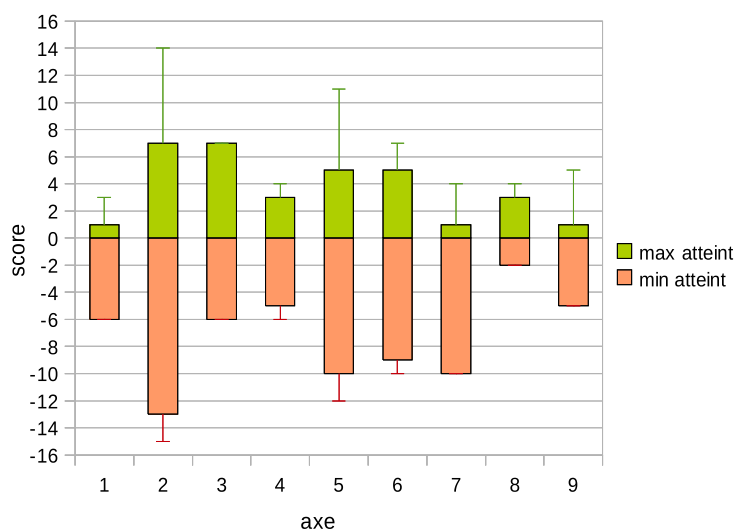


Fig. 4.8 – Maxima et minima possibles et atteints des axes d'évaluation

Il a déjà été vu plus haut que, globalement, il existe un déséquilibre des notes allant vers les notes négatives. Cette tendance se confirme si l'on observe les répartitions des notes de chaque axe.

Le chapitre 5 illustrera ceci précisément, mais il convient déjà de remarquer certains faits inquiétants :

- sur cinq des neuf axes, la note minimale atteignable a été atteinte et ce par plusieurs chartes ;
- sur les quatre autres axes, il y a des chartes très proches de la note minimale ;
- la note maximale atteignable n'a été atteinte qu'une seule fois, tous axes confondus (seule la charte de l'Université Technologique de Compiègne atteint le maximum pour l'axe 3) ;
- il n'y a que deux axes pour lesquels des chartes s'approchent de la note maximale (les axes 4 et 8).

Le tableau C.2 (p.126) indique quelles chartes ont atteint les *minima* possibles sur certains axes. Puisque seule l'Université Technologique de Compiègne atteint la note maximale possible pour un axe (l'axe 3), aucun tableau ne synthétise les *maxima* atteints. La figure 4.9 montre, pour chaque axe, le nombre de fois qu'une charte a atteint le score minimal atteignable.



Seule une charte a atteint la note maximale sur un des axes d'évaluation.



17 chartes ont atteint la note minimale atteignable pour un ou plusieurs axes d'évaluation.

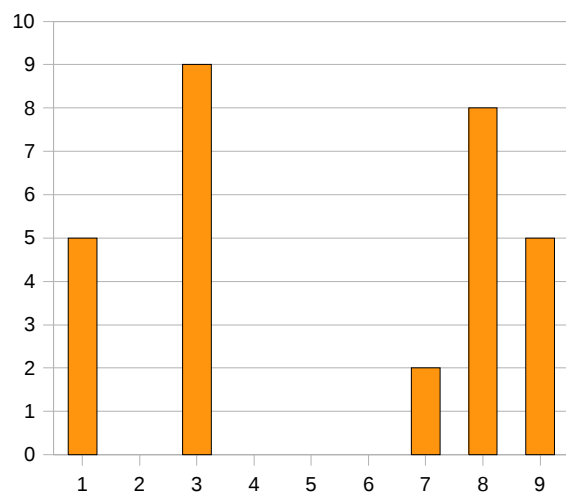


Fig. 4.9 – Nombre de fois où le minimum a été atteint pour chaque axe d'évaluation

## 4.7 Répartition des palmes

Dans le chapitre 5 sont présentés des palmarès des 5 meilleures et des 5 plus mauvaises chartes selon leur note pour chacun des neuf axes. Il a été attribué une palme verte par apparition dans un palmarès des meilleures chartes et une palme rouge par apparition dans un palmarès des plus mauvaises. La figure 4.10 illustre la répartition des palmes vertes et rouges, les universités n'ayant aucune palme n'étant pas représentées. Pour chaque université apparaissant sur la figure, sa note globale et sa classe sont rappelées après son nom.

En raison de certains *ex-æquo*, il n'a pas toujours été possible de limiter ces palmarès aux 5 meilleures ou plus mauvaises, aussi le nombre total de palmes vertes et rouges est-il différent. Les 50 palmes vertes qui ont été attribuées se répartissent entre 26 universités, alors que les 60 palmes rouges se répartissent entre seulement 19 universités.

Les tableaux C.3 et C.4 (p.127) rappellent les palmes reçues par chaque université.

Les palmes vertes sont difficiles à obtenir car il s'agit de la récompense du travail d'intégration d'améliorations notables par rapport à la charte type. En revanche, l'obtention d'une palme rouge traduit le plus souvent la suppression de responsabilités décrites dans la charte type.

La figure 4.10 ne représente pas un classement des universités évaluées. Aucun rang n'est donc indiqué et il n'y a pas d'ordre entre deux universités ayant les mêmes nombres de palmes vertes et rouges. Il est toutefois intéressant de noter que, en dehors de quelques exceptions, les universités ayant reçu des palmes vertes sont en tête des classements, quand les universités ayant reçu des palmes rouges se situent plutôt en queue de classement (*cf.* chapitre 3).

## 4.7. RÉPARTITION DES PALMES

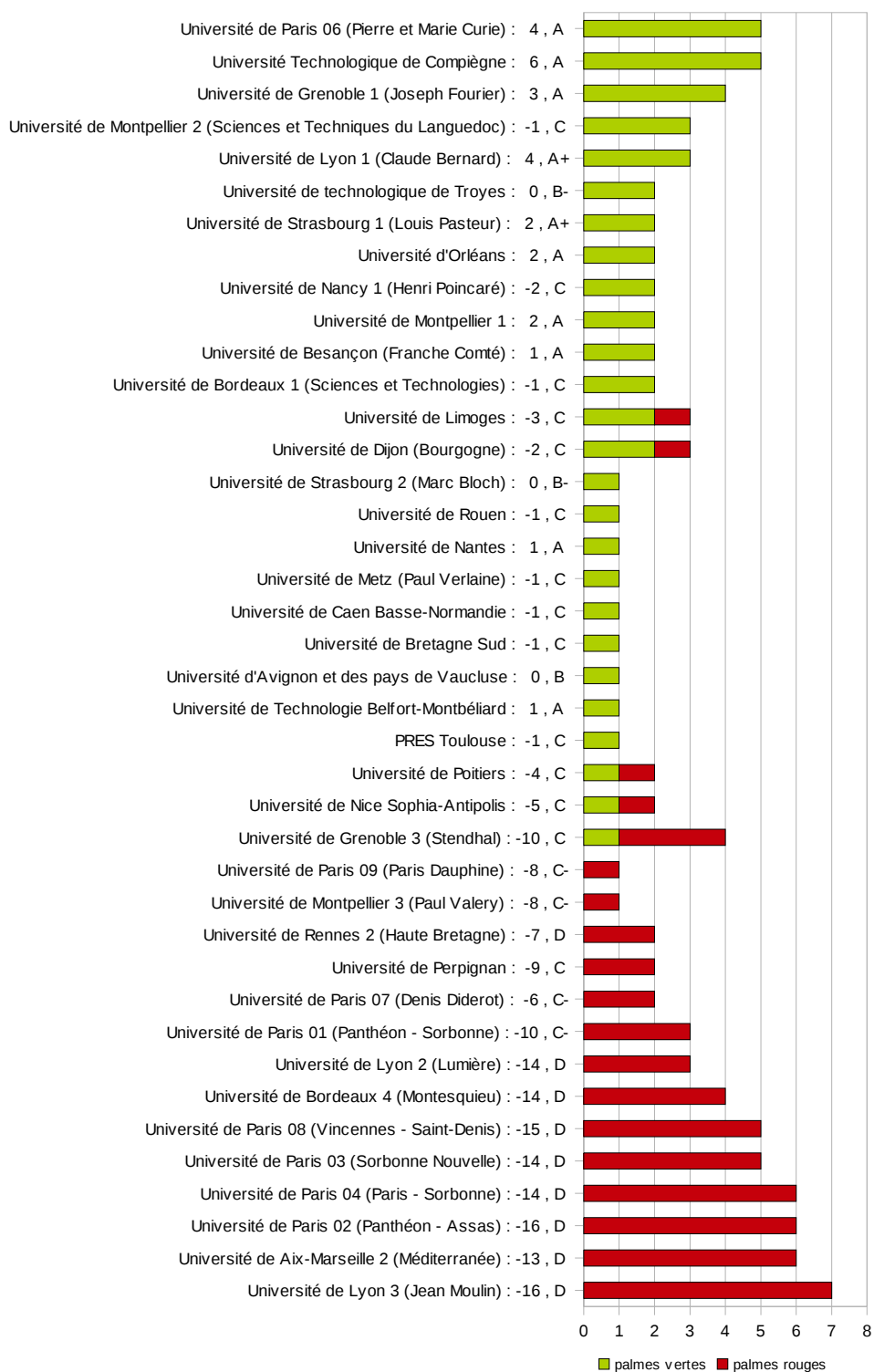


Fig. 4.10 – Répartition des palmes vertes et rouges par université

## 4.8 Charte européenne du chercheur

La charte européenne du chercheur [17] est un document édité par la Commission Européenne, dont l'initiative revient à la Commission Européenne, à Eurodoc<sup>4</sup> et à Euroscience<sup>5</sup>. Il constitue un ensemble de principes généraux qui spécifie les rôles, responsabilités et droits des chercheurs ainsi que de leurs employeurs et financeurs. Le but de la charte est d'assurer que la nature de la relation entre chercheurs et employeur ou financeur soit propice à la performance en matière de création, de transfert, de partage et de dissémination de connaissances.

La charte européenne du chercheur est accompagnée du code de conduite et de recrutement des chercheurs, qui fournit des principes généraux à suivre par les employeurs au moment du recrutement de chercheurs.

Ces deux documents reconnaissent le doctorat comme expérience professionnelle et recommandent à ce titre que les doctorants soient considérés comme des chercheurs en début de carrière. Un établissement s'engageant à suivre les recommandations de la charte européenne du chercheur assurera donc à l'ensemble des jeunes chercheurs qu'il emploie de bonnes conditions de travail.

En outre, les recommandations fournies par Eurodoc pour la rédaction de la charte européenne du chercheur et du code de bonne conduite étaient basées entre autres choses sur les principes de la charte des thèses type du ministère français et ont donc contribué à leur donner une dimension européenne.

Le site internet d'Euraxess<sup>6</sup> maintient à jour une liste des signataires de la charte européenne du chercheur, s'engageant ainsi à en suivre les recommandations. Le tableau suivant extrait de cette liste<sup>7</sup> les établissements universitaires français concernés par la présente évaluation et rappelle leur note globale et la classe de leur charte des thèses.

Université	Note	Classe
Université de Aix-Marseille 2 (Méditerranée)	-13	D
Université d'Angers	0	B
Université de Besançon (Franche-Comté)	1	A
Université de Clermont-Ferrand 2 (Blaise Pascal)	-1	C-
Université Technologique de Compiègne	6	A
Université de Dijon (Bourgogne)	-2	C
Université de Lille 2	-1	C
Université de Lyon 1 (Claude Bernard)	4	A+
Université de Metz (Paul Verlaine)	-1	C
Université de Montpellier 2 (Sciences et Techniques du Languedoc)	-1	C
Université de Nancy 1 (Henri Poincaré)	-2	C
Université de Paris 01 (Panthéon - Sorbonne)	-10	C-
Université de Paris 05 (René Descartes)	-1	C-
Université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)	4	A
Université de Paris 09 (Paris Dauphine)	-8	C-
Université de Paris 11 (Paris Sud)	-2	C-
Université de Strasbourg 1 (Louis Pasteur)	2	A+

Parmi les dix-sept universités signataires de la charte européenne, seules cinq ont obtenu une note positive. Une autre est une copie de la charte type. Toutes les autres ont obtenu une note négative, et trois d'entre elles réussissent à obtenir des notes inférieures ou égales à -8.

<sup>4</sup>Fédération européenne d'associations nationales de jeunes chercheurs, dont la CJC est membre. <http://www.eurodoc.net>

<sup>5</sup>Association européenne pour la promotion de la science et de la technologie. <http://www.euroscience.org>

<sup>6</sup>Portail internet de la recherche : <http://ec.europa.eu/euraxess/>

<sup>7</sup>Données aux 01/07/2008



La charte et le code, dans leurs dispositions applicables aux doctorants, forment essentiellement une charte des thèses européenne. Ils en reprennent l'esprit (ou s'en inspirent) et systématisent son application à tous les aspects relatifs au déroulement du doctorat ainsi qu'au recrutement des chercheurs doctorants. Il s'agit donc d'une tentative qui va souvent plus loin que la charte des thèses au niveau du périmètre couvert, et ceci est une indication supplémentaire que les notes négatives observées par la présente évaluation constituent bien une dégradation d'un texte peu exigeant et non la réaction nécessaire du milieu par rapport à un texte initialement trop strict.

Les figures 4.11 et 4.12 illustrent la répartition des notes et des classes des signataires.

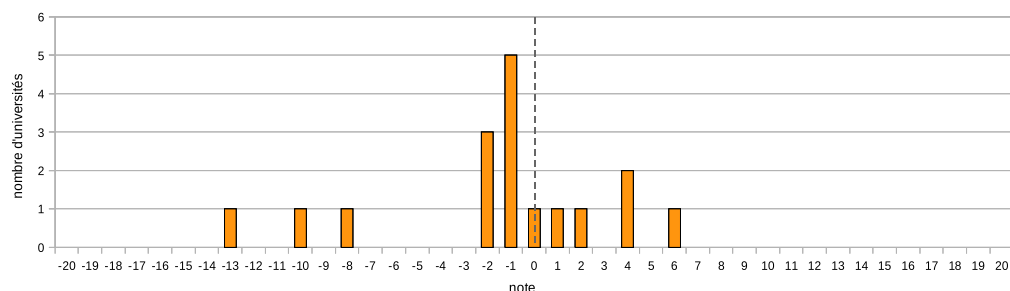


Fig. 4.11 – Répartition des notes des établissements signataires de la charte européenne du chercheur

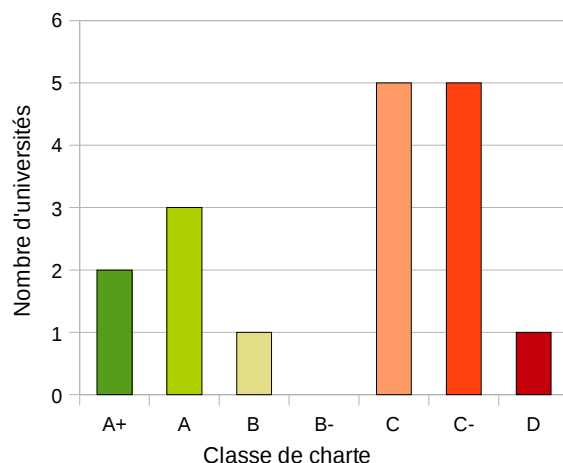


Fig. 4.12 – Répartition des classes des établissements signataires de la charte européenne du chercheur

Il est extrêmement étonnant de constater une telle différence entre les détails de l'organisation de la politique doctorale, tels qu'ils sont affichés dans la charte des thèses, et les principes généraux que l'université s'engage à suivre.

Dans certains cas, cette disparité est peut-être due à une profonde modification des pratiques de l'établissement depuis la parution de la charte des thèses. La CJC est confiante quant au fait que ces universités n'auront aucune difficulté à remettre à jour leur charte des thèses pour qu'elle soit plus en accord avec leurs engagements vis-à-vis de la charte européenne ainsi qu'avec leurs pratiques.

Il convient de noter que la Conférence des Présidents d'Université (CPU) est également signataire de la charte européenne du chercheur. À travers cette signature, c'est l'ensemble des universités françaises qui s'est engagée à suivre les recommandations de la Commission Européenne.

## 4.9 Diffusion de la charte

Ci-dessous sont repertoriées les 14 universités (sur 85, soit près d'une sur six) dont la charte des thèses n'est pas disponible sur leur site internet :

- Université des Antilles et de la Guyane ;
- Université d'Avignon et des pays de Vaucluse ;
- Université de Technologie Belfort-Montbéliard ;
- Université de Bordeaux 3 (Michel de Montaigne) ;
- Université de Brest (Bretagne Occidentale) ;
- Université du Mans (Maine) ;
- Université de la Nouvelle Calédonie ;
- Université de Paris 13 (Paris Nord) ;
- Université de Perpignan ;
- Université de la Polynésie Française ;
- Université de Rennes 2 (Haute Bretagne) ;
- Université de La Réunion ;
- Université de Tours (François Rabelais) ;
- Université Technologique de Troyes.

La non-diffusion du document précisant les droits et devoirs des acteurs d'un projet de recherche constitue un manque de transparence en regard des candidats au recrutement en doctorat. Afin d'être attractif, un établissement se doit d'afficher clairement les valeurs qui sont les siennes en matière de politique doctorale.



Près d'une université sur six ne diffuse pas sa charte sur internet

## Chapitre 5

# Analyse par axe d'évaluation

Cette partie du rapport présente l'analyse des résultats pour chacun des neuf axes thématiques d'évaluation. Les différents critères qui composent chaque axe sont rappelés conjointement aux passages de la charte type auxquels ils font référence<sup>1</sup>. Un graphique résume la répartition des scores attribués aux chartes pour chacun des axes. Le lecteur trouvera également deux palmarès rassemblant les meilleures et les plus mauvaises chartes d'après le score qui leur est accordé pour l'axe en question. Enfin, l'analyse de ces données est illustrée de passages extraits des chartes.

Les différents axes d'évaluation sont :

1. les objectifs de la charte (p.41) ;
2. le doctorat : une activité professionnelle (p.44) ;
3. la rémunération des chercheurs doctorants (p.47) ;
4. la définition du projet de recherche (p.50) ;
5. la qualité de l'encadrement (p.53) ;
6. le projet professionnel et la poursuite de carrière (p.55) ;
7. la durée du doctorat (p.57) ;
8. la valorisation des travaux de recherche des doctorants (p.61) ;
9. les procédures de médiation (p.63).

Le chapitre se conclut par une synthèse des modifications constatées dans les différentes chartes évaluées.

### 5.1 Axe I : Les objectifs de la charte

#### Définition et objectifs

L'importance donnée par l'établissement à sa charte et la manière avec laquelle les engagements réciproques entre les différentes parties sont énoncés, sont évalués dans cet axe. Il y est question de s'assurer que la signature de la charte a un caractère obligatoire et qu'elle s'applique à tous les cas de préparation d'un doctorat. Cet axe a également pour objectif d'assurer la haute qualité scientifique des travaux de recherche menés dans le cadre du doctorat.

Les critères qui le composent sont<sup>2</sup> :

<sup>1</sup> Le lecteur trouvera le découpage complet de la charte type selon les critères d'évaluation à l'annexe B, p. 119

<sup>2</sup> Le lecteur pourra se référer aux pages 10 et 11 du manuel d'évaluation [13].

## CHAPITRE 5. ANALYSE PAR AXE D'ÉVALUATION

1. Engagements réciproques des signataires dans le but de garantir la haute qualité scientifique des travaux ;

Cette charte définit ces engagements réciproques en rappelant la déontologie inspirant les dispositions réglementaires en vigueur et les pratiques déjà expérimentées dans le respect de la diversité des disciplines et des établissements. Son but est la garantie d'une haute qualité scientifique.

2. Respect de la charte pour les thèses en co-tutelle ;

L'établissement s'engage à agir pour que les principes qu'elle fixe soient respectés lors de la préparation de thèses en co-tutelle.

3. Signature de la charte.

Le doctorant, au moment de son inscription, signe avec le directeur de thèse, celui du laboratoire d'accueil et celui de l'école doctorale lorsqu'elle existe, le texte de la présente charte, précisé et complété par l'établissement, dans le respect des principes définis ci-dessous, ce qui permet à ce dernier d'affirmer sa politique propre en matière de formation doctorale.

Cet axe peut être noté entre -6 et +3. La figure 5.1 présente la répartition des scores des différentes chartes dans cet intervalle. Les tableaux 5.1 et 5.2 présentent les palmarès des meilleures et des plus mauvaises chartes pour l'axe I.

### Palmarès des meilleures chartes

Tab. 5.1 – Palmarès des 6 meilleures chartes pour l'axe I

Rang	Établissement	Score
1	Université d'Avignon et des pays de Vaucluse	1
	Université de Grenoble 1 (Joseph Fourier)	1
	Université de Grenoble 3 (Stendhal)	1
	Université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)	1
	Université de Poitiers	1
	Université de Strasbourg 2 (Marc Bloch)	1



*Le doctorat est une expérience professionnelle qui permet d'acquérir des compétences scientifiques de haut niveau ainsi que des compétences génériques valorisables dans des métiers à responsabilité dans tous les secteurs socio-économiques.*

– Charte de l'université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)



*Si le doctorat est effectué dans le cadre d'un partenariat avec un autre établissement, les parties se conforment aux dispositions particulières mentionnées dans la convention de partenariat qui est portée à la connaissance des signataires de cette charte.*

*L'UPMC s'engage à agir pour que les principes de cette charte soient respectés lors de la préparation des conventions de partenariat.*

– Charte de l'université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)

## Palmarès des plus mauvaises chartes

Tab. 5.2 – Palmarès des 5 plus mauvaises chartes pour l'axe I

Rang	Établissement	Score
	Université de Dijon (Bourgogne)	-6
	Université de Lyon 3 (Jean Moulin)	-6
72	Université de Paris 01 (Panthéon - Sorbonne)	-6
	Université de Paris 02 (Panthéon - Assas)	-6
	Université de Perpignan	-6



*Ce texte s'applique aux Sciences Exactes comme aux Sciences Sociales. Les phrases en italiques ne s'appliquent qu'aux Sciences Exactes*

– Charte de l'université d'Aix-Marseille 3

## Analyse

La réalisation d'un projet doctoral nécessite la prise d'engagements forts entre différents acteurs (doctorant, encadrant, responsable d'unité de recherche, directeur de l'école doctorale, etc.). L'utilisation d'une charte est juridiquement peu contraignante, pourtant de nombreux établissements parviennent à réduire encore l'importance de ces engagements.

C'est sans aucun doute la définition des engagements réciproques qui a été le critère le plus significatif pour l'axe I. En effet, de nombreuses chartes ont fait disparaître ou ont atténué la mention à l'engagement des signataires. De même, de nombreux rédacteurs ont fait disparaître l'idée de « haute qualité scientifique », parfois totalement, parfois pour ne garder que la « qualité scientifique ».

Rares sont les chartes qui ont amélioré la rédaction des passages relatifs au critère I.1 : les spécificités disciplinaires restent mentionnées dans la grande majorité des chartes. En outre, il existe seulement deux mentions à la diffusion de la charte aux candidats au recrutement en doctorat.

Le critère portant sur le respect de la charte pour les doctorats en co-tutelle a eu moins d'impact, mais sa mention explicite a disparu dans une quinzaine de chartes.

Enfin, dans de nombreuses chartes la signature de l'ensemble des acteurs n'est pas exigée, au point que seul le chercheur doctorant est signataire, réduisant considérablement l'impact des engagements réciproques énoncés.

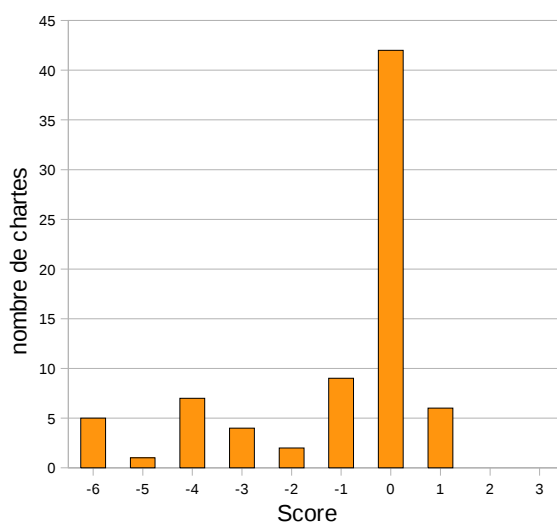


Fig. 5.1 – Répartition des chartes selon leur note sur l'axe I

## 5.2 Axe 2 : Le doctorat : une activité professionnelle

### Définition et objectifs

L'intégration du doctorant dans son unité de recherche est évaluée dans cet axe. Il y est question des conditions de recrutement du chercheur doctorant, de l'engagement du chercheur doctorant dans son rythme de travail et dans la vie de l'équipe ainsi que de la responsabilité du directeur de thèse quant aux moyens dont dispose le doctorant pour conduire son projet de recherche.

Les critères qui le composent sont<sup>3</sup> :

1. Processus de recrutement des doctorants ;

La préparation d'une thèse repose sur l'accord librement conclu entre le doctorant et le directeur de thèse. Cet accord porte sur le choix du sujet et sur les conditions de travail nécessaires à l'avancement de la recherche. Directeur de thèse et doctorant ont donc des droits et des devoirs respectifs d'un haut niveau d'exigence.

2. Assurance sur la qualité du candidat au doctorat ;

Il [le directeur de thèse] doit également s'assurer que le doctorant fait preuve d'esprit d'innovation.

Il [le doctorant] doit faire preuve d'initiative dans la conduite de sa recherche.

3. Responsabilité des structures dans la mise à disposition des moyens nécessaires au travail du doctorant ;

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

<sup>3</sup>Le lecteur pourra se référer aux pages 12 à 15 du manuel d'évaluation [13].

## 5.2. AXE 2 : LE DOCTORAT : UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Le doctorant ne saurait pallier les insuffisances de l'encadrement technique du laboratoire

### 4. Intégration du doctorant à l'équipe d'accueil ;

À cet effet, le doctorant est pleinement intégré dans son unité ou laboratoire d'accueil, où il a accès aux mêmes facilités que les chercheurs titulaires pour accomplir son travail de recherche (équipements, moyens, notamment informatiques, documentation, possibilité d'assister aux séminaires et conférences et de présenter son travail dans des réunions scientifiques, qu'il s'agisse de « congrès des doctorants » ou de réunions plus larges).

### 5. Engagements du doctorant dans son travail.

Enfin, pour leur part, les membres de l'équipe qui accueillent le doctorant, doivent exiger de ce dernier le respect d'un certain nombre de règles relatives à la vie collective qu'eux mêmes partagent et à la déontologie scientifique.

Le doctorant, quant à lui, s'engage sur un temps et un rythme de travail. Il a vis-à-vis de son directeur de thèse un devoir d'information quant aux difficultés rencontrées et à l'avancement de sa thèse.

Le doctorant s'engage à remettre à son directeur autant de notes d'étape qu'en requiert son sujet et à présenter ses travaux dans les séminaires du laboratoire.

Cet axe peut être noté entre -15 et +10. La figure 5.2 présente la répartition des scores des différentes chartes dans cet intervalle. Les tableaux 5.3 et 5.4 présentent les palmarès des meilleures et des plus mauvaises chartes pour l'axe 2.

### Palmarès des meilleures chartes

Tab. 5.3 – Palmarès des 6 meilleures chartes pour l'axe 2

Rang	Établissement	Score
1	Université Technologique de Compiègne	7
	Université de Grenoble I (Joseph Fourier)	4
2	Université de Nantes	4
	Université de Technologie de Troyes	4
5	Université de Lyon I (Claude Bernard)	3
	Université de Montpellier I	3



*Le doctorant dispose du droit d'expression et de représentation dans les assemblées générales et conseils de laboratoire.*

– Charte de l'université de Grenoble I (Joseph Fourier)



*Un doctorant étant un membre à part entière de l'unité de recherche dans laquelle il effectue son travail de doctorat, il est du devoir du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche de lui signifier précisément son statut dans l'unité de recherche ainsi que le positionnement de sa recherche relativement aux activités de son équipe d'accueil.*

– Charte de l'université de Nantes



*L'inscription en première année de thèse, à l'issue d'un processus de recrutement par l'école doctorale, transparent et équitable selon des critères explicites et publics, précise le sujet du projet doctoral, le laboratoire et l'école doctorale d'accueil.*

– Charte de l'université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)

### Palmarès des plus mauvaises chartes

Tab. 5.4 – Palmarès des 6 plus mauvaises chartes pour l'axe 2

Rang	Établissement	Score
71	Université de Grenoble 3 (Stendhal)	-8
	Université de Montpellier 3 (Paul Valéry)	-8
72	Université de Lyon 3 (Jean Moulin)	-9
73	Université de Bordeaux 4 (Montesquieu)	-12
75	Université de Paris 02 (Panthéon - Assas)	-13
	Université de Paris 08 (Vincennes - Saint-Denis)	-13



*Le directeur de thèse aidera le doctorant à définir et à réunir les moyens à mettre en oeuvre pour permettre la réalisation du travail.*

– Charte de l'université de Montpellier 3 (Paul Valéry)



*Le doctorant est pleinement intégré dans son équipe d'accueil, où il a accès dans la mesure du possible aux facilités des chercheurs titulaires pour accomplir son travail de recherche.*

– Charte de l'université de Montpellier 3 (Paul Valéry)



*[...] sous réserve des doctrines des laboratoires et des moyens en locaux, le doctorant peut être totalement intégré dans un laboratoire d'accueil*

– Charte de l'université de Bordeaux 4 (Montesquieu)



### 5.3. AXE 3 : LA RÉMUNÉRATION DES CHERCHEURS DOCTORANTS

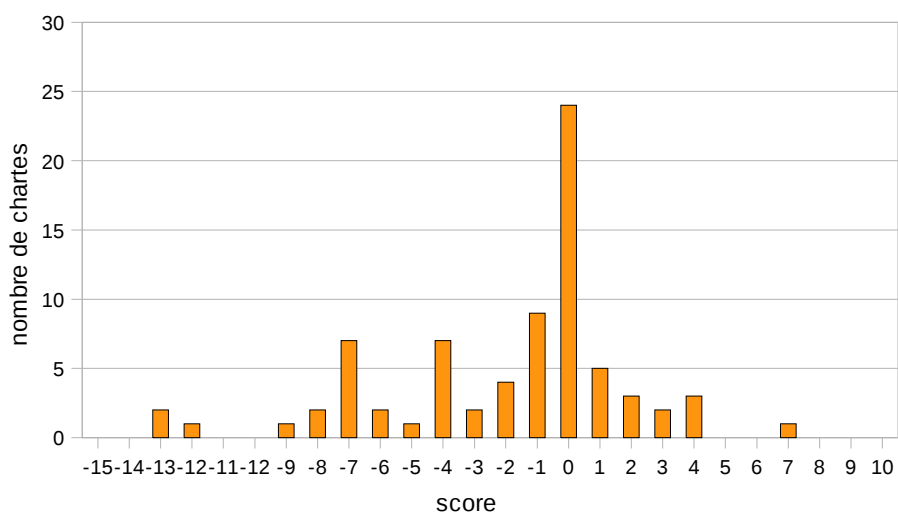


Fig. 5.2 – Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 2

#### Analyse

Le travail du doctorant ne consiste ni à pallier des insuffisances techniques ni à effectuer des tâches extérieures à ses travaux de recherche. Pourtant de nombreuses chartes suppriment ces mentions, la suppression de l'une entraînant généralement celle de l'autre (cf. axe 4, p.50).

La plupart des points positifs viennent de l'affirmation du caractère professionnel du doctorat et/ou de la mise en place de procédures de recrutement et de suivi des travaux.

Cependant les responsabilités du directeur de thèse sont trop fréquemment atténuées voire supprimées.

De plus, l'intégration du doctorant en tant que personnel est trop souvent remise en cause notamment sa représentation dans les différentes instances et les différents conseils.

### 5.3 Axe 3 : La rémunération des chercheurs doctorants

#### Définition et objectifs

La responsabilité des acteurs dans la recherche de financements pour les projets doctoraux et l'importance donnée à la rémunération des chercheurs doctorants sont évaluées dans cet axe.

Les critères qui le composent sont<sup>4</sup> :

1. Rémunération du plus grand nombre de doctorants possible ;

[obtenir un financement] pour le plus grand nombre de doctorants sans activité professionnelle

2. Responsabilité des structures dans l'obtention de la rémunération des doctorants.

L'objectif d'un directeur de thèse ou d'un responsable d'école doctorale doit être d'obtenir un financement [...]

<sup>4</sup>Le lecteur pourra se référer aux pages 16 et 17 du manuel d'évaluation [13].

Le futur directeur de thèse et le responsable de l'école informent le candidat des ressources éventuelles pour la préparation de sa thèse (allocation ministérielle de recherche, bourse régionale, bourse industrielle, bourse associative).

Cet axe peut être noté entre -6 et +7. La figure 5.3 présente la répartition des scores des différentes chartes dans cet intervalle. Les tableaux 5.5 et 5.6 présentent les palmarès des meilleures et des plus mauvaises chartes pour l'axe 3.

### Palmarès des meilleures chartes

Tab. 5.5 – Palmarès des 7 meilleures chartes pour l'axe 3

Rang	Établissement	Score
1	Université Technologique de Compiègne	7
2	Université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)	6
3	Université de Montpellier 2	4
4	Université d'Orléans	2
	Université de Besançon (Franche Comté)	2
	Université de Dijon (Bourgogne)	2
	Université de Technologie Belfort-Montbéliard	2



*Le doctorant doit percevoir – sur la durée de la thèse – un salaire, défini par un contrat de travail, pour son travail de recherche, en tant qu'agent contractuel de l'UPMC ou de tout autre employeur. Le directeur de l'école doctorale s'assure que le directeur de thèse et le directeur du laboratoire ont obtenu l'engagement d'un financement assurant un salaire en amont du recrutement.*

– Charte de l'université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)



*La préparation d'une thèse est une activité à plein temps. Le(s) directeur(s) de thèse, le responsable d'école doctorale et le directeur d'unité de recherche ont l'obligation de s'assurer que chaque doctorant dispose d'une rémunération pour toute la durée de la thèse. Dans des cas particuliers, une activité salariée peut être compatible avec la réalisation d'un travail de recherche. [...] Le niveau de rémunération du doctorant doit lui assurer des conditions de vie décentes et équivalentes à celles apportées dans le cadre d'une allocation de recherche ministérielle (sauf statuts dérogatoires).*

– Charte de l'université de Montpellier 2

Tab. 5.6 – Palmarès des 9 plus mauvaises chartes pour l'axe 3

Rang	Établissement	Score
	Université de Aix-Marseille 2 (Méditerranée)	-6
	Université de Bordeaux 4 (Montesquieu)	-6
	Université de Limoges	-6
	Université de Paris 01 (Panthéon - Sorbonne)	-6
68	Université de Paris 03 (Sorbonne Nouvelle)	-6
	Université de Paris 04 (Paris - Sorbonne)	-6
	Université de Paris 07 (Denis Diderot)	-6
	Université de Paris 09 (Paris Dauphine)	-6
	Université de Poitiers	-6

### Palmarès des plus mauvaises chartes



*L'accord définitif conclu entre le directeur de thèse et le doctorant pour une inscription en thèse n'engage pas l'Université ni le directeur de thèse, ni les directeurs de laboratoires à trouver un financement pour le travail.*

– Charte de l'université de Bordeaux 4 (Montesquieu)



*Le directeur de thèse et le directeur de l'école doctorale informent le candidat des ressources éventuelles pour la préparation de la thèse.*

– Charte de l'université de Paris 04 (Paris - Sorbonne)

### Analyse

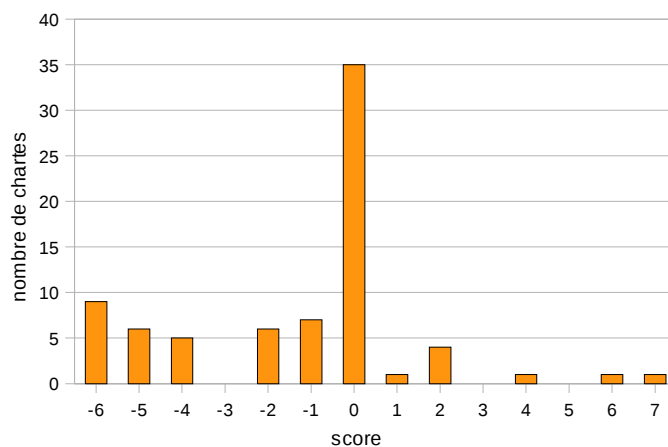


Fig. 5.3 – Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 3

Le chercheur doctorant, comme tout personnel, doit être rémunéré pour son activité. Cette rémunération doit être intégrée dans le financement du projet de recherche, défini et assuré en amont du

recrutement par la structure d'accueil.

Pendant, seule une très petite minorité des chartes conçoivent la rémunération de cette manière. Les autres conservent intacte la charte type déjà peu contraignante sur cette question ou alors réduisent encore la responsabilité des structures.

Bien souvent, les chartes mentionnent clairement que la recherche de financement fait partie des responsabilités que le doctorant partage avec son directeur de thèse. Plus souvent encore, toute mention d'une recherche de financement ou d'une quelconque responsabilité de l'établissement disparaît totalement de la charte.

Certaines chartes trichent en disant que les structures mettent tout en œuvre pour trouver des financements... pour partir en conférence !

## 5.4 Axe 4 : La définition du sujet de recherche

### Définition et objectifs

L'évaluation porte ici sur le rôle du directeur de thèse comme initiateur du projet de recherche et comme garant de sa pertinence et de sa faisabilité.

Les critères qui le composent sont<sup>5</sup> :

1. Initiative des structures dans la définition d'un projet de recherche doctoral ;

L'inscription en thèse précise le sujet et l'unité d'accueil.

Le choix du sujet de thèse repose sur l'accord entre le doctorant et le directeur de thèse, formalisé au moment de l'inscription. Le directeur de thèse, sollicité en raison d'une maîtrise reconnue du champ de recherche concerné, doit aider le doctorant à dégager le caractère novateur dans le contexte scientifique et s'assurer de son actualité.

2. Qualités du projet de recherche : clarté, originalité, faisabilité.

Le sujet de thèse conduit à la réalisation d'un travail à la fois original et formateur, dont la faisabilité s'inscrit dans le délai prévu.

Le doctorant ne saurait [...] se voir confier des tâches extérieures à l'avancement de sa thèse.

Cet axe peut être noté entre -6 et +4. La figure 5.4 présente la répartition des scores des différentes chartes dans cet intervalle. Les tableaux 5.7 et 5.8 présentent les palmarès des meilleures et des plus mauvaises chartes pour l'axe 4.

Tab. 5.7 – Palmarès des 5 meilleures chartes pour l'axe 4

Rang	Établissement	Score
1	Université de Lyon I (Claude Bernard)	3
	Université de Strasbourg I (Louis Pasteur)	3
3	Université de Bretagne Sud	2
	Université de Limoges	2
	Université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)	2

### Palmarès des meilleures chartes

*Le sujet de thèse doit être accompagné d'un projet de recherche qui précise clairement :*



- l'état actuel des connaissances dans le domaine concerné ;
- la place du projet dans la thématique de l'unité ou de l'équipe d'accueil ;
- les objectifs scientifiques et les différentes étapes du projet ;
- les moyens et méthodes à mettre en œuvre et les coopérations extérieures éventuelles à envisager ;
- les possibilités de formation pédagogique du doctorant (enseignement, stages du CIES, éventuels contacts industriels et possibilités d'échanges et de séjours à l'étranger).

– Charte de l'université de Lyon I (Claude Bernard)

*L'école doctorale doit lui fournir une information sur l'ensemble des sujets offerts. Il importe, dans tous les cas, que le doctorant s'engage dans son sujet de thèse définitif sur la base d'un projet explicite et structuré. À cette fin, sera annexée à la feuille de première inscription une description en une à deux pages du sujet. Elle en précisera la problématique, l'état actuel attesté par quelques références bibliographiques, le programme initial de travail, la disponibilité des moyens nécessaires.*



– Charte de l'université de Strasbourg I (Louis Pasteur)

### Palmarès des plus mauvaises chartes



*Le directeur de recherche doit proposer ou accepter un sujet faisable, original et formateur*

– Charte de l'université de Lyon 3 (Jean Moulin)

<sup>5</sup>Le lecteur pourra se référer aux pages 18 et 19 du manuel d'évaluation [13]

Tab. 5.8 – Palmarès des 9 plus mauvaises chartes pour l'axe 4

Rang	Établissement	Score
68	Université de Aix-Marseille 2 (Méditerranée)	-4
	Université de Bordeaux 4 (Montesquieu)	-4
	Université de Nice Sophia-Antipolis	-4
	Université de Paris 04 (Paris - Sorbonne)	-4
	Université de Paris 07 (Denis Diderot)	-4
74	Université de Rennes 2 (Haute Bretagne)	-4
	Université de Lyon 2 (Lumière)	-5
	Université de Lyon 3 (Jean Moulin)	-5
	Université de Paris 08 (Vincennes - Saint-Denis)	-5



*Le choix du sujet à traiter sera effectué d'un commun accord par le doctorant et par le (ou les) directeur(s) de recherche à partir d'un projet du candidat.*

– Charte de l'université de Paris 08 (Vincennes - Saint-Denis)

## Analyse

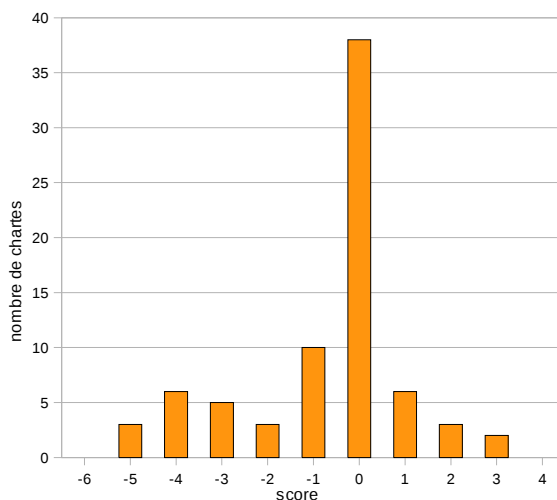


Fig. 5.4 – Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 4

C'est au directeur de thèse de proposer un projet de recherche innovant, réalisable dans un délai de trois ans et qui s'intègre aux thématiques d'une unité de recherche. Ces trois conditions ne sont que rarement présentes simultanément et elles sont parfois toutes omises.

Dans de nombreuses chartes, la responsabilité du directeur de thèse dans la définition du projet est supprimée ou déléguée au doctorant lui-même. C'est généralement dans ces chartes que rien n'assure l'intégration du projet dans les thématiques du laboratoire. Dans les cas où le projet de recherche n'est pas clairement défini, la mention qui signale que le doctorant ne doit pas réaliser de tâches annexes extérieures à ses travaux de recherche est souvent retirée.

## 5.5 Axe 5 : La qualité de l'encadrement

Dans cet axe les conditions d'encadrement du chercheur doctorant au cours de la réalisation de son projet sont évaluées. Il est question de l'engagement et de l'implication du directeur de thèse dans l'encadrement du chercheur doctorant.

Les critères qui le composent sont<sup>6</sup> :

1. Limitation du nombre de doctorants encadrés par un même directeur ;

[...] un directeur de thèse ne peut encadrer efficacement, en parallèle, qu'un nombre très limité de doctorants, s'il veut pouvoir suivre leur travail avec toute l'attention nécessaire.

2. Information aux candidats sur le nombre de doctorants encadrés par un même directeur ;

Le futur doctorant doit être informé du nombre de thèses en cours qui sont dirigées par le directeur qu'il pressent.

3. Investissement du directeur dans l'encadrement d'un doctorant : fréquence et régularité des rencontres et du suivi ;

Le doctorant a droit à un encadrement personnel de la part de son directeur de thèse, qui s'engage à lui consacrer une part significative de son temps. Il est nécessaire que le principe de rencontres régulières et fréquentes soit arrêté lors de l'accord initial.

4. Description du rôle du directeur de thèse.

Le directeur de thèse s'engage à suivre régulièrement la progression du travail et à débattre des orientations nouvelles qu'il pourrait prendre au vu des résultats déjà acquis. Il a le devoir d'informer le doctorant des appréciations positives ou des objections et des critiques que son travail pourrait susciter, notamment lors de la soutenance.

Cet axe peut être noté entre -12 et +11. La figure 5.5 présente la répartition des scores des différentes chartes dans cet intervalle. Les tableaux 5.9 et 5.10 présentent les palmarès des meilleures et des plus mauvaises chartes pour l'axe 5.

### Palmarès des meilleures chartes

Tab. 5.9 – Palmarès des 6 meilleures chartes pour l'axe 5

Rang	Établissement	Score
1	Université Technologique de Compiègne	5
2	Université de Montpellier I	4
3	Université de Bordeaux I (Sciences et Technologies)	3
	Université de Nice Sophia-Antipolis	3
5	Université de Lyon I (Claude Bernard)	2
	Université de Strasbourg I (Louis Pasteur)	2

<sup>6</sup>Le lecteur pourra se référer aux pages 20 à 22 du manuel d'évaluation [13].



*La direction de la thèse ne peut être déléguée : le directeur de thèse est celui qui a la responsabilité effective de l'encadrement scientifique. Il est rappelé que, selon le nouvel arrêté du 7 août 2006, le chef d'établissement peut autoriser, sur avis du Conseil Scientifique, un chercheur ou un enseignant-chercheur non habilité à encadrer ou co-encadrer une thèse sur un projet précis. Cette disposition permet aux jeunes chercheurs non-habilités de faire leur première expérience d'encadrement. La possibilité d'un co-encadrement qui conduit à la préparation d'une thèse au sein de deux équipes nécessite une étroite concertation entre les deux directeurs de thèse afin de préserver l'homogénéité du travail et la cohérence du suivi du doctorant.*

– Charte de l'université de Bordeaux I

### Palmarès des plus mauvaises chartes

Tab. 5.10 – Palmarès des 7 plus mauvaises chartes pour l'axe 5

Rang	Établissement	Score
70	Université de Aix-Marseille 2 (Méditerranée)	-8
	Université de Paris 03 (Sorbonne Nouvelle)	-8
	Université de Paris 04 (Paris - Sorbonne)	-8
73	Université de Lyon 2 (Lumière)	-9
	Université de Lyon 3 (Jean Moulin)	-9
75	Université de Paris 02 (Panthéon - Assas)	-10
	Université de Paris 08 (Vincennes - Saint-Denis)	-10



*Le directeur de recherche se limitera à un nombre de thèses raisonnable*

– Charte de l'université de Lyon 3 (Jean Moulin)



*Le doctorant est informé, sur sa demande, du nombre de thèses qui sont dirigées par le directeur.*

– Charte de l'université Paris 02 (Panthéon - Assas)

### Analyse

Comme indiqué dans la charte type « un directeur de thèse ne peut encadrer efficacement, en parallèle, qu'un nombre très limité de doctorants, s'il veut pouvoir suivre leur travail avec toute l'attention nécessaire ».

L'interprétation de cette recommandation peu précise a conduit des établissements à définir un nombre maximum de doctorants inconciliable avec un encadrement de qualité (cinq, sept voire une dizaine de doctorants) sans compter les nombreuses chartes qui ont atténué ce critère (« nombre limité », « nombre non excessif », « peu de doctorants », etc.). Par ailleurs, de manière injustifiée, plusieurs chartes adaptent ces quantifications selon les disciplines.



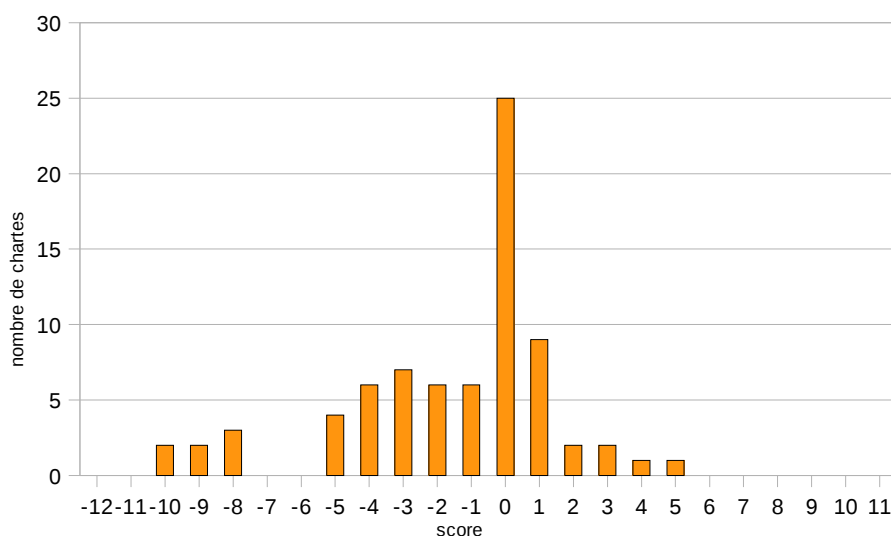


Fig. 5.5 – Répartition des chartes selon leur note sur l’axe 5

En outre, de nombreuses chartes suppriment le droit du candidat au recrutement en doctorat d’être informé du nombre de doctorants déjà encadrés par son directeur potentiel.

La nécessité de rencontres régulières a bien souvent disparu, tout autant que l’accord initial sur la fréquence et les modalités de ces rencontres. Le « droit à l’encadrement personnel » du doctorant a également fréquemment été atténué.

Notons enfin qu’un grand nombre de chartes ont ajouté de manière positive des dispositions d’encadrement supplémentaires, telles que la définition d’un co-encadrant, le comité de suivi à mi-parcours ou des obligations de présentation des travaux devant l’équipe. Par ailleurs, trop peu de chartes affirment clairement que la responsabilité de l’encadrement ne peut pas être déléguée.

## 5.6 Axe 6 : Le projet professionnel et la poursuite de carrière

Cet axe d’évaluation concerne la préparation par le doctorant de sa poursuite de carrière. Il y est question d’information sur la poursuite de carrière des chercheurs doctorants qui l’ont précédé, de la définition du projet professionnel et de l’inscription du doctorat dans le projet personnel et professionnel du doctorant.

Les critères qui le composent sont<sup>7</sup> :

1. Information des candidats au doctorat sur le devenir professionnel des docteurs ;

Le candidat doit recevoir une information sur les débouchés académiques et extra académiques dans son domaine. Les statistiques nationales sur le devenir des jeunes docteurs et les informations sur le devenir professionnel des docteurs formés dans son laboratoire d’accueil lui sont communiquées par l’école doctorale lorsqu’elle existe, son directeur de thèse et les services de la scolarité de son établissement.

2. Importance du projet professionnel du doctorant ;

<sup>7</sup>Le lecteur pourra se référer aux pages 23 à 25 du manuel d’évaluation [13].

## CHAPITRE 5. ANALYSE PAR AXE D'ÉVALUATION

La thèse est une étape dans un processus de recherche.

La préparation d'une thèse doit s'inscrire dans le cadre d'un projet personnel et professionnel clairement défini dans ses buts comme dans ses exigences. Elle implique la clarté des objectifs poursuivis et des moyens mis en œuvre pour les atteindre.

L'insertion professionnelle souhaitée par le doctorant doit être précisée le plus tôt possible.

### 3. Implication du doctorant et des structures dans la préparation de son avenir professionnel (formations) ;

Les moyens à mettre en œuvre pour faciliter l'insertion professionnelle reposent aussi sur la clarté des engagements du doctorant. S'il est inscrit dans une école doctorale, le doctorant doit se conformer à son règlement et notamment suivre les enseignements, conférences et séminaires. Afin d'élargir son champ de compétences scientifiques, des formations complémentaires lui seront suggérées par son directeur de thèse. Ces formations, qui feront l'objet d'une attestation du directeur de l'école doctorale, élargissent son horizon disciplinaire et facilitent sa future insertion professionnelle. Parallèlement, il incombe au doctorant, en s'appuyant sur l'école doctorale lorsqu'elle existe et sur l'établissement, de se préoccuper de cette insertion en prenant contact avec d'éventuels futurs employeurs (laboratoires, universités, entreprises, en France ou à l'étranger). Cette stratégie pourra inclure la participation aux journées doctorales. Selon les disciplines et les laboratoires, cet éventail de formations complémentaires peut utilement inclure un séjour en entreprise de quelques semaines.

### 4. Responsabilité des docteurs dans le suivi de leur carrière.

Afin de permettre que l'information sur les débouchés soit fournie aux futurs doctorants du laboratoire, tout docteur doit informer son directeur de thèse, ainsi que le responsable de l'école doctorale, lorsqu'elle existe, ou de la formation doctorale, de son avenir professionnel pendant une période de quatre ans après l'obtention du diplôme.

Cet axe peut être noté entre -10 et +7. La figure 5.6 présente la répartition des scores des différentes chartes dans cet intervalle. Les tableaux 5.11 et 5.12 présentent les palmarès des meilleures et des plus mauvaises chartes pour l'axe 6.

## Palmarès des meilleures chartes

Tab. 5.11 – Palmarès des 7 meilleures chartes pour l'axe 6

Rang	Établissement	Score
1	Université Technologique de Compiègne	5
2	Université de Technologie de Troyes	3
	PRES Toulouse	2
	Université de Besançon (Franche Comté)	2
3	Université de Grenoble I (Joseph Fourier)	2
	Université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)	2
	Université de Rouen	2

*Enfin, l'École Doctorale [...] est responsable de l'intégration de la dimension industrielle et sociétale dans la formation doctorale [...]*



*L'entreprise, dans le cadre d'un contrat CIFRE, s'engage à donner une formation industrielle au candidat. [...]*

– Charte de l'université Technologique de Compiègne

## Palmarès des plus mauvaises chartes

Tab. 5.12 – Palmarès des 6 plus mauvaises chartes pour l'axe 6

Rang	Établissement	Score
71	Université de Grenoble 3 (Stendhal)	-6
	Université de Paris 02 (Panthéon - Assas)	-6
72	Université de Lyon 3 (Jean Moulin)	-7
73	Université de Bordeaux 4 (Montesquieu)	-8
75	Université de Paris 04 (Paris - Sorbonne)	-9
	Université de Paris 08 (Vincennes - Saint-Denis)	-9



*Le directeur veille à ce que les résultats de la recherche du doctorant soient dans la mesure du possible présentés et discutés*

– Charte de l'université de Paris 08 (Vincennes - Saint-Denis)

## Analyse

Il est important que les structures valorisent l'expérience doctorale et le diplôme de docteur auprès de l'ensemble du tissu socio-économique. Elles sont par ailleurs responsables de la formation continue des doctorants, de l'accompagnement à la préparation de leur projet professionnel et du suivi de leur poursuite de carrière.

Dans les chartes, la suppression ou l'atténuation du devoir d'information sur les poursuites de carrières des docteurs est très fréquente.

Il est intéressant de noter que, même parmi les chartes présentant le doctorat comme une expérience professionnelle, quasiment aucune ne parle de formation continue, encore moins de l'accès au plan de formation continue des personnels statutaires.

De plus, le texte de certaines chartes impose aux doctorants un quota de formations en contradiction avec le caractère professionnel du doctorat et la construction d'un plan individuel de formations répondant aux besoins propres du doctorant. Il est par ailleurs trop fréquent de constater le retrait de la responsabilité des structures dans la mise à disposition, la prise en charge et l'organisation de ces formations.

## 5.7 Axe 7 : La durée du doctorat

Dans cet axe les chartes sont évaluées par rapport à la définition d'une durée de référence, des conditions de prolongation et des engagements sur le temps de travail.

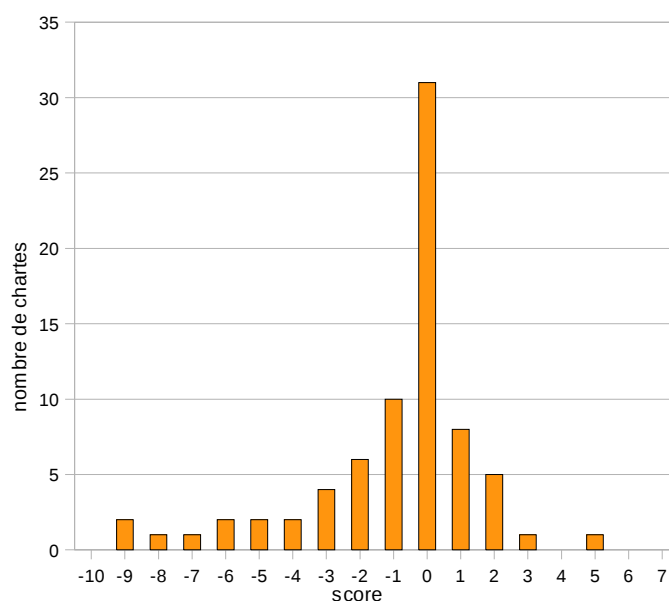


Fig. 5.6 – Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 6

Les critères qui le composent sont<sup>8</sup> :

1. Durée de référence du doctorat : 3 ans ;

La thèse est une étape dans un processus de recherche. Celle-ci doit respecter les échéances prévues, conformément à l'esprit des études doctorales et à l'intérêt du doctorant.

La durée de référence de préparation d'une thèse est de trois ans. À la fin de la seconde année, l'échéance prévisible de soutenance devra être débattue, au vu de l'avancement du travail de recherche.

2. Encadrement des prolongements de la durée ;

Des prolongations peuvent être accordées, à titre dérogatoire sur demande motivée du doctorant, après avis du directeur de thèse. Cet accord ne signifie pas poursuite automatique du financement dont aurait bénéficié le doctorant. La possibilité d'aides peut être explorée, notamment pour les doctorants rencontrant des difficultés sociales. Les prolongations doivent conserver un caractère exceptionnel. Elles sont proposées au chef d'établissement sur avis du directeur de l'école doctorale, lorsqu'elle existe, après un entretien entre le doctorant et le directeur de thèse. Elles interviennent dans des situations particulières ; notamment, travail salarié, enseignement à temps plein, spécificité de la recherche inhérente à certaines disciplines, prise de risque particulier. Elles ne sauraient en aucun cas modifier substantiellement la nature et l'intensité du travail de recherche tel qu'ils ont été définis initialement d'un commun accord.

3. Rappel des engagements pour respecter la durée du doctorat.

<sup>8</sup>Le lecteur pourra se référer aux pages 26 à 28 du manuel d'évaluation [13].

Pour se conformer à la durée prévue, le doctorant et le directeur de thèse doivent respecter leurs engagements relatifs au temps de travail nécessaire. Les manquements répétés à ces engagements font l'objet entre le doctorant et le directeur de thèse d'un constat commun qui conduit à une procédure de médiation.

Cet axe peut être noté entre -10 et +4. La figure 5.7 présente la répartition des scores des différentes chartes dans cet intervalle. Les tableaux 5.13 et 5.14 présentent les palmarès des meilleures et des plus mauvaises chartes pour l'axe 7.

### Palmarès des meilleures chartes

Tab. 5.13 – Palmarès des 2 meilleures chartes pour l'axe 7

Rang	Établissement	Score
1	Université de Montpellier 2	1
	Université de Nancy 1 (Henri Poincaré)	1



*La durée de référence de préparation d'une thèse est de trois ans. [...] Au terme de la troisième année, une prolongation d'un an peut être accordée, à titre dérogatoire [...] La rémunération de la quatrième année peut être différente de celle des trois premières années mais elle doit remplir les conditions définies à l'article III. [...] Pour se conformer à la durée prévue, le doctorant et le directeur de thèse doivent respecter leurs engagements relatifs au temps de travail nécessaire. Les manquements répétés à ces engagements font l'objet entre le doctorant et le directeur de thèse d'un constat qui conduit à une procédure de médiation.*

– Charte de l'université de Montpellier 2

### Palmarès des plus mauvaises chartes

Tab. 5.14 – Palmarès des 5 plus mauvaises chartes pour l'axe 7

Rang	Établissement	Score
72	Université de Aix-Marseille 2 (Méditerranée)	-8
	Université de Paris 02 (Panthéon - Assas)	-8
73	Université de Paris 03 (Sorbonne Nouvelle)	-9
75	Université de Lyon 2 (Lumière)	-10
	Université de Lyon 3 (Jean Moulin)	-10



*Au moment de l'inscription, le directeur de thèse et le candidat engagent une réflexion pour fixer, en fonction du projet, la durée et l'échéancier de la thèse et définir les moyens mis en oeuvre pour sa réalisation.*

– Charte de l'université de Lyon 2 (Lumière)



*L'Université rappellera néanmoins au Directeur de recherche qu'il ne doit pas pousser le doctorant à terminer trop vite sa thèse.*

– Charte de l'université de Lyon 3 (Jean Moulin)

## Analyse

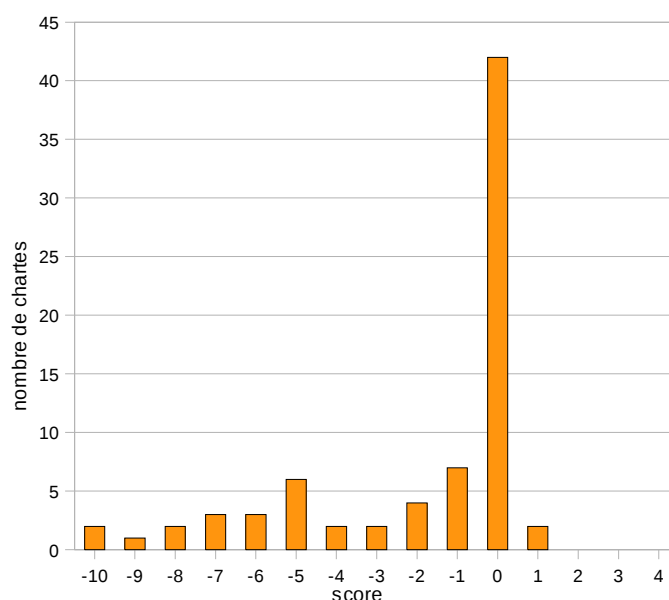


Fig. 5.7 – Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 7

La durée d'un projet doctoral est de trois ans. Une bonne définition du projet et le respect des engagements réciproques permettent la réalisation de celui-ci dans ce délai. Toute prolongation doit être justifiée et rigoureusement encadrée.

Cependant, dans de très nombreuses chartes, la limitation de la durée à trois ans a été atténuée ou supprimée voire même, dans des cas extrêmes, volontairement allongée.

La mention de l'importance du respect des échéances prévues disparaît très souvent et, avec elle, l'«intérêt du doctorant» à ce que le doctorat se réalise dans les délais. Les concertations sur l'avancement des travaux et l'échéance de la soutenance ont aussi disparu dans de nombreuses chartes.

Les prolongations ne sont que trop rarement encadrées, notamment en ce qui concerne la rémunération du doctorant.

## 5.8 Axe 8 : La valorisation des travaux de recherche des doctorants

L'axe d'évaluation n° 8 concerne la valorisation des résultats obtenus par le doctorant dans le cadre de ses travaux de recherche. Il y est question d'évaluer les procédures de valorisation des résultats et la prise en compte de la place du doctorant dans cette valorisation.

Les critères qui le composent sont<sup>9</sup> :

### 1. Importance de la valorisation des travaux de recherche ;

La qualité et l'impact de la thèse peuvent se mesurer à travers les publications ou les brevets et rapports industriels qui seront tirés du travail, qu'il s'agisse de la thèse elle-même ou d'articles réalisés pendant ou après la préparation du manuscrit.

### 2. Citation du doctorant comme auteur de ses travaux.

Le doctorant doit apparaître parmi les co-auteurs.

Cet axe peut être noté entre -2 et +4. La figure 5.8 présente la répartition des scores des différentes chartes dans cet intervalle. Les tableaux 5.15 et 5.16 présentent les palmarès des meilleures et des plus mauvaises chartes pour l'axe 8.

### Palmarès des meilleures chartes

Tab. 5.15 – Palmarès des 6 meilleures chartes pour l'axe 8

Rang	Établissement	Score
1	Université Technologique de Compiègne	3
	Université d'Orléans	2
	Université de Bordeaux I (Sciences et Technologies)	2
2	Université de Dijon (Bourgogne)	2
	Université de Montpellier 2	2
	Université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)	2



*La qualité et l'impact de la thèse peuvent se mesurer à travers les publications, colloques, congrès, brevets et rapports industriels qui seront tirés du travail, qu'il s'agisse de la thèse elle-même ou d'articles réalisés pendant ou après la préparation du manuscrit.*

– Charte de l'université d'Orléans

<sup>9</sup>Le lecteur pourra se référer à la page 29 du manuel d'évaluation [13].



*Le doctorant doit apparaître parmi les auteurs de toutes les publications ou rapports directement issus de ses travaux, y compris après la soutenance de son doctorat. Pour le cas où un brevet serait déposé en liaison avec le travail de thèse, le doctorant figurera comme inventeur sur la déclaration d'invention dès lors que sa contribution inventive sera effective, de préférence attestée par le cahier de laboratoire. La quotité inventive fera l'objet d'une validation par le service de valorisation.*

– Charte de l'université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)

## Palmarès des plus mauvaises chartes

Tab. 5.16 – Palmarès des 8 plus mauvaises chartes pour l'axe 8

Rang	Établissement	Score
	Université de Aix-Marseille 2 (Méditerranée)	-2
	Université de Grenoble 3 (Stendhal)	-2
	Université de Lyon 3 (Jean Moulin)	-2
69	Université de Paris 02 (Panthéon - Assas)	-2
	Université de Paris 03 (Sorbonne Nouvelle)	-2
	Université de Paris 04 (Paris - Sorbonne)	-2
	Université de Paris 08 (Vincennes - Saint-Denis)	-2
	Université de Rennes 2 (Haute Bretagne)	-2



*Le directeur de thèse et le directeur de l'équipe d'accueil informent les nouveaux docteurs sur les possibilités de publication de la thèse (ouvrage ou articles). Ils le conseillent (notamment dans le cadre des études post-doctorales) sur la valorisation de sa thèse.*

– Charte de l'université de Grenoble 3 (Stendhal)



*Le directeur veille à ce que les résultats de la recherche du doctorant soient dans la mesure du possible présentés et discutés dans le cadre de séminaires d'équipe et fassent l'objet de publications.*

– Charte de l'université de Paris 08 (Vincennes - Saint-Denis)

## Analyse

Le doctorant doit pouvoir valoriser ses résultats, notamment par la publication d'articles ou de brevets et la présentation de ses travaux dans des conférences nationales et internationales.

Certaines chartes précisent de manière positive que la publication est de première importance et que le directeur de thèse doit aider le doctorant à trouver les bonnes cibles de publication.

À l'inverse, certaines n'abordent même pas la question des publications, ou, bien qu'il soit question de publications, la mention selon laquelle « le doctorant doit apparaître parmi les co-auteurs » a été supprimée.



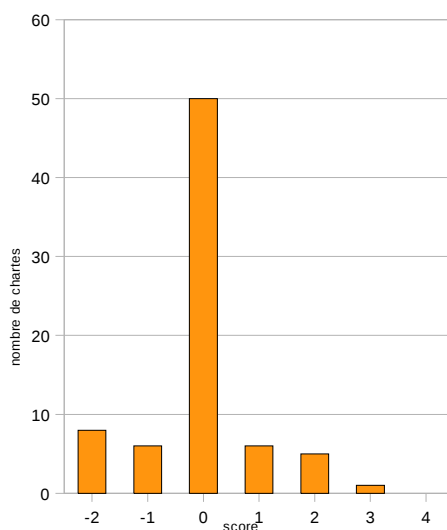


Fig. 5.8 – Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 8

La grande majorité des chartes, toutefois, est en tout point conforme à la charte type.

## 5.9 Axe 9 : Les procédures de médiation

La possibilité pour les différents signataires d'engager une procédure de médiation afin de résoudre des conflits ainsi que la qualité de cette procédure sont évaluées dans cet axe.

Les critères qui le composent sont<sup>10</sup> :

1. Existence d'une procédure de médiation en cas de conflit ;

En cas de conflit persistant entre le doctorant et le directeur de thèse ou celui du laboratoire, il peut être fait appel par chacun des signataires de cette charte à un médiateur qui, sans dessaisir quiconque de ses responsabilités, écoute les parties, propose une solution et la fait accepter par tous en vue de l'achèvement de la thèse. La mission du médiateur implique son impartialité ; il peut être choisi parmi les membres du comité de direction de l'équipe d'accueil ou de l'école doctorale lorsqu'elle existe, et en dehors de l'établissement.

2. Existence de plusieurs niveaux de recours.

En cas d'échec de la médiation locale, le doctorant ou l'un des autres signataires de cette charte peut demander au chef d'établissement la nomination par le conseil scientifique d'un médiateur extérieur à l'établissement. Un dernier recours peut enfin être déposé auprès du chef d'établissement.

Cet axe peut être noté entre -5 et +5. La figure 5.9 présente la répartition des scores des différentes chartes dans cet intervalle. Les tableaux 5.17 et 5.18 présentent les palmarès des meilleures et des plus mauvaises chartes pour l'axe 9.

<sup>10</sup>Le lecteur pourra se référer aux pages 30 et 31 du manuel d'évaluation [13].

## Palmarès des meilleures chartes

Tab. 5.17 – Palmarès des 5 meilleures chartes pour l'axe 9

Rang	Établissement	Score
	Université de Caen Basse-Normandie	1
	Université de Grenoble I (Joseph Fourier)	1
1	Université de Limoges	1
	Université de Metz (Paul Verlaine)	1
	Université de Nancy I (Henri Poincaré)	1



*Les propositions faites par le médiateur feront l'objet d'un rapport signé par le doctorant et le directeur de thèse et conservé par l'École doctorale et le Bureau des Doctorats.*

– Charte de l'université de Caen Basse-Normandie



*En cas d'arrêt de la thèse et à la demande du doctorant, le directeur de thèse et le responsable de l'École doctorale, lui remettront une « Attestation d'activités de recherche ». Elle précisera, en accord avec le doctorant, la nature et la durée des travaux effectués, ainsi que le contexte de la recherche.*

– Charte de l'université de Grenoble I (Joseph Fourier)

## Palmarès des plus mauvaises chartes

Tab. 5.18 – Palmarès des 5 plus mauvaises chartes pour l'axe 9

Rang	Établissement	Score
	Université de Aix-Marseille 2 (Méditerranée)	-5
	Université de Paris 01 (Panthéon - Sorbonne)	-5
72	Université de Paris 03 (Sorbonne Nouvelle)	-5
	Université de Paris 04 (Paris - Sorbonne)	-5
	Université de Perpignan	-5



*En cas de conflit entre le doctorant et le directeur de thèse ou celui de l'équipe d'accueil, le bureau de l'École doctorale s'efforcera de proposer une solution.*

– Charte de l'université de Paris 03 (Sorbonne Nouvelle)



*[Aucune procédure de médiation n'est prévue]*

– Charte de l'université de Aix-Marseille 2 – Méditerranée;  
Université de Paris 01 (Panthéon - Sorbonne)

## Analyse

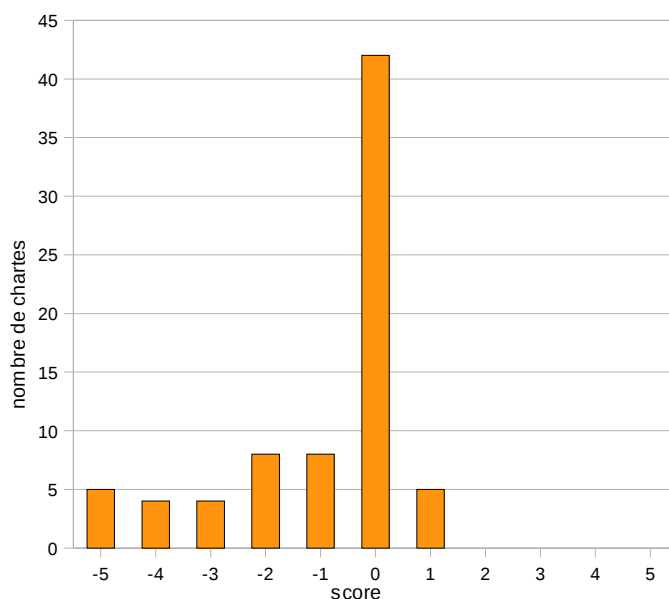


Fig. 5.9 – Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 9

Il est important qu'une procédure de médiation existe pour résoudre les conflits. Elle doit comporter plusieurs niveaux de médiation avec systématiquement un bilan des médiations devant un conseil (scientifique ou de l'école doctorale). En outre, elle doit ouvrir la possibilité d'un recours devant un conseil (scientifique ou de l'école doctorale) et l'appel à un médiateur extérieur à l'établissement.

Dans quelques chartes, la procédure est plus rigoureusement détaillée quant à la nomination du ou des médiateurs, à la possibilité d'accompagnement du doctorant dans la procédure ou encore à une meilleure articulation des étapes.

Cependant des chartes affaiblissent largement les procédures de médiation en supprimant l'impartialité du médiateur, la possibilité de recours, etc. D'autres suppriment la procédure. Il est à noter que dans une quinzaine de chartes la notion de « conflit » a disparu pour d'autres formulations plus légères (« problème », « mésentente », etc.). Enfin, dans certains cas, heureusement rares, la responsabilité du conflit incombe au seul doctorant.

La médiation est très clairement un protocole que les universités ne se sont pas appropriées à travers leur charte : le nombre d'améliorations des passages la concernant est ridiculement faible, même parmi les universités qui ont clairement fait des efforts dans le reste de la charte.

## 5.10 Synthèse de l'analyse axe par axe

### Statut de professionnel des chercheurs doctorants

Plusieurs chartes affirment le statut professionnel du chercheur doctorant. Ces chartes modifient notamment la terminologie employée pour désigner le doctorat afin de ne pas le présenter comme une poursuite d'études mais bel et bien comme une période d'activité professionnelle. Par exemple, il y est fait mention de poursuite de carrière plutôt que d'insertion professionnelle.

Ces chartes insistent particulièrement sur l'importance de la rémunération des chercheurs doctorants. Elles retirent de la charte type les formulations laissant à croire que la rémunération du doctorat serait une aide aux études plus que le paiement d'un travail. Bien évidemment, les rédacteurs de ces chartes ont alors tout particulièrement insisté sur l'importance de la rémunération des chercheurs doctorants qui est, parfois, rendue obligatoire.

À l'inverse, un grand nombre de chartes des thèses mettent l'accent sur le statut d'étudiant du doctorant plutôt que de le présenter comme un professionnel en début de carrière. Outre une terminologie axée sur les études, les rédacteurs font cela en déchargeant le doctorant du rôle de gestionnaire de son projet, en atténuant voire en supprimant les mentions à son égalité avec les titulaires et à son intégration dans l'équipe de recherche. Les mêmes chartes atténuent aussi bien souvent l'importance du respect des échéances et de la durée de trois ans pour mener à bien le projet.

Dans l'ensemble, un certain nombre de modifications prévues par le manuel d'évaluation ont été très peu constatées, bien qu'elles étaient légitimement attendues suite à la parution de la charte européenne du chercheur<sup>11</sup> :

- le fait que la signature de la charte se fait à l'occasion d'un entretien de recrutement ;
- l'affichage de l'accord initial comme le résultat d'un recrutement, durant lequel les qualités du candidat auront été évaluées, pour effectuer une mission de recherche de trois ans ;
- l'accès, pour les chercheurs doctorants, aux services de formation continue au même titre que les personnels titulaires, ainsi qu'à des formations les préparant à leur poursuite de carrière, académique ou non ;
- le fait que l'expérience doctorale est valorisable dans l'ensemble du monde socio-économique et que les compétences acquises lors de la mission de recherche sont utiles à tout un panel de métiers.

## Désresponsabilisation des structures et de l'encadrant

Le problème le plus notable des chartes des thèses, constaté dans de très nombreuses chartes, est l'amointrissement des responsabilités de l'établissement et, en particulier, le désengagement des directeurs de thèse. Ce fait est particulièrement marqué en ce qui concerne le financement du doctorat, avec un très grand nombre de chartes qui n'évoquent pas la problématique et un aussi grand nombre qui laissent au doctorant la responsabilité de trouver son propre financement. Trop souvent, l'importance de disposer de financements pour le plus grand nombre de doctorants a été amoindrie voire effacée. Remarquons que l'axe d'évaluation n° 3, relatif au financement, est celui où le plus grand nombre de chartes ont obtenu la note minimale atteignable (cf. section 4.6 p.34).

Ce problème de refus de s'engager est également très sensible dans les responsabilités du directeur de thèse en matière d'encadrement, avec de très nombreuses disparitions et d'encore plus nombreux amoindrisssements de ses obligations quant au suivi du travail du chercheur doctorant, quant à la limitation du nombre de doctorants qu'il peut encadrer simultanément, quant à l'impossibilité de confier au doctorant des tâches extérieures à son travail de recherche ou de le laisser pallier les insuffisances techniques du laboratoire ou encore quant au besoin, pour encadrer une thèse, d'être un expert du domaine de recherche concerné.

Il faut également noter un grand nombre de disparitions de l'aspect contraignant des chartes : soit qu'elles ne soient plus sensées préciser les droits et les devoirs de chacun, soit qu'elles n'aient pas à être signées par le directeur de thèse, la charte est dans bien des cas devenue un document que l'on peut signer sans même le lire.

<sup>11</sup>Charte européenne du chercheur et code de recrutement des chercheurs [17]

Comme, dans la plupart des cas, toutes ces modifications se retrouvent dans les mêmes chartes, la CJC y voit un principe général visant à retirer la qualité des conditions de travail de la liste des soucis de l'établissement.

### **Durée du doctorat**

La durée du doctorat a fait l'objet de très peu de modifications positives. Il est important que les établissements mettent en place des procédures d'encadrement permettant d'améliorer sensiblement les durées des travaux. La réduction de la durée moyenne de préparation d'un doctorat ne doit pas se faire au moyen d'une interdiction de réinscription mais par un meilleur suivi des travaux. Il est important également que la définition du sujet de recherche précise sa faisabilité en trois ans.

En revanche, de nombreuses chartes ont amoindri l'importance des délais, en modifiant la formulation de « durée de référence » ou en ôtant la mention de l'intérêt du doctorant à respecter les échéances. Il convient cependant de noter que, malgré le grand nombre de chartes qui ont réduit l'importance du délai de trois ans pour préparer le doctorat, il y a eu peu de suppressions pures et simples de la mention du fait que la thèse doit se faire en trois ans.

L'encadrement accru des prolongations ne se retrouve que dans peu de chartes. Il est à noter que, même parmi les chartes qui imposent la rémunération du doctorant au moment de son recrutement, peu imposent également une rémunération pour les années de prolongation.

### **Spécificités disciplinaires**

Un très faible nombre de chartes des thèses a supprimé les mentions aux spécificités disciplinaires. Si le travail de recherche ne s'effectue évidemment pas de la même façon d'une discipline à l'autre, rien ne justifie des différences d'organisation du doctorat vis-à-vis des éléments mentionnés dans la charte des thèses. Les seules universités ayant supprimé la mention aux spécificités disciplinaires sont en réalité des universités où le champ disciplinaire restreint rend de toute façon cette mention caduque.

### **Responsabilités du chercheur doctorant**

Il est cocasse de constater qu'alors que les rédacteurs de nombreuses chartes ont fait très attention à réduire les responsabilités des directeurs de thèse, très peu ont réduit les devoirs du doctorant, qu'il s'agisse de son engagement en temps de travail, de son obligation de remise de notes d'étapes à son directeur ou encore de sa responsabilité quant à l'information de l'administration sur sa poursuite de carrières.

Parce que le doctorant doit assumer aussi bien ses droits que ses devoirs de jeune chercheur, il est heureux que ces responsabilités n'aient pas été réduites.

Toutefois, la place du doctorant dans son projet de recherche demanderait la plupart du temps à être précisée. Parce que les travaux du doctorant doivent s'insérer dans la politique scientifique du laboratoire, le rôle du directeur de thèse comme responsable de la définition initiale du projet de recherche devrait être affirmé. Un affichage des postes de doctorants ouverts au recrutement, accompagné des informations sur le nombre de doctorants actuellement encadrés par le directeur de thèse, est alors possible. Le doctorant doit être mis en avant comme gestionnaire de son projet de recherche, encadré par un directeur qui l'aide à faire ressortir le caractère innovant de ses travaux. La qualité du suivi du directeur doit être contrôlée par un organe universitaire.

De manière positive, certaines chartes précisent que les chercheurs doctorants ont vocation à être représentés dans les conseils des laboratoires.

Il faut également noter qu'il a été fait mention à de nombreuses reprises de l'obligation de faire apparaître le doctorant parmi les co-auteurs de toutes les publications utilisant ses travaux et ce même après son départ du laboratoire. En revanche, peu de chartes mentionnent les problèmes de propriété intellectuelle concernant les travaux de recherche.

### **Procédures de médiation**

Il est clair que les procédures de médiation n'ont pas fait l'objet d'une forte volonté d'amélioration de la part des universités. Aucune charte ne fait mention d'un bilan des médiations devant un conseil (qu'il s'agisse du conseil scientifique ou des conseils des écoles doctorales) ni d'un historique des procédures de médiation. Aucune charte ne parle de la possibilité d'avertissements ou de mesures disciplinaires au terme de ces procédures.

Les garanties concernant les procédures de médiation ont été amoindries dans de nombreuses chartes. Cela se traduit par de nombreuses suppressions ou allègements drastiques de la procédure de médiation. Bien souvent, la mention relative à l'impartialité du médiateur a disparu puisque seul le directeur de l'école doctorale remplit ce rôle. Dans quelques cas, la notion même de conflit est ignorée.

Il est donc important que l'ensemble des établissements se saisissent de cette procédure minimale demandée par la charte type et l'améliorent dans l'intérêt aussi bien de la performance de tous les doctorants que de l'attractivité de leur établissement.

## 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 1998<sup>1</sup> 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 doctorale<sup>2</sup>, 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 ;

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

<sup>2</sup> 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 2006<sup>3</sup> **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 (LOLF<sup>4</sup>, loi LRU<sup>5</sup>, 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**

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

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

<sup>5</sup>Loi 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 dérogatoire. 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 contraignante<sup>6</sup>. 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 LRU<sup>7</sup>, 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 :

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

<sup>7</sup>Loi 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 humaines<sup>8</sup>, 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 prévue<sup>9</sup>. 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.

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

<sup>9</sup>La 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 (mécénat<sup>10</sup>, 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.

---

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



## Annexe A

# Fiches de synthèse individuelles

### A.1 Modèle de fiche

Afin de rendre compte de la qualité des chartes des thèses pour chaque université et pour compléter l'analyse globale des chapitres précédents, des fiches synthétiques individuelles ont été réalisées. Elles utilisent les indicateurs explicités en section 2.6 (p.15).

Pour chaque université sont présentés les nombres de doctorants, primo-doctorants et soutenances pour l'année 2006-2007<sup>1</sup>, ainsi que la date de dernière modification de la charte des thèses et son adresse URL, dans le cas où celles-ci sont disponibles.

Le cas échéant, le nom de l'établissement est suivi du logo d'Euraxess, signifiant que l'établissement est signataire de la charte européenne du chercheur<sup>2</sup>.

En outre, cette fiche comprend la note globale et la classe, deux indicateurs permettant de rappeler la qualité générale de la charte. Elle compile également les résultats de la grille d'évaluation sous forme de deux tableaux : le premier présentant les résultats bruts critère par critère, le second mettant en relief le nombre de points positifs, conformes et négatifs de la charte.

Un diagramme en étoile permet de visualiser la note de chaque axe. Cette illustration graphique rend facilement compte de la qualité de cette charte et des améliorations possibles selon les axes. Elle se compose :

- d'une ligne verte signalant les scores maximaux atteignables ;
- d'une ligne rouge indiquant les scores minimaux atteignables (la zone grisée est inatteignable) ;
- d'une ligne pointillée marquant le profil de la charte type ;
- d'une ligne pleine représentant les scores des axes de la charte évaluée.

Des palmes vertes ou rouges rappellent le nombre d'occurrences de cette université dans les palmarès des meilleures et des plus mauvaises chartes de chaque axe (cf. chap.5).

Enfin, les points positifs et négatifs les plus significatifs sont précisés. Une analyse rapide permet d'orienter l'évolution possible à apporter au texte.

Le lecteur pourra se référer à la figure A.1 pour avoir une fiche exemple illustrant le placement des différents éléments.

### A.2 Analyses individuelles

Le reste de cette annexe contient les analyses individuelles de chaque charte, dont voici un sommaire :

<sup>1</sup>Source : MEN-DEPP-SISE

<sup>2</sup>Source : liste des signataires sur le site internet d'Euraxess [16]

ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES

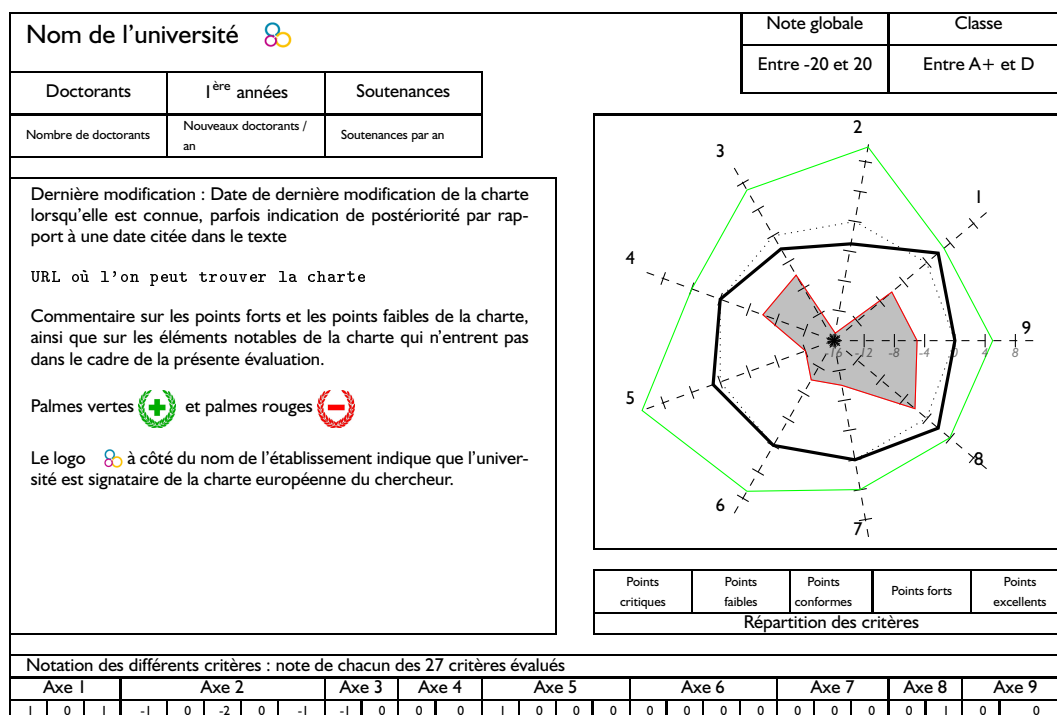


Fig. A.1 – Exemple de fiche synthétique individuelle



Pôle Universitaire Lille Nord-Pas-De-Calais .....	81
PRES Toulouse .....	81
Université de Aix-Marseille 1 (Provence) .....	82
Université de Aix-Marseille 2 (Méditerranée) .....	82
Université de Aix-Marseille 3 (Droit Economie Sciences) .....	83
Université d'Amiens (Picardie - Jules Verne) .....	83
Université d'Angers .....	84
Université d'Avignon et des pays de Vaucluse .....	84
Université de Technologie Belfort-Montbéliard .....	85
Université de Besançon (Franche Comté) .....	85
Université de Bordeaux 1 (Sciences et Technologies) .....	86
Université de Bordeaux 2 (Victor Segalen) .....	86
Université de Bordeaux 3 (Michel de Montaigne) .....	87
Université de Bordeaux 4 (Montesquieu) .....	87
Université de Brest (Bretagne Occidentale) .....	88
Université de Bretagne Sud .....	88
Université de Caen Basse-Normandie .....	89
Université de Cergy-Pontoise .....	89
Université de Chambéry (Savoie) .....	90
Université de Clermont-Ferrand 1 (Auvergne) .....	90
Université de Clermont-Ferrand 2 (Blaise Pascal) .....	91
Université Technologique de Compiègne .....	91
Université de Corse (Pascal Paoli) .....	92
Université de Dijon (Bourgogne) .....	92
Université d'Evry - Val d'Essonne .....	93
Université de Grenoble 1 (Joseph Fourier) .....	93
Université de Grenoble 2 (Pierre Mendès-France) .....	94
Université de Grenoble 3 (Stendhal) .....	94
Université de Haute-Alsace Mulhouse .....	95
Université du Havre .....	95
Université de La Rochelle .....	96
Université de Limoges .....	96
Université de Lyon 1 (Claude Bernard) .....	97
Université de Lyon 2 (Lumière) .....	97
Université de Lyon 3 (Jean Moulin) .....	98
Université du Mans (Maine) .....	98
Université de Marne-La-Vallée .....	99
Université de Metz (Paul Verlaine) .....	99
Université de Montpellier 1 .....	100
Université de Montpellier 2 (Sciences et Techniques du Languedoc) .....	100
Université de Montpellier 3 (Paul Valéry) .....	101
Université de Nancy 1 (Henri Poincaré) .....	101
Université de Nancy 2 .....	102
Université de Nantes .....	102
Université de Nice Sophia-Antipolis .....	103
Université d'Orléans .....	103
Université de Paris 01 (Panthéon - Sorbonne) .....	104
Université de Paris 02 (Panthéon - Assas) .....	104
Université de Paris 03 (Sorbonne Nouvelle) .....	105

## ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES

---

Université de Paris 04 (Paris - Sorbonne) .....	105
Université de Paris 05 (René Descartes) .....	106
Université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie) .....	106
Université de Paris 07 (Denis Diderot) .....	107
Université de Paris 08 (Vincennes - Saint-Denis) .....	107
Université de Paris 09 (Paris Dauphine) .....	108
Université de Paris 10 (Nanterre) .....	108
Université de Paris 11 (Paris Sud) .....	109
Université de Paris 12 (Paris Val-de-Marne) .....	109
Université de Paris 13 (Paris Nord) .....	110
Université de Pau et des Pays de l'Adour .....	110
Université de Perpignan .....	111
Université de Poitiers .....	111
Université de la Polynésie Française .....	112
Université de Reims (Champagne-Ardennes) .....	112
Université de Rennes 1 .....	113
Université de Rennes 2 (Haute Bretagne) .....	113
Université de La Réunion .....	114
Université de Rouen .....	114
Université de Saint-Etienne (Jean Monnet) .....	115
Université de Strasbourg 1 (Louis Pasteur) .....	115
Université de Strasbourg 2 (Marc Bloch) .....	116
Université de Strasbourg 3 (Robert Schuman) .....	116
Université de Toulon et du Var .....	117
Université de Tours (François Rabelais) .....	117
Université Technologique de Troyes .....	118
Université de Versailles - Saint-Quentin-En-Yvelines .....	118

A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES

Pôle Universitaire Lille Nord-Pas-De-Calais			Note globale	Classe														
Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances	-1	C														
2014	486	287																
<p>Dernière modification : novembre 2007  <a href="http://cde.univ-lille1.fr/fileadmin/doc/chartetheses.pdf">http://cde.univ-lille1.fr/fileadmin/doc/chartetheses.pdf</a>            Cette charte est commune aux 6 universités de la région Nord-Pas-De-Calais (universités de Lille 1, 2 et 3, d'Artois, du Littoral et de Valenciennes) et à l'Ecole Centrale de Lille, qui ont été regroupées en PRES par décret le 11 janvier 2009. Son esprit est proche de celui de la charte type.            La partialité du médiateur n'est pas garantie lors des procédures de médiation et aucun recours n'existe pour les parties en cas d'échec. Par contre, cette charte veille à la continuité et à la qualité de l'encadrement réalisé par le directeur de thèse s'il quitte son poste avant la soutenance du jeune chercheur.            Le préambule de la charte mentionne explicitement que sa rédaction s'appuie sur les principes et recommandations de la Charte Européenne du Chercheur, dont l'une des universités (Lille 2) est signataire.</p>																		
			Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents											
			0	2	24	1	0											
Notation des différents critères :																		
Axe 1	Axe 2		Axe 3	Axe 4	Axe 5		Axe 6	Axe 7	Axe 8	Axe 9								
0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	-2

PRES Toulouse			Note globale	Classe																	
Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances	-1	C																	
3204	758	511																			
<p>Dernière modification : octobre 2007  <a href="http://www.univ-tlse1.fr/servlet/com.univ.utils.LectureFichierJoint?CODE=1184327586397&amp;LANGUE=0&amp;ext=.pdf">http://www.univ-tlse1.fr/servlet/com.univ.utils.LectureFichierJoint?CODE=1184327586397&amp;LANGUE=0&amp;ext=.pdf</a>            Cette charte présente de nombreuses contradictions            Le doctorat y est défini comme une expérience professionnelle tout en qualifiant les doctorants d'étudiants. Les trois années doivent être financées mais le rôle du directeur de thèse dans la recherche de ces financements est atténuée, et aucune information n'est donnée dans le cas d'une prolongation dont le caractère exceptionnel n'est pas évoqué. L'esprit d'innovation dont doit faire preuve le doctorant n'est pas mentionné.            Le directeur de thèse donne lui-même les informations sur les projets de recherche doctoraux qu'il supervise, mais la qualité de cet encadrement est restreinte. En revanche, l'école doctorale met en place un suivi des doctorats et des poursuites de carrières. Enfin, la procédure de médiation est rigoureuse mais ne propose pas l'intervention d'un médiateur extérieur.</p>																					
			Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents														
			2	6	11	8	0														
Notation des différents critères :																					
Axe 1	Axe 2		Axe 3	Axe 4	Axe 5		Axe 6	Axe 7	Axe 8	Axe 9											
-1	0	0	2	-1	0	0	0	2	-2	1	0	1	0	1	0	-3	-2	1	0	1	-1

ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES

<b>Université de Aix-Marseille I (Provence)</b>			Note globale	Classe
			-8	D

Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances
1474	298	193

Dernière modification : février 2007

[http://sites.univ-provence.fr/wpsycle/enseignement/MASTERS/charte\\_des\\_theses\\_2007.PDF](http://sites.univ-provence.fr/wpsycle/enseignement/MASTERS/charte_des_theses_2007.PDF)

L'analyse de cette charte met en avant une non-conformité importante par rapport à la charte type.

De nombreux critères manquent : les engagements réciproques ne sont pas définis. Ni l'école doctorale, ni le directeur de thèse n'ont la responsabilité de la recherche de financements. En outre, le directeur de thèse doit définir les moyens mais pas les rassembler, et n'est pas limité sur le nombre de doctorants qu'il peut encadrer. Le prolongement du doctorat reste exceptionnel mais celui du financement n'est pas évoqué. Enfin, la résolution de conflits s'effectue sans conseil et sans médiateur extérieur.

Les trois universités d'Aix-Marseille ont adopté, après la fin des évaluations de ce rapport, une charte du doctorat commune, qui n'a pas pu être évaluée.

Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents
3	13	11	0	0

Notation des différents critères :																										
Axe 1	Axe 2			Axe 3	Axe 4	Axe 5			Axe 6			Axe 7	Axe 8	Axe 9												
-3	-1	0	-1	0	-2	-1	0	-3	-2	0	-1	-3	0	0	0	0	0	-1	-1	-1	-2	-2	-1	0	0	-2

<b>Université de Aix-Marseille 2 (Méditerranée)</b>			Note globale	Classe
			-13	D

Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances
1017	216	167

Dernière modification : mars 2007

[http://www.univmed.fr/service\\_recherche/?id=0100](http://www.univmed.fr/service_recherche/?id=0100)

Cette charte présente un grand nombre de modifications négatives.

Cette charte n'a pas pour vocation de définir les droits et engagements de chacun et ne s'applique pas lors de co-tutelle. Le directeur de thèse n'a aucun devoir d'encadrement.

Le projet de recherche n'est pas clairement défini, et aucun engagement des structures n'est pris vis-à-vis du financement. Aucun échéancier ou bilan ne sont prévus et les prolongations n'ont pas de caractères exceptionnels.

Aucune procédure de médiation n'est mise en place.

Les trois universités d'Aix-Marseille ont adopté, après la fin des évaluations de ce rapport, une charte du doctorat commune, qui n'a pas pu être évaluée.

Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents
10	11	5	1	0

Notation des différents critères :																										
Axe 1	Axe 2			Axe 3	Axe 4	Axe 5			Axe 6			Axe 7	Axe 8	Axe 9												
-3	-1	0	0	-2	-3	-2	0	-3	-3	-1	-3	-3	-2	-3	0	1	-3	-1	0	-4	-2	-2	-1	-1	-3	-2

A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES

<b>Université de Aix-Marseille 3 (Droit Economie Sciences)</b>			Note globale	Classe																
			-1	C																
Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances																		
1165	239	146																		
Dernière modification : décembre 1998 <a href="http://193.51.217.177/pages/recherche/chartesdestheses.htm">http://193.51.217.177/pages/recherche/chartesdestheses.htm</a> Cette charte est proche de la charte type. Cependant, deux point négatifs non négligeable sont à noter. D'une part, cette charte n'accorde aucune importance au financement. Le directeur de thèse et les structures d'accueil doivent seulement informer le doctorant des financements existants mais ne sont pas contraints de lui en rechercher un. D'autre part, il est consternant de constater que cette charte distingue les «sciences exactes» des «sciences sociales», accordant ainsi des statuts différents et des conditions de travail variable selon la discipline des doctorants. Les trois universités d'Aix-Marseille ont adopté, après la fin des évaluations de ce rapport, une charte du doctorat commune, qui n'a pas pu être évaluée.																				
Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents																
1	2	21	3	0																
Notation des différents critères :																				
Axe 1	Axe 2	Axe 3	Axe 4	Axe 5	Axe 6	Axe 7	Axe 8	Axe 9												
0	0	0	-1	1	1	0	0	0	-3	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>Université d'Amiens (Picardie - Jules Verne)</b>			Note globale	Classe																
			-1	C-																
Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances																		
634	133	45																		
Dernière modification : décembre 1998 <a href="http://www.u-picardie.fr/EDSHS/infos_compl/institution/charte_these.htm">http://www.u-picardie.fr/EDSHS/infos_compl/institution/charte_these.htm</a> Cette charte est proche de la charte type. L'absence du critère sur le «nombre très limité de doctorants» et l'atténuation de l'obligation d'information sur le nombre de thèses en cours conduit à une notation négative de cette charte. Des ajouts maladroits au niveau des procédures de médiation surprennent tels que : «La médiation permet au doctorant de ne pas se trouver en situation d'affrontement [et lui permet] une sortie honorable de la situation dans laquelle il se trouve». Notons toutefois que cette charte met en avant l'importance du doctorant en le qualifiant d'«acteur de la recherche».																				
Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents																
1	1	25	0	0																
Notation des différents critères :																				
Axe 1	Axe 2	Axe 3	Axe 4	Axe 5	Axe 6	Axe 7	Axe 8	Axe 9												
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-3	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES

<b>Université d'Angers</b>			Note globale	Classe
			<b>0</b>	<b>B</b>

Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances
425	123	53

Dernière modification : mars 1999  
<http://www.univ-angers.fr/images/documents/charte.pdf>  
 Cette charte est proche de la charte type.  
 Toutefois, trois modifications de la charte type sont regrettables : d'une part, l'égalité d'accès aux moyens entre doctorants et permanents est potentiellement limitée par des mesures contraires dans le règlement intérieur du laboratoire d'accueil ; d'autre part, le nombre maximum de doctorants encadrés est déclaré variable selon les disciplines, sans indications chiffrées ; enfin, l'importance de l'obtention d'un financement est atténuée en un devoir de tenter d'obtenir un financement.  
 En revanche, la charte mentionne le fait que le directeur de thèse «contribuera à placer et à maintenir le doctorant dans une réelle démarche d'innovation». Elle précise également le rôle d'un co-encadrant, sans pour autant décharger le directeur de thèse d'une quelconque responsabilité. Enfin, cette charte rend obligatoire l'information sur les droits sociaux associés à chaque type de financement.

Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents
0	2	23	2	0

Notation des différents critères :																					
Axe 1			Axe 2			Axe 3		Axe 4		Axe 5			Axe 6			Axe 7		Axe 8		Axe 9	
0	0	0	0	1	0	-1	0	0	0	0	0	-1	0	0	0	1	0	0	0	0	0

<b>Université d'Avignon et des pays de Vaucluse</b>			Note globale	Classe
			<b>0</b>	<b>B</b>

Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances
221	59	31

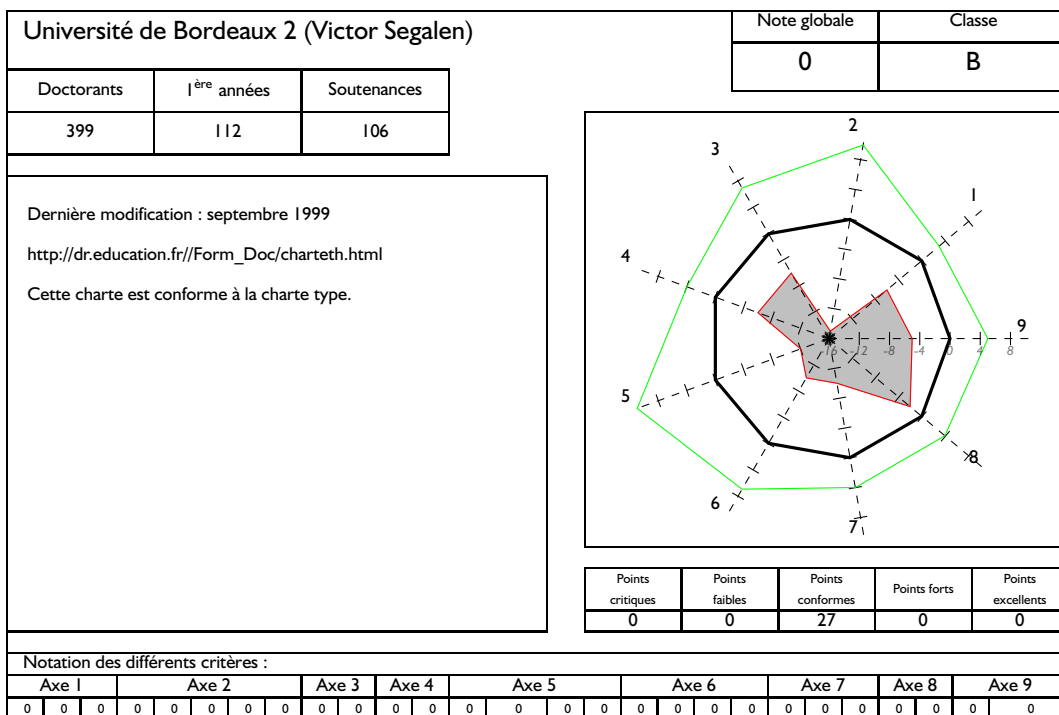
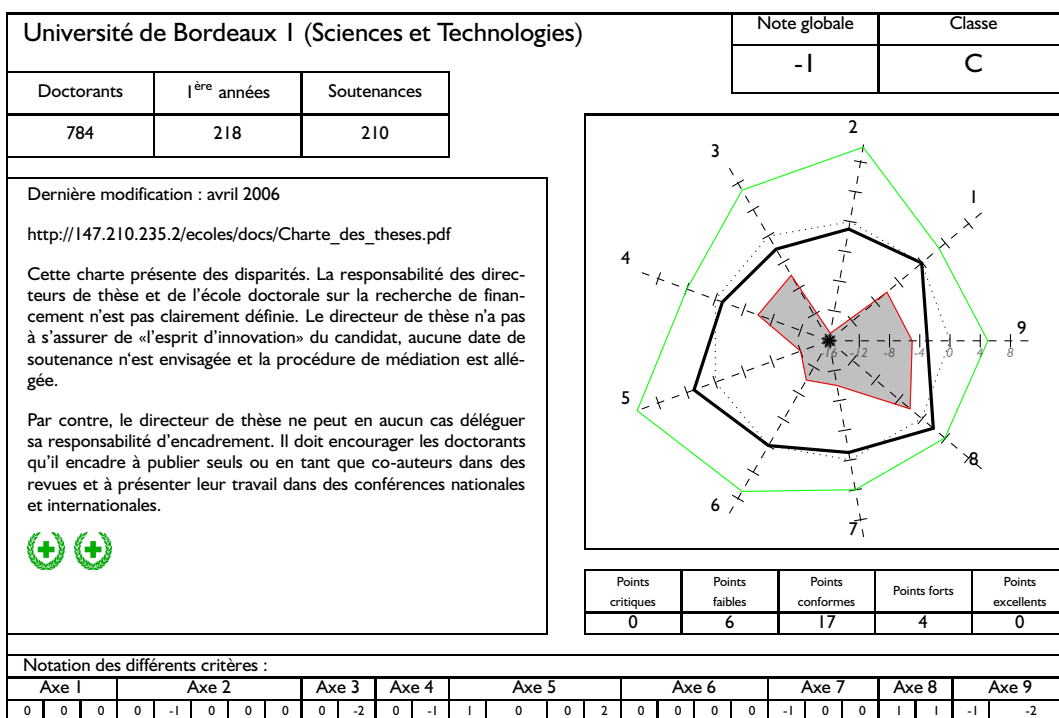
Dernière modification : Non connue  
 URL non disponible  
 Cette charte est une version légèrement améliorée de la charte type.  
 Son originalité résulte de l'ajout d'un commentaire sur «le respect de la charte par un éventuel partenaire non-académique participant au projet doctoral».

Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents
0	0	26	1	0

Notation des différents critères :																					
Axe 1			Axe 2			Axe 3		Axe 4		Axe 5			Axe 6			Axe 7		Axe 8		Axe 9	
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

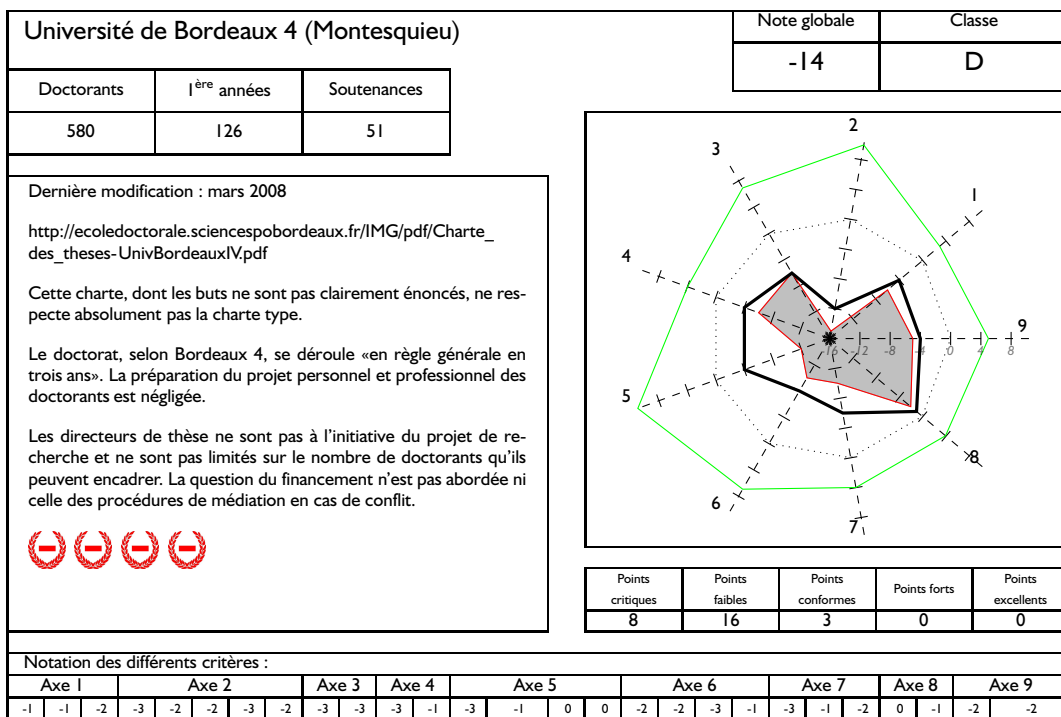
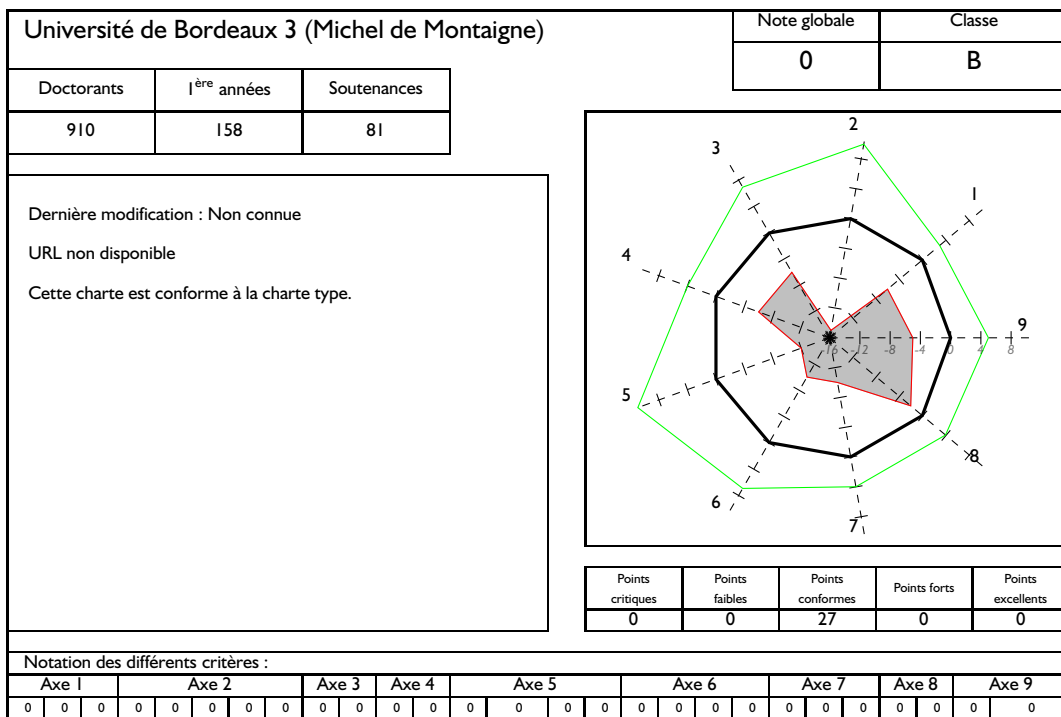


ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES

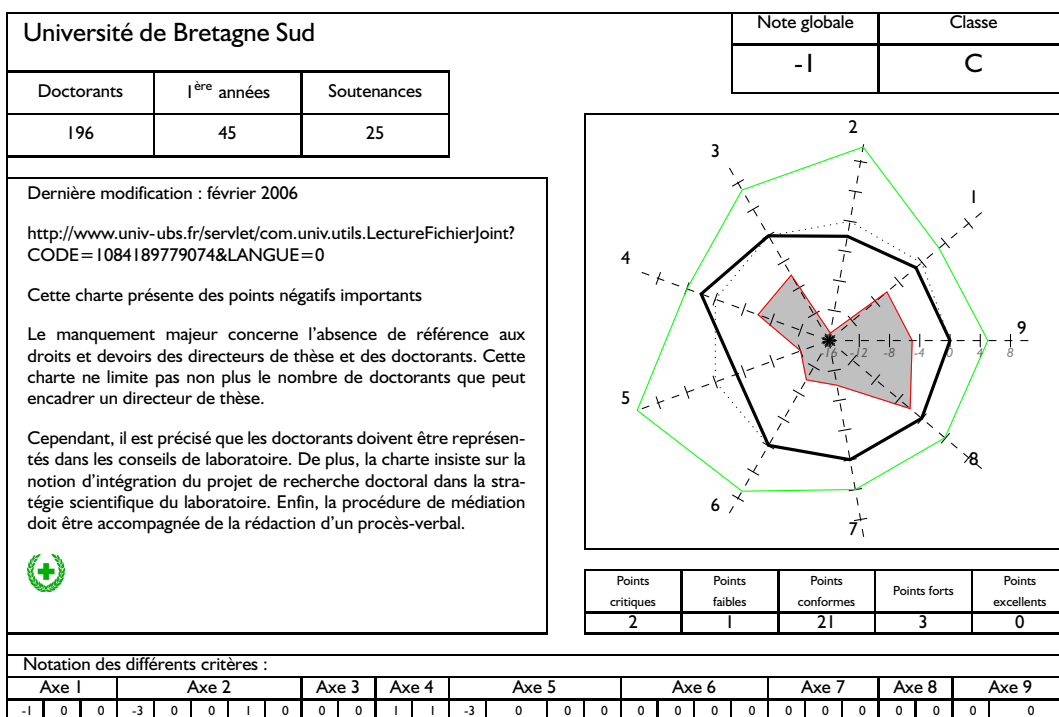
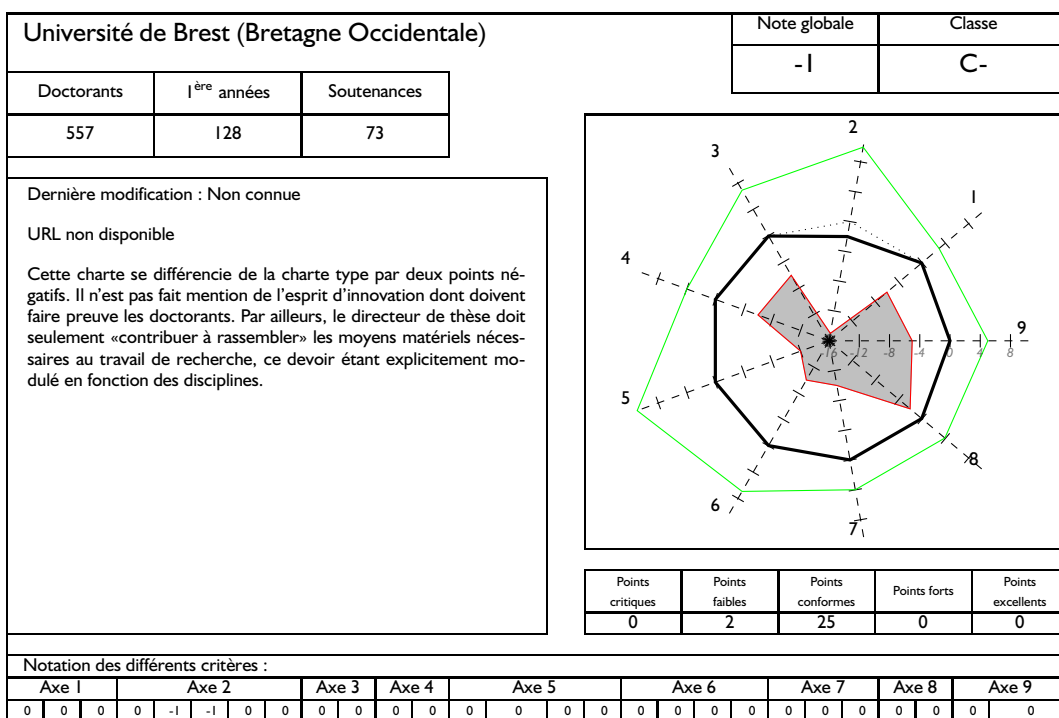




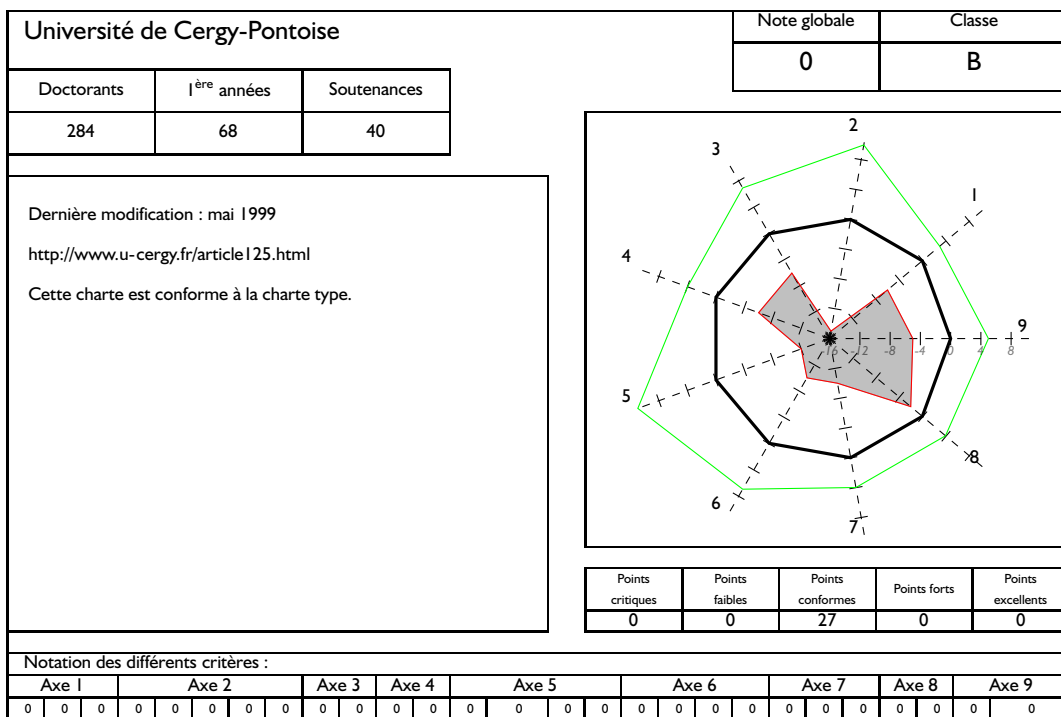
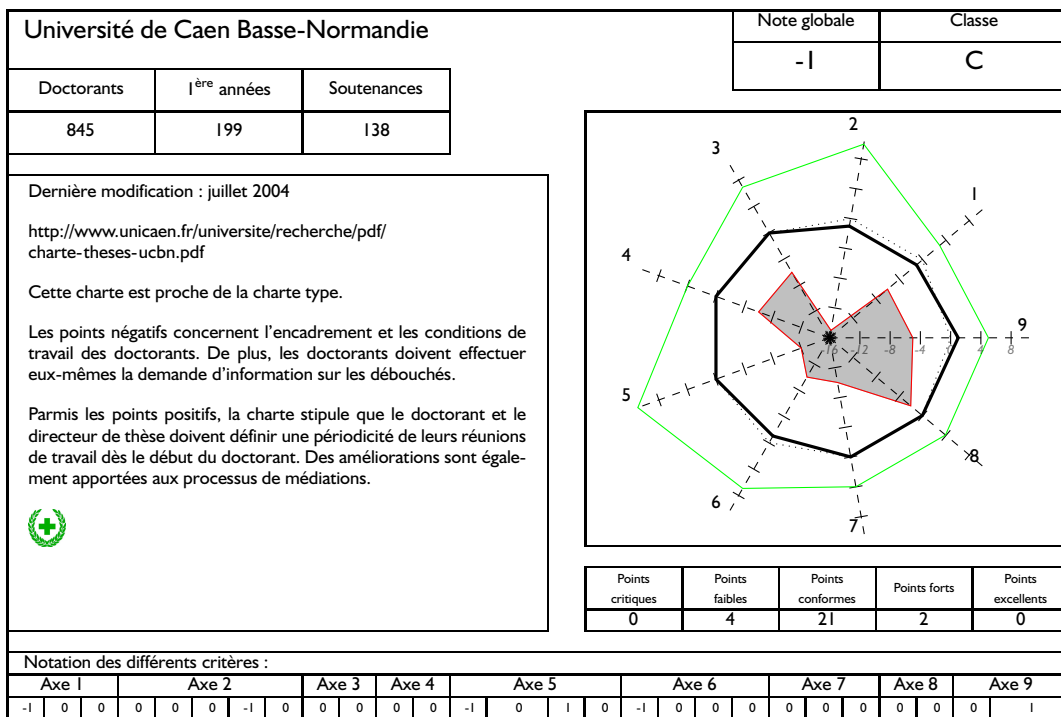
A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES



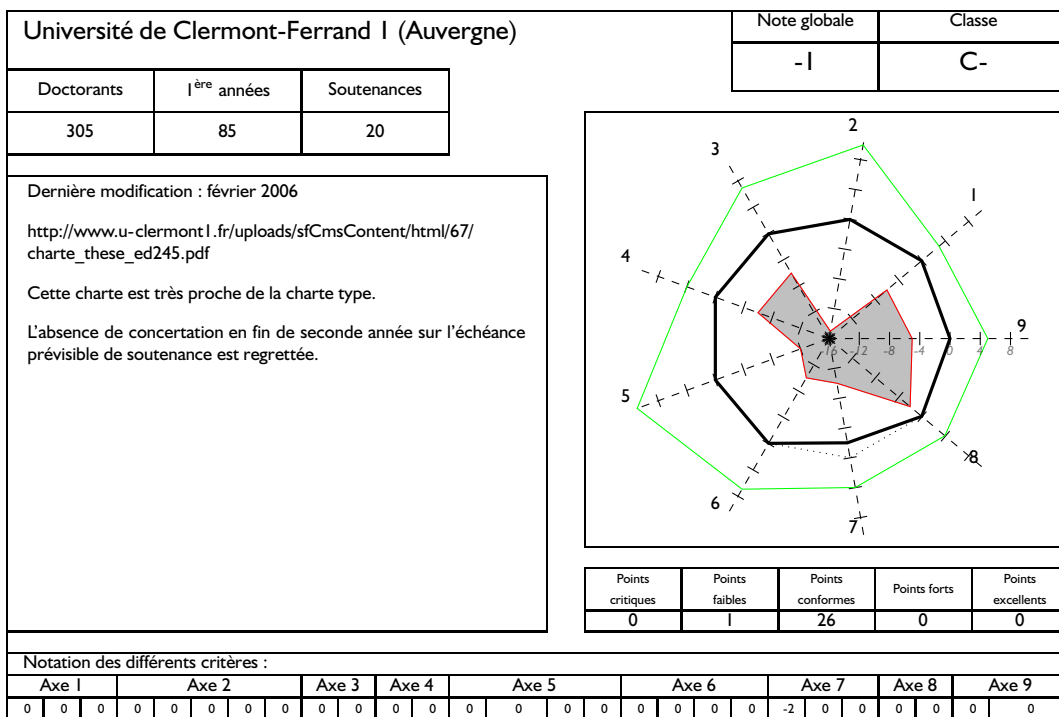
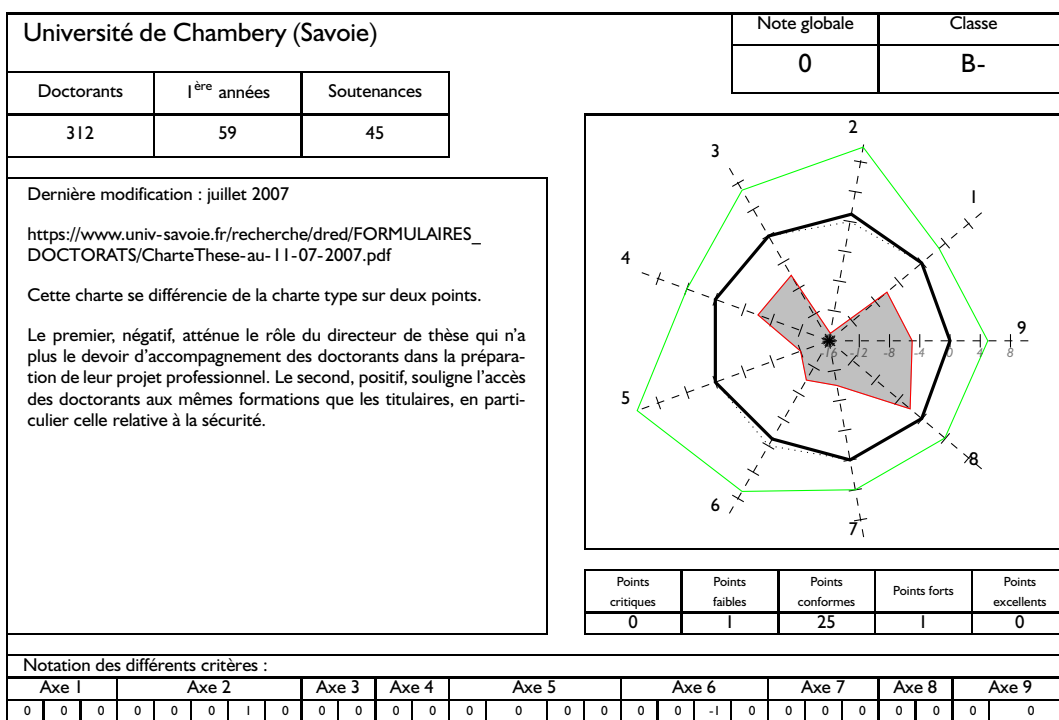
ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES



A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES



ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES



A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES

<b>Université de Clermont-Ferrand 2 (Blaise Pascal)</b>			Note globale		Classe										
			-1		C-										
Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances													
643	142	74													
Dernière modification : Non connue <a href="http://clrwww.in2p3.fr/EDSF/France/charte_ubp.html">http://clrwww.in2p3.fr/EDSF/France/charte_ubp.html</a> Cette charte est très proche de la charte type. Il est regrettable toutefois que les mentions relatives à la définition du projet de recherche, la durée de référence de 3 ans et l'encadrement rigoureux des prolongations aient été supprimés.															
			Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents								
			0	3	24	0	0								
Notation des différents critères :															
Axe 1	Axe 2		Axe 3	Axe 4	Axe 5		Axe 6	Axe 7	Axe 8	Axe 9					
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-2	-1	0	0	0	0	0

<b>Université Technologique de Compiègne</b>			Note globale		Classe																					
			6		A																					
Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances																								
264	69	51																								
Dernière modification : novembre 2007 <a href="http://www.utc.fr/Ecole_Doctorale/candidater_doctorat.php">http://www.utc.fr/Ecole_Doctorale/candidater_doctorat.php</a> Cette charte propose des améliorations pertinentes mais également des omissions regrettables. Les doctorants sont considérés comme des professionnels sélectionnés au travers d'une procédure de recrutement précise. Les doctorants sont encadrés jusqu'à leur poursuite de carrière et leur travail de recherche est obligatoirement rémunéré. Cependant, l'échéance de la soutenance n'est pas mentionnée et aucune procédure n'est définie quant à la prolongation éventuelle du doctorat. La charte ayant été totalement conçue indépendamment de la charte type, les autres points négatifs pourraient résulter d'oublis et non de suppressions volontaires.																										
			Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents																			
			0	8	3	14	2																			
Notation des différents critères :																										
Axe 1	Axe 2		Axe 3	Axe 4	Axe 5		Axe 6	Axe 7	Axe 8	Axe 9																
-1	-1	-2	2	2	0	2	1	4	3	1	-1	1	1	1	2	0	2	2	1	-2	-2	-2	2	1	-1	0

ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES

<b>Université de Corse (Pascal Paoli)</b>			Note globale	Classe
			-2	C-

Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances
204	45	18

Dernière modification : Non connue (postérieure à 2000)

[http://www.univ-corse.fr/index.php?preaction=joint&id\\_joint=3154](http://www.univ-corse.fr/index.php?preaction=joint&id_joint=3154)

Cette charte, très proche de la charte type, surprend par ses contradictions.

Elle met en avant l'objectif professionnel des doctorants mais ne mentionne pas la clarté de ses engagements. Le nombre de doctorants actuellement encadrés par le directeur de thèse doit être mentionné lors de la signature du document, mais ce nombre n'est pas limité.

Un oubli majeur est à souligné : cette charte ne définit pas les engagements réciproques des signataires dans le but de garantir la haute qualité scientifique des travaux.

Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents
2	2	23	0	0

Notation des différents critères :

Axe 1	Axe 2			Axe 3	Axe 4	Axe 5			Axe 6			Axe 7	Axe 8	Axe 9							
-3	0	0	0	0	0	0	0	-3	0	0	0	0	-1	0	-1	0	0	0	0	0	0

<b>Université de Dijon (Bourgogne)</b>			Note globale	Classe
			-2	C

Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances
1107	251	122

Dernière modification : mai 2007

[http://www.u-bourgogne.fr/upload/site\\_189/charte\\_des\\_theses\\_25\\_mai\\_2007.doc](http://www.u-bourgogne.fr/upload/site_189/charte_des_theses_25_mai_2007.doc)

Cette charte est présente des manquements importants par rapport à la charte type, mais elle propose aussi des améliorations non négligeable.

Les buts de la charte sont complètement omis et aucunes signature n'est prévus. Les droits et devoirs respectifs du doctorant et du directeur de thèse, sont, eux aussi, absent. Enfin, dernier point négatif la durée de la thèse est «apprécié principalement par le directeur de thèse, le mieux placés pour juger du sérieux de la recherche».

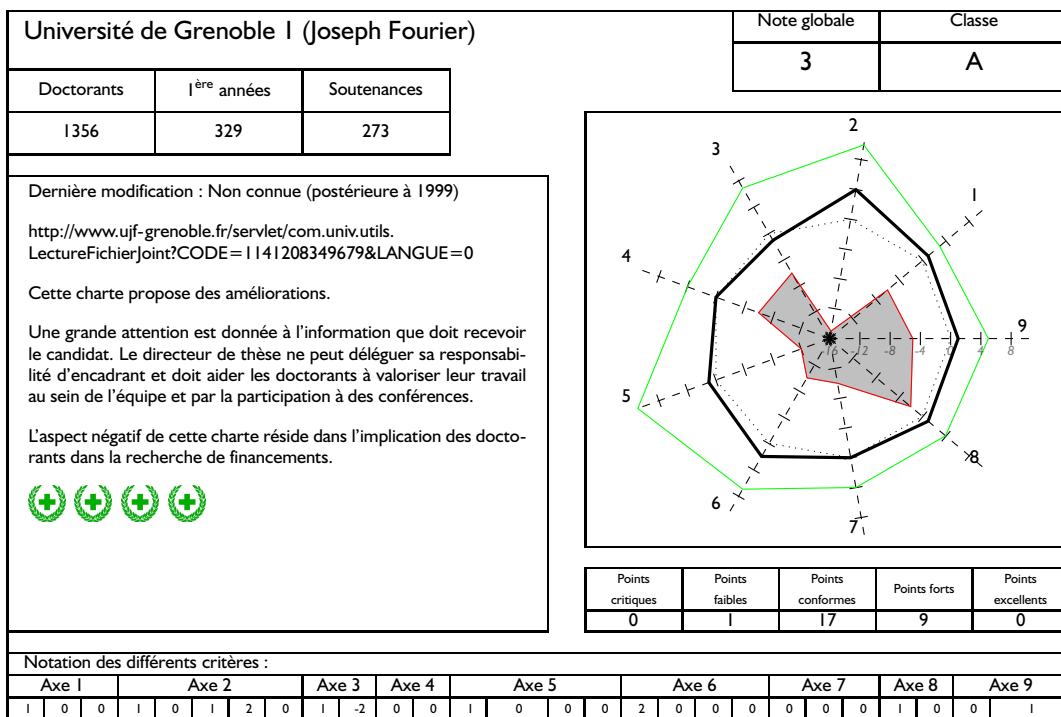
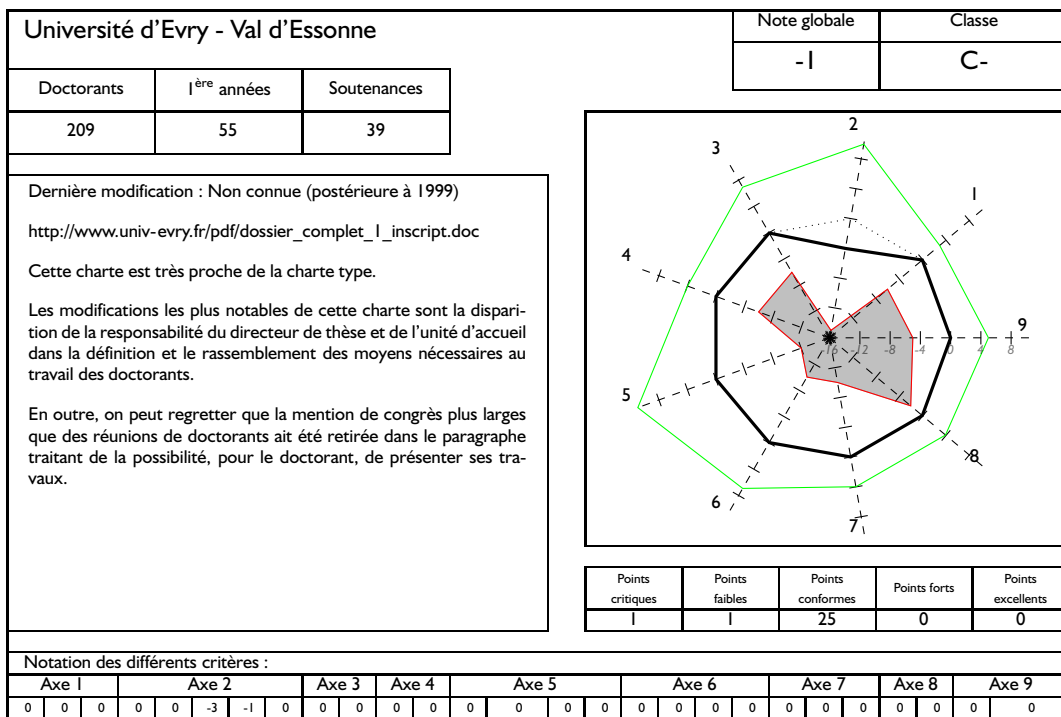
Par contre, le financement dont la recherche doit être anticipée est obligatoire. De plus, le doctorant est encouragé à publier.

Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents
2	3	18	4	0

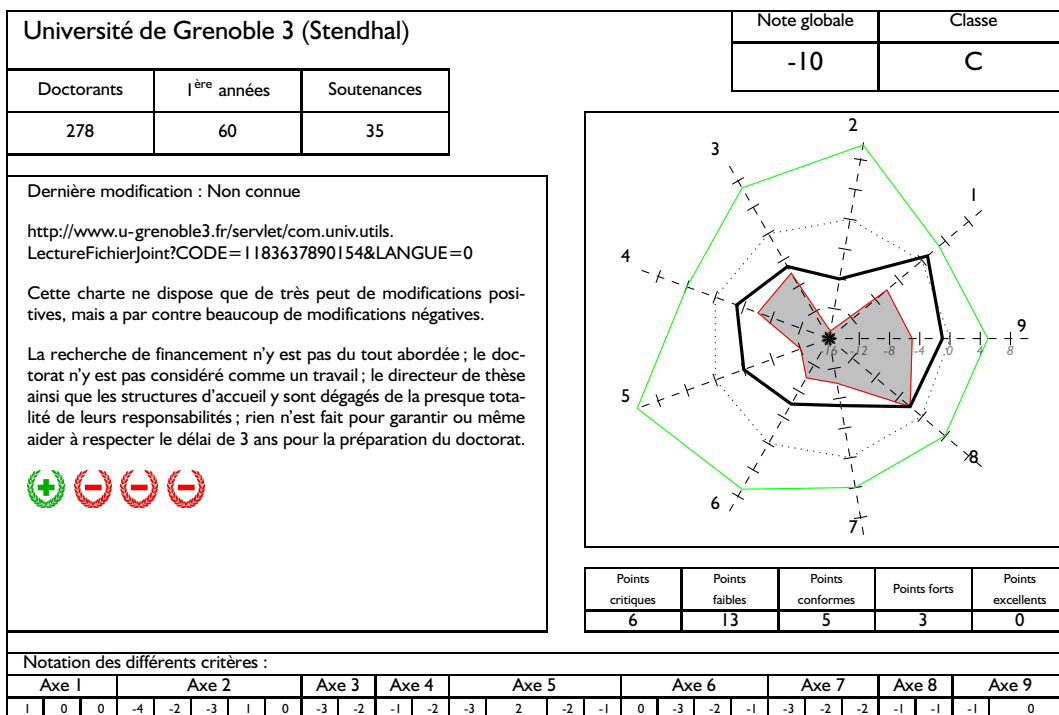
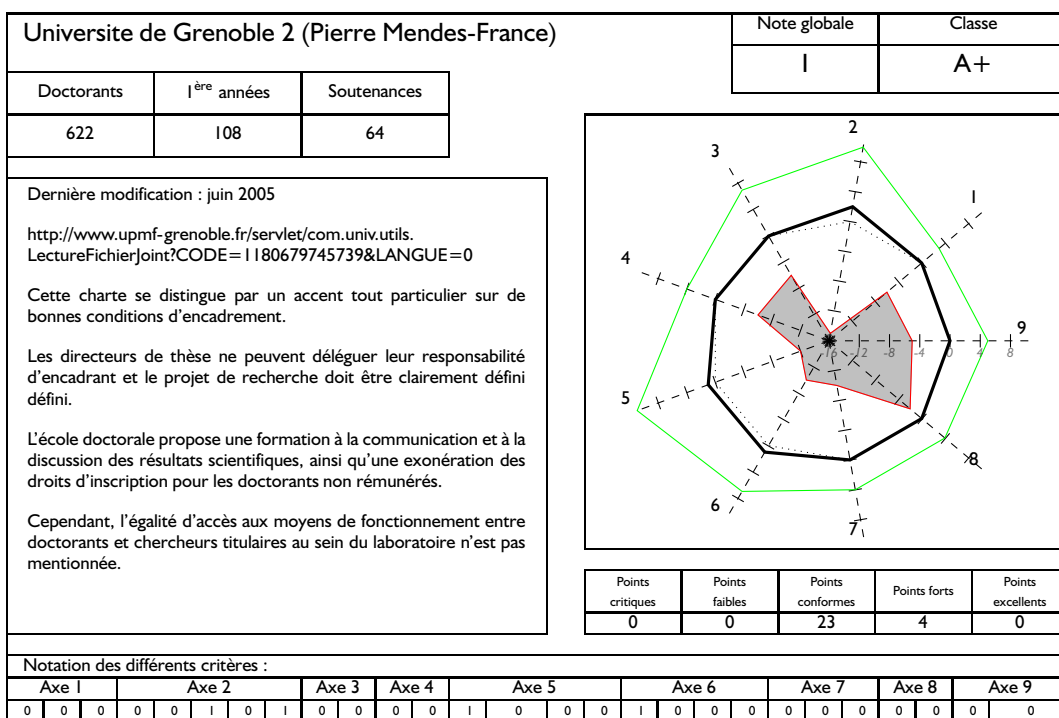
Notation des différents critères :

Axe 1	Axe 2			Axe 3	Axe 4	Axe 5			Axe 6			Axe 7	Axe 8	Axe 9														
-3	-1	-2	-4	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	0	0	2	0	0	0

A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES

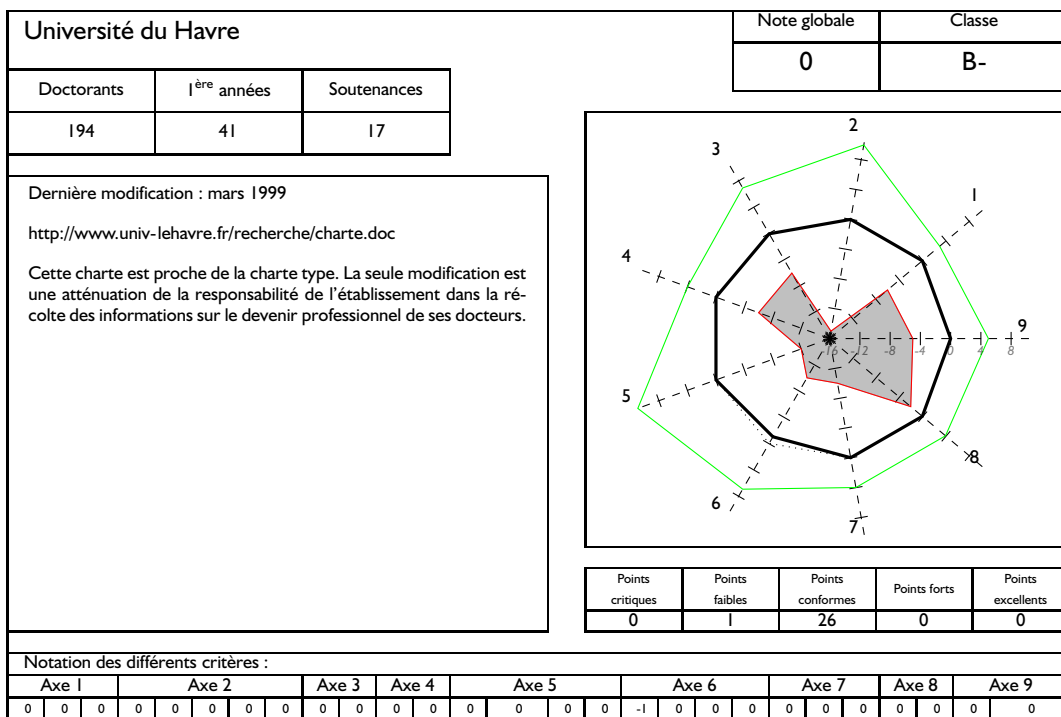
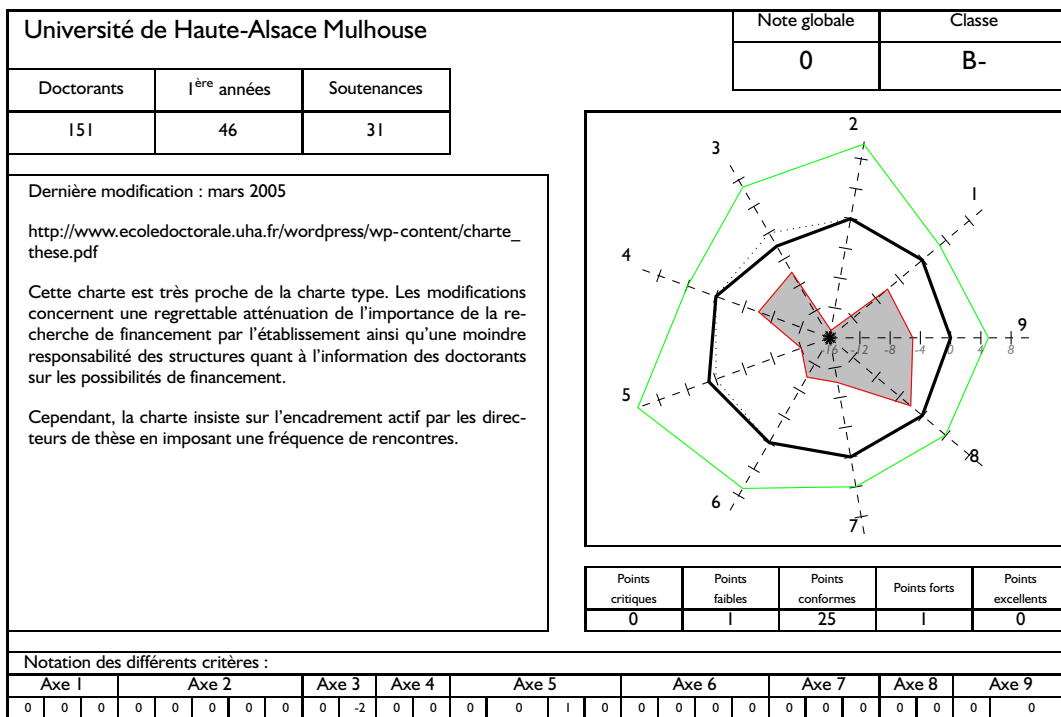


ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES

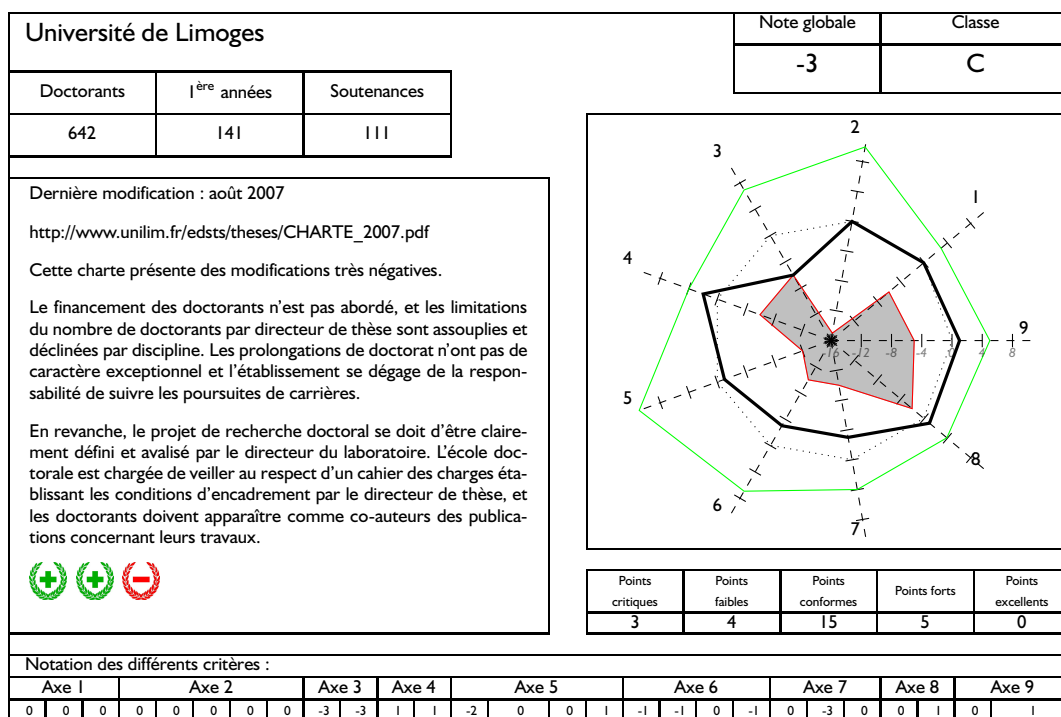
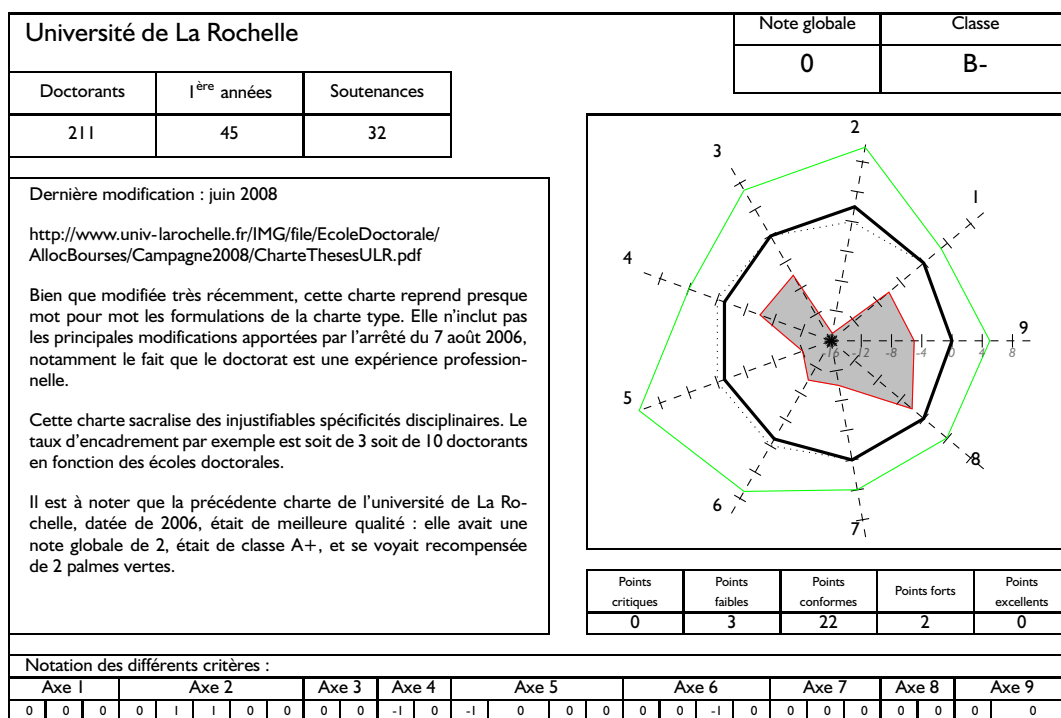




A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES



ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES



A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES

<b>Université de Lyon 1 (Claude Bernard)</b>			Note globale	Classe
			4	A+

Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances
1385	322	301

Dernière modification : Non connue (postérieure au 7 août 2006)

[http://www-lasim.univ-lyon1.fr/IMG/pdf\\_Charte\\_des\\_theses.pdf](http://www-lasim.univ-lyon1.fr/IMG/pdf_Charte_des_theses.pdf)

Cette charte se classe en première position des classements.

Les améliorations insistent sur les améliorations insistent sur l'engagement sincère des signataires, l'encadrement des doctorants et leur représentation dans les conseils. Le projet de recherche doctoral doit être clairement défini et intégré dans la stratégie du laboratoire de recherche. Le doctorant aura accès aux mêmes conditions de travail que les chercheurs titulaires.

La CJC regrette que cette charte ne fasse pas preuve d'exigence quant au financement des chercheurs doctorants.

Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents
0	0	19	8	0

Notation des différents critères :								
Axe 1	Axe 2	Axe 3	Axe 4	Axe 5	Axe 6	Axe 7	Axe 8	Axe 9
0	0	0	0	1	1	1	1	1

<b>Université de Lyon 2 (Lumière)</b>			Note globale	Classe
			-14	D

Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances
1194	304	113

Dernière modification : novembre 2006

<http://www.univ-lyon2.fr/servlet/com.univ.util.LectureFichierJoint?CODE=1165312566690&LANGUE=0>

Cette charte dispose de tant de modifications négatives qu'il serait illusoire d'en faire ici une liste exhaustive.


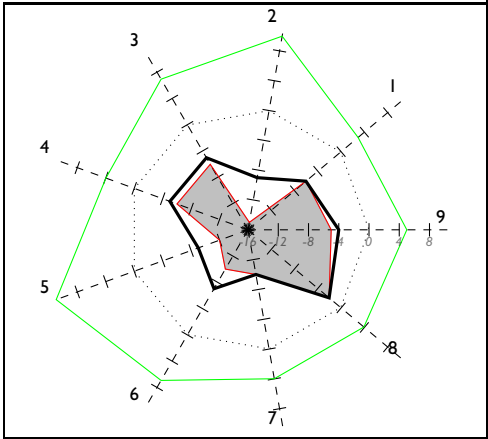
Elle ne parle pas d'engagement réciproque entre les différents acteurs, n'a pas pour objectif de garantir la qualité des travaux, retire aux structures et au directeur de thèse presque toutes leurs responsabilités. Ce dernier n'est d'ailleurs pas à l'origine du sujet, puisque c'est les doctorants qui rédigent son projet de recherche.

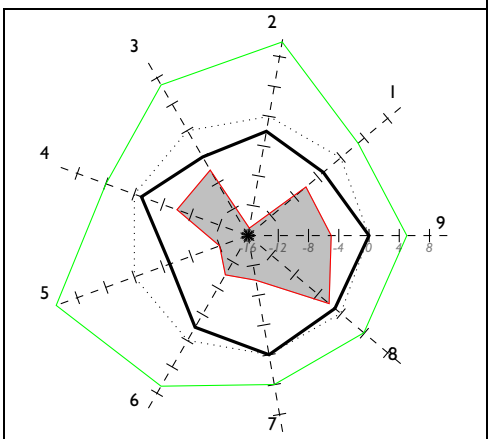
Le financement du projet de recherche n'est pas abordé. Aucune durée n'est mentionnée, ce qui évite d'avoir à imposer des moyens de respect des délais. Il est évident, dans ces conditions, que le doctorat est ici présenté comme une poursuite d'études plus que comme une activité professionnelle.

Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents
9	14	2	2	0

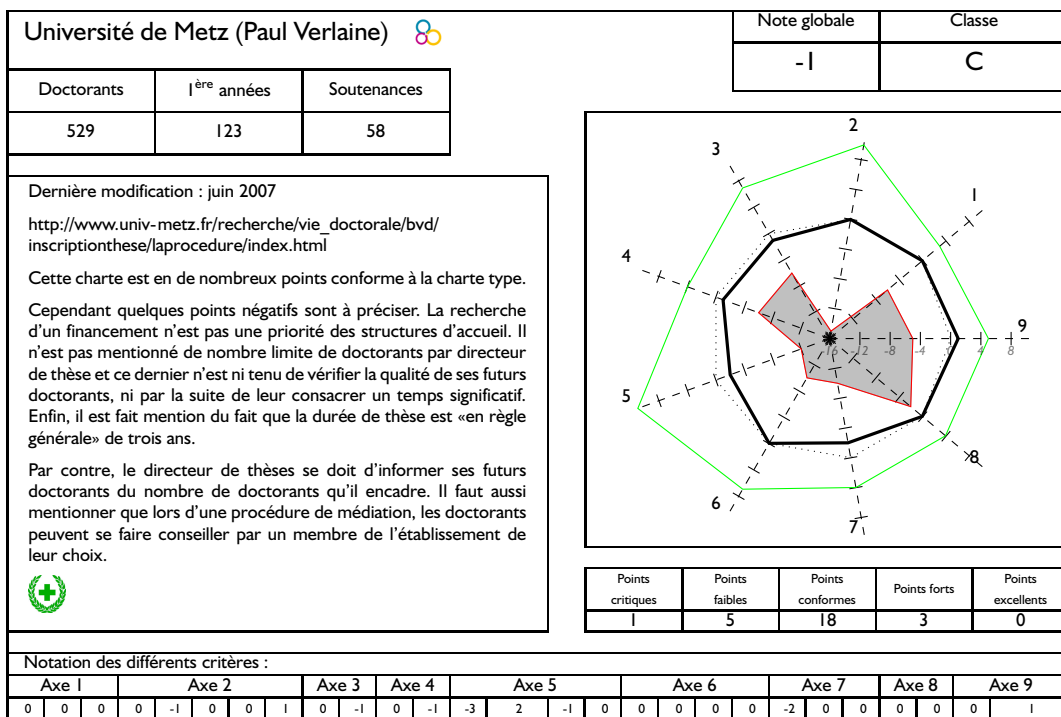
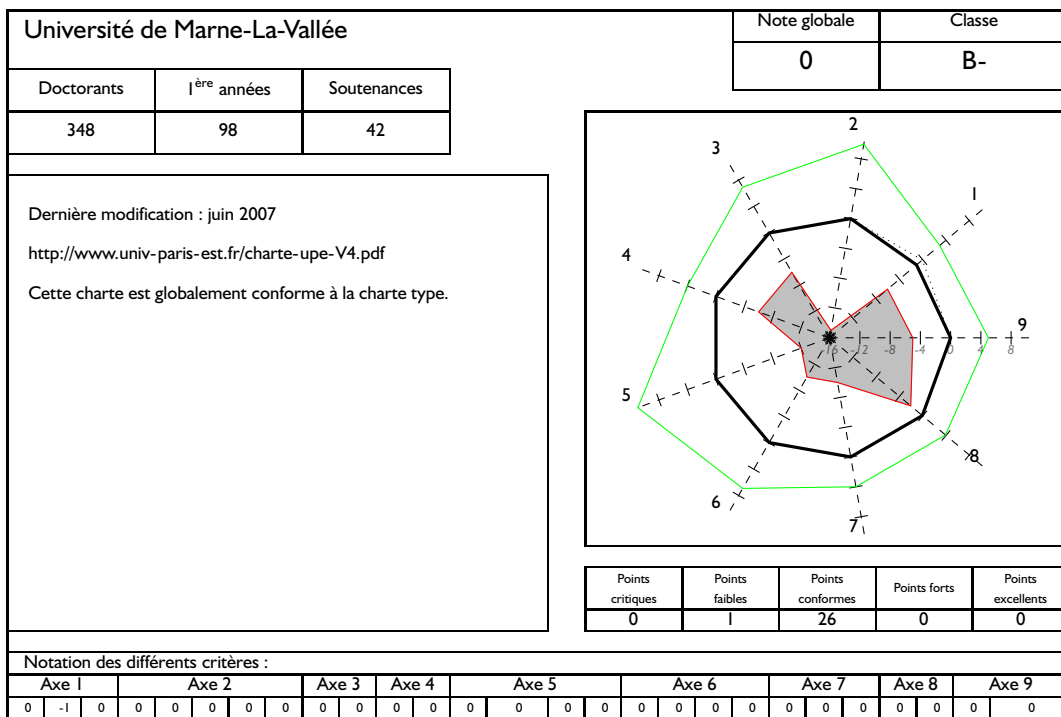
Notation des différents critères :								
Axe 1	Axe 2	Axe 3	Axe 4	Axe 5	Axe 6	Axe 7	Axe 8	Axe 9
-3	-1	-1	-4	-2	-2	1	0	0

ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES

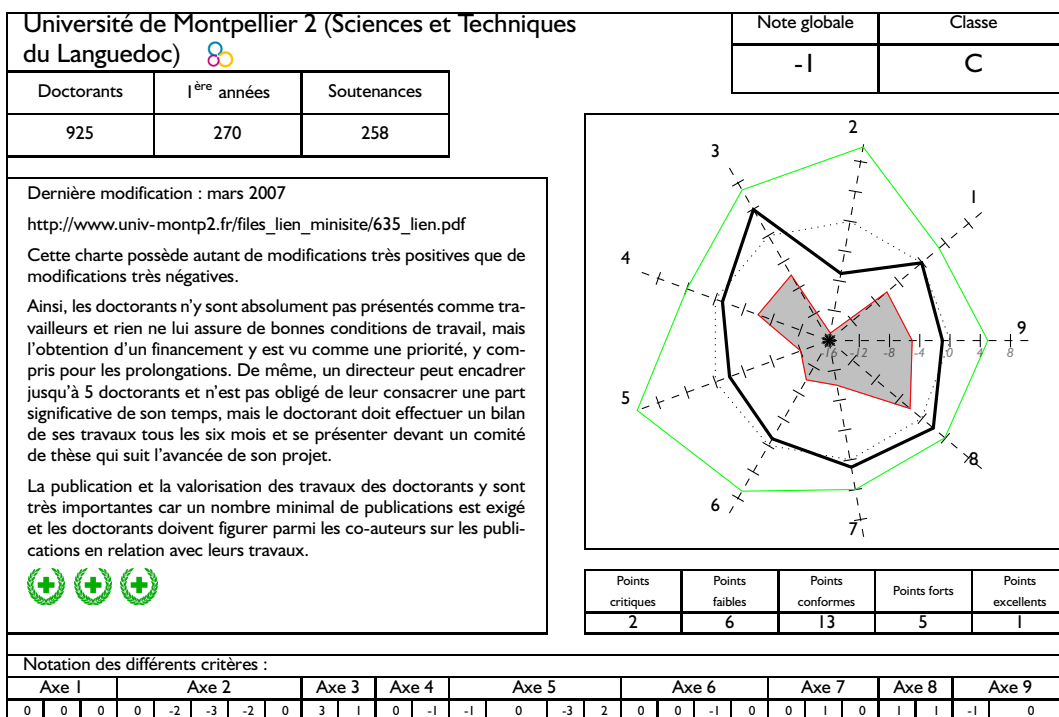
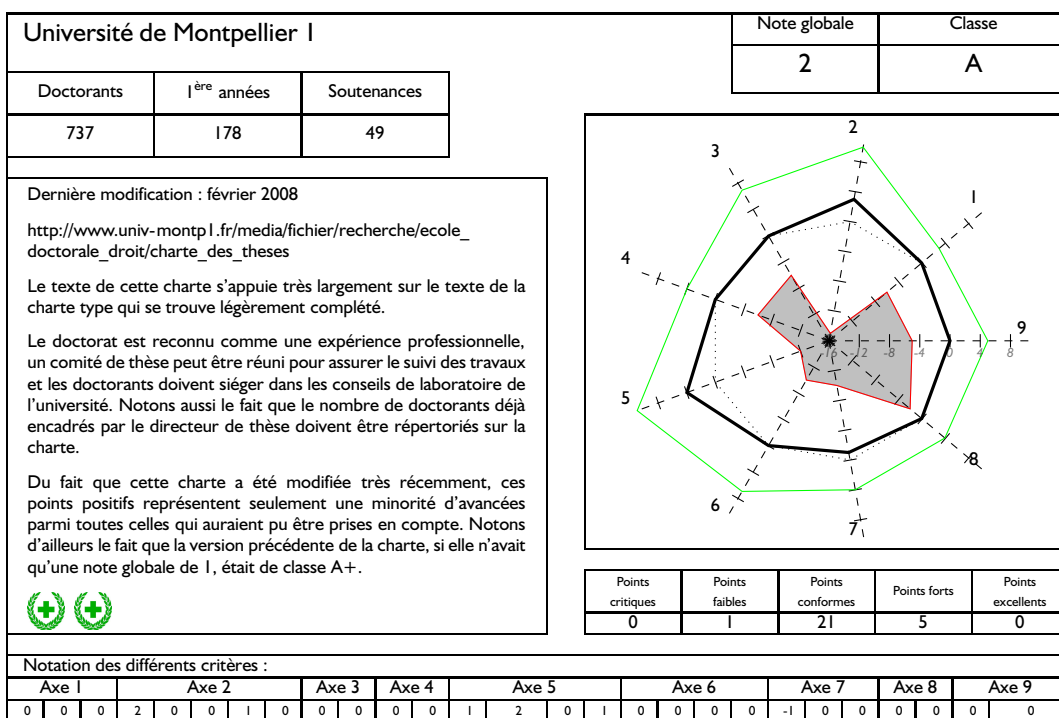
<b>Université de Lyon 3 (Jean Moulin)</b>			Note globale	Classe				
			-16	D				
Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances						
852	153	75						
<p>Dernière modification : septembre 1998  <a href="http://www.univ-lyon3.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHIER=1134">http://www.univ-lyon3.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHIER=1134</a>            Le nombre de palmes rouges décerné à cette charte illustre le fait que le doctorant est un souci pour l'établissement, au sens premier du terme. Cette charte est aussi une des rares à réussir l'exploit de n'avoir aucun critère conforme : tous ont une note négative !            Cette charte est particulièrement marquée par la volonté de ne pas charger les directeurs de thèse de trop de responsabilité, les contraintes étant quasi inexistantes. Le rôle d'accompagnement scientifique du directeur de thèse n'est même pas cité. Loin de veiller à ce que le doctorat puisse être préparé en trois ans, le directeur a le devoir de ne «pas pousser le doctorant à terminer trop vite sa thèse».            Les structures universitaires ne disposent d'aucun devoir concernant la rémunération des doctorants ou la durée de la thèse. Malgré la notion de contrat liant le doctorant à l'université, de très nombreux éléments contraignant pour l'établissement ont disparu.</p>								
								
								
Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents				
8	19	0	0	0				
Notation des différents critères :								
Axe 1	Axe 2	Axe 3	Axe 4	Axe 5	Axe 6	Axe 7	Axe 8	Axe 9
-3	-1	-2	-2	-2	-3	-1	-1	-1
-3	-2	-3	-2	-1	-2	-2	-4	-2
-3	-3	-1	-1	-4	-4	-2	-1	-1
-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2

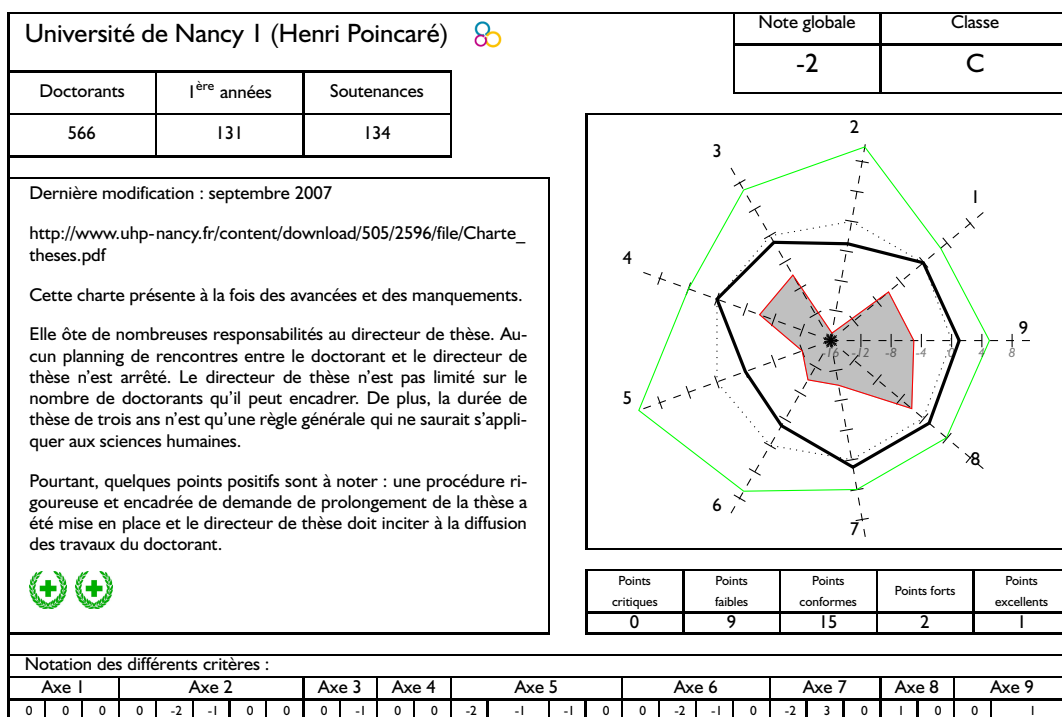
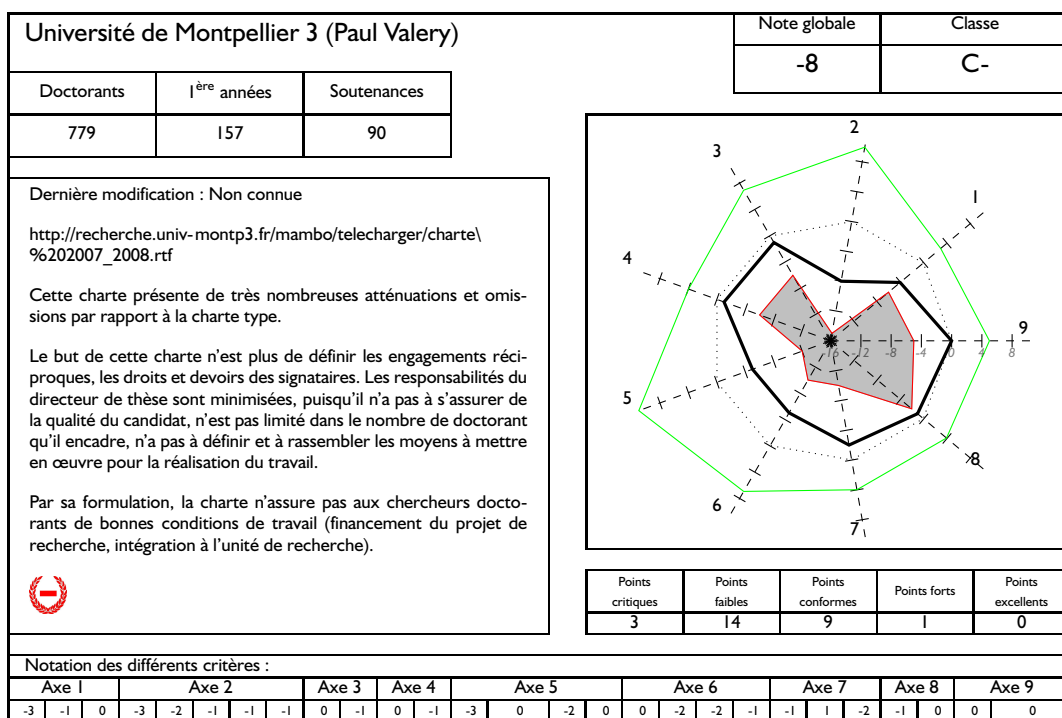
<b>Université du Mans (Maine)</b>			Note globale	Classe				
			-5	C-				
Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances						
234	58	35						
<p>Dernière modification : Non connue            URL non disponible            Cette charte est marquée par un grand nombre de formules ambiguës qui permettent à l'établissement de se dédouaner d'un certain nombre de responsabilités.            Il est mentionné que les doctorants peuvent être amenés à pallier les insuffisances en personnel technique du laboratoire.            En outre, la charte ne mentionne ni l'importance de l'obtention d'un financement pour tous les doctorants, ni le fait qu'un directeur de thèse ne peut efficacement encadrer qu'un nombre très limité de doctorants. On notera également que, parmi les signataires de la charte, seul le doctorant doit apposer la mention «Lu et approuvé».</p>								
								
Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents				
2	10	15	0	0				
Notation des différents critères :								
Axe 1	Axe 2	Axe 3	Axe 4	Axe 5	Axe 6	Axe 7	Axe 8	Axe 9
0	-1	-2	0	0	-1	-1	0	0
-3	-1	0	-1	-3	-2	0	0	0
-1	0	0	-1	-1	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0

A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES

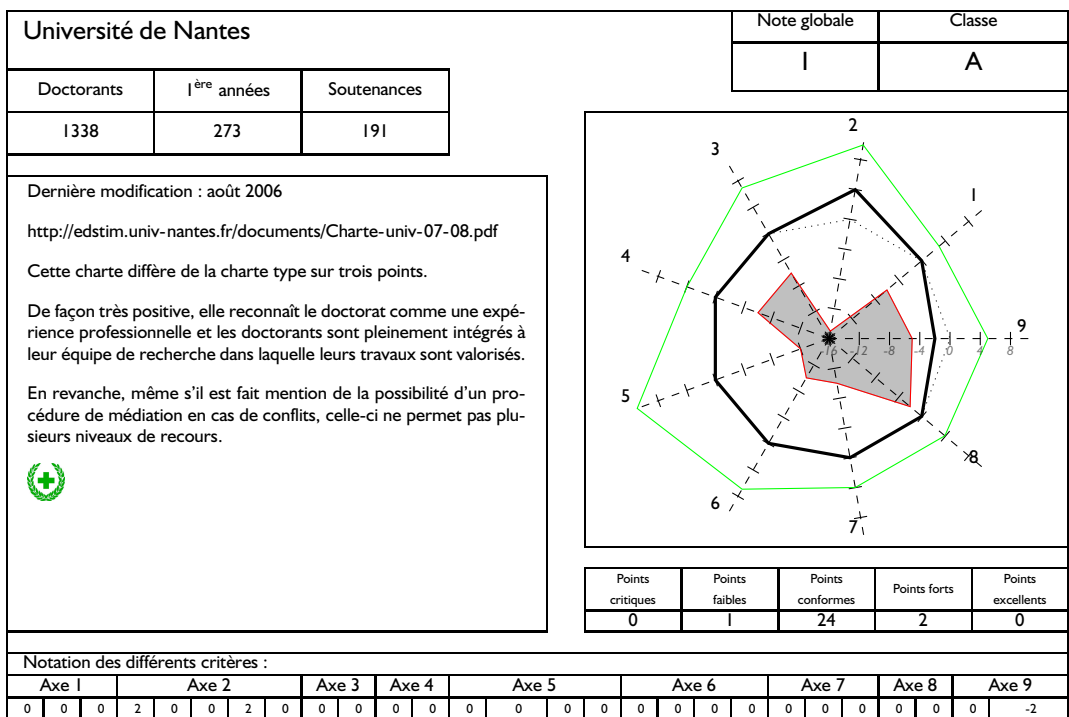
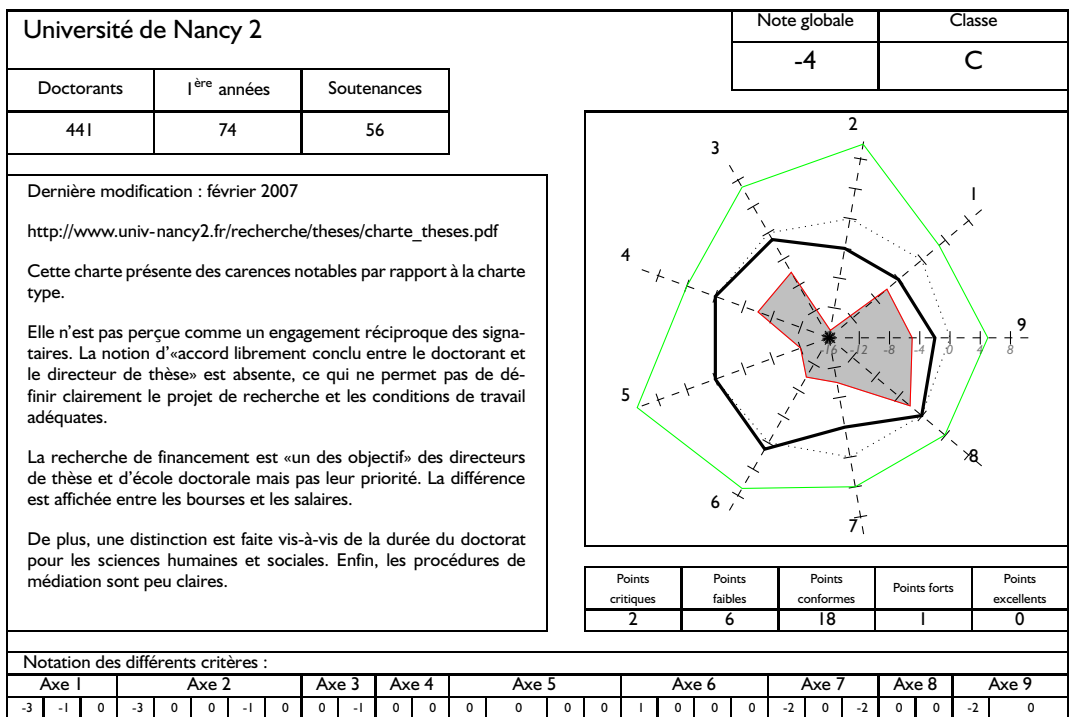


ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES



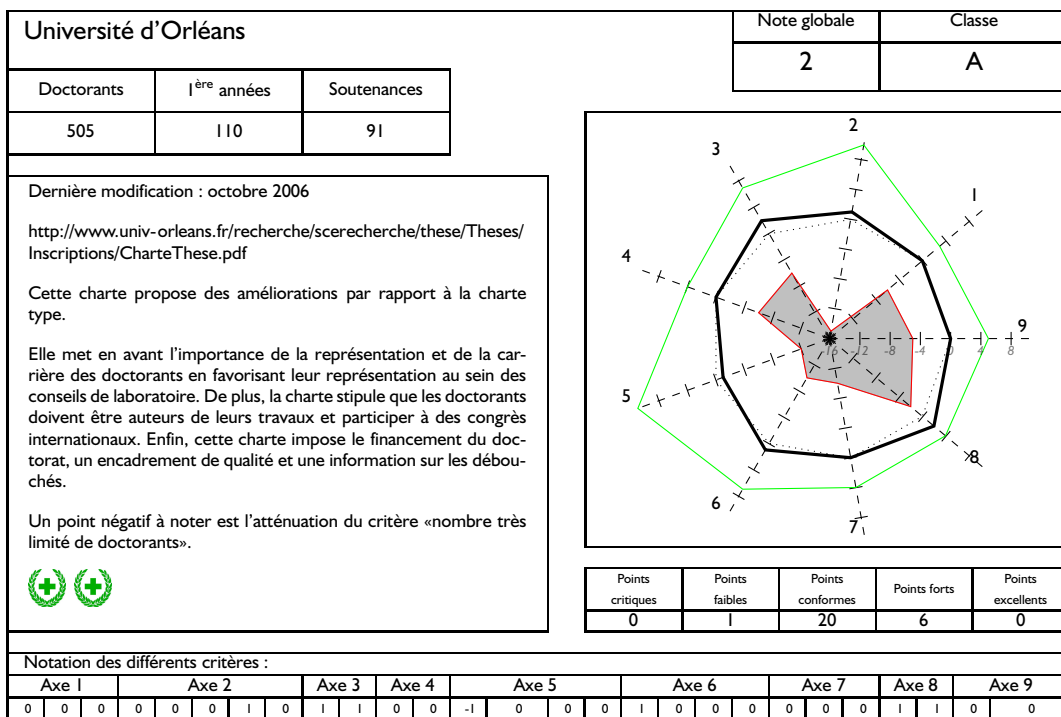
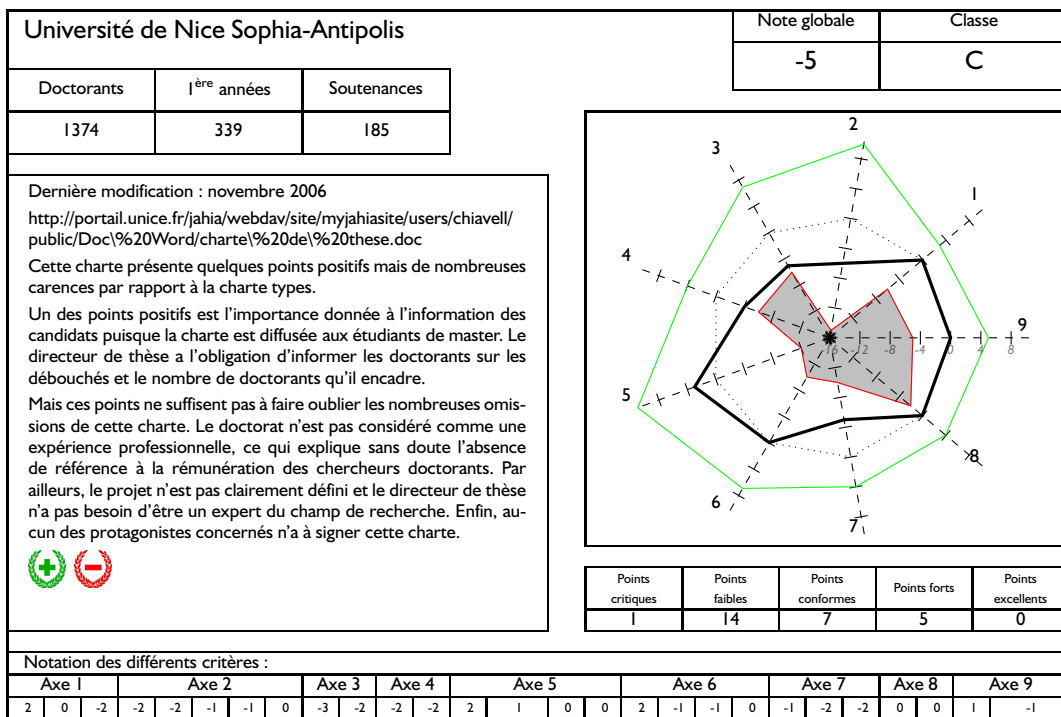


ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES

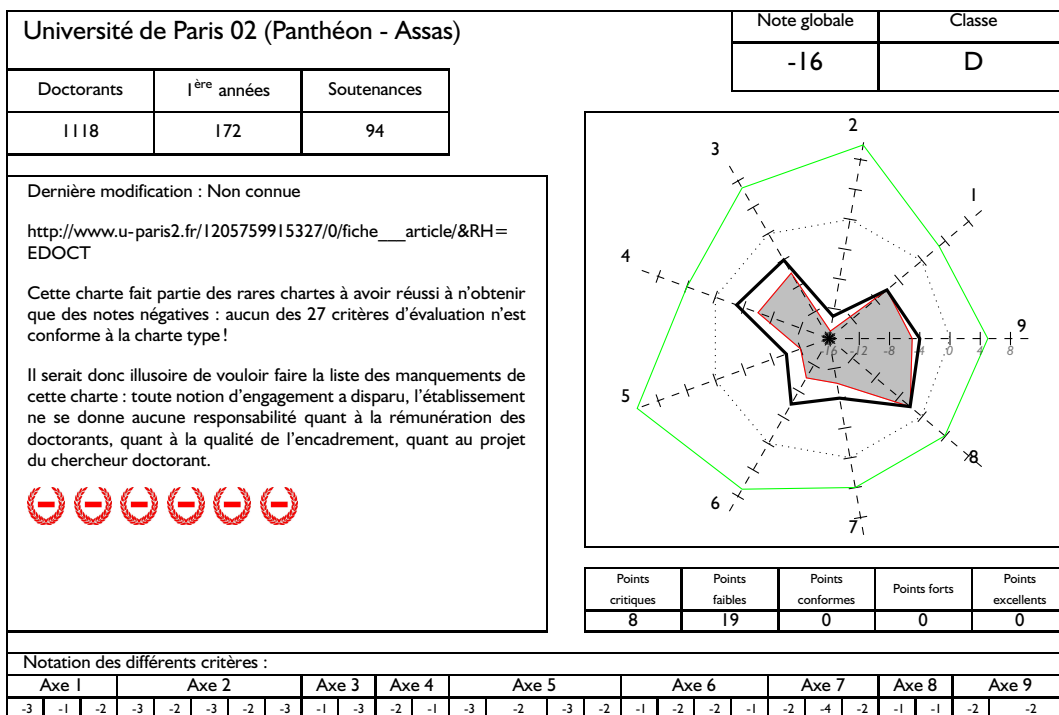
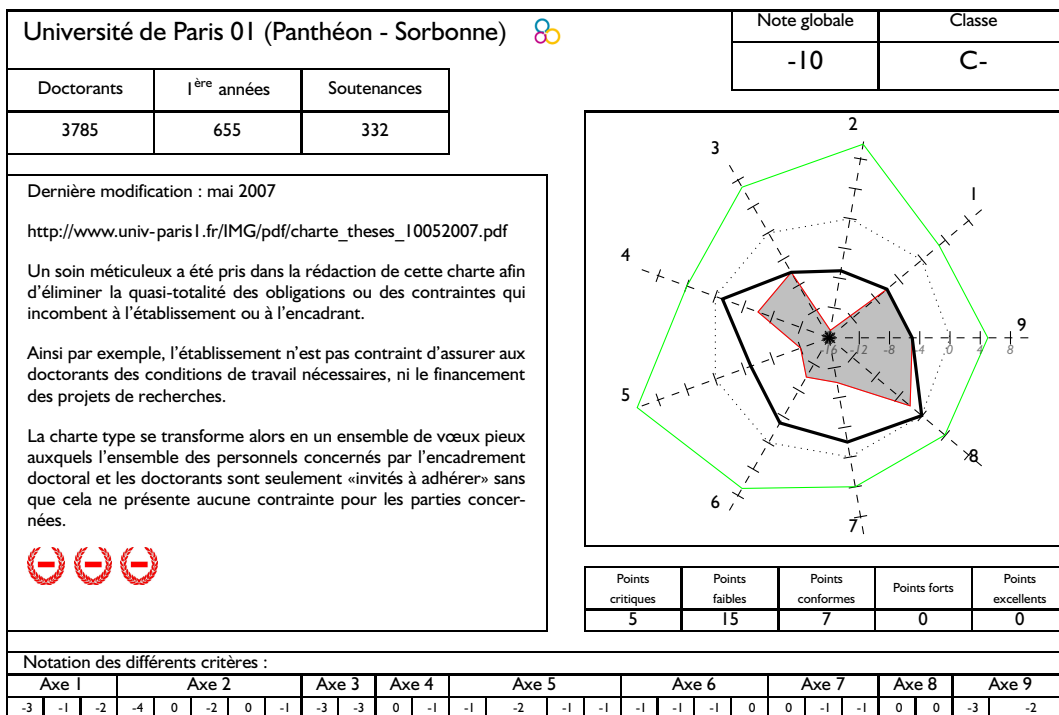




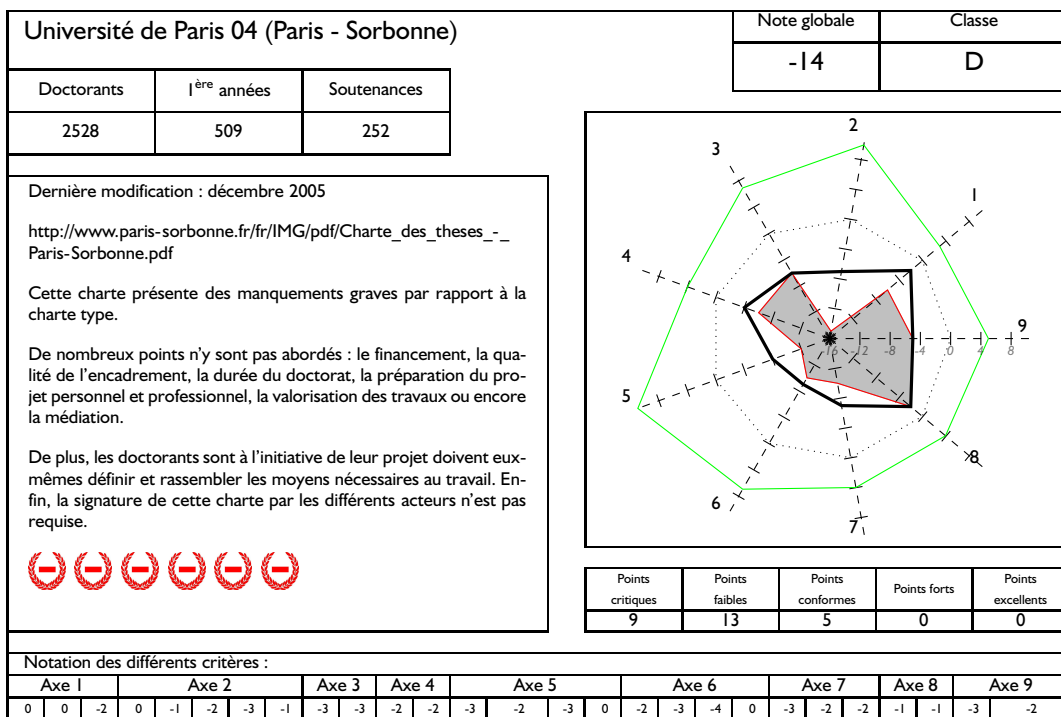
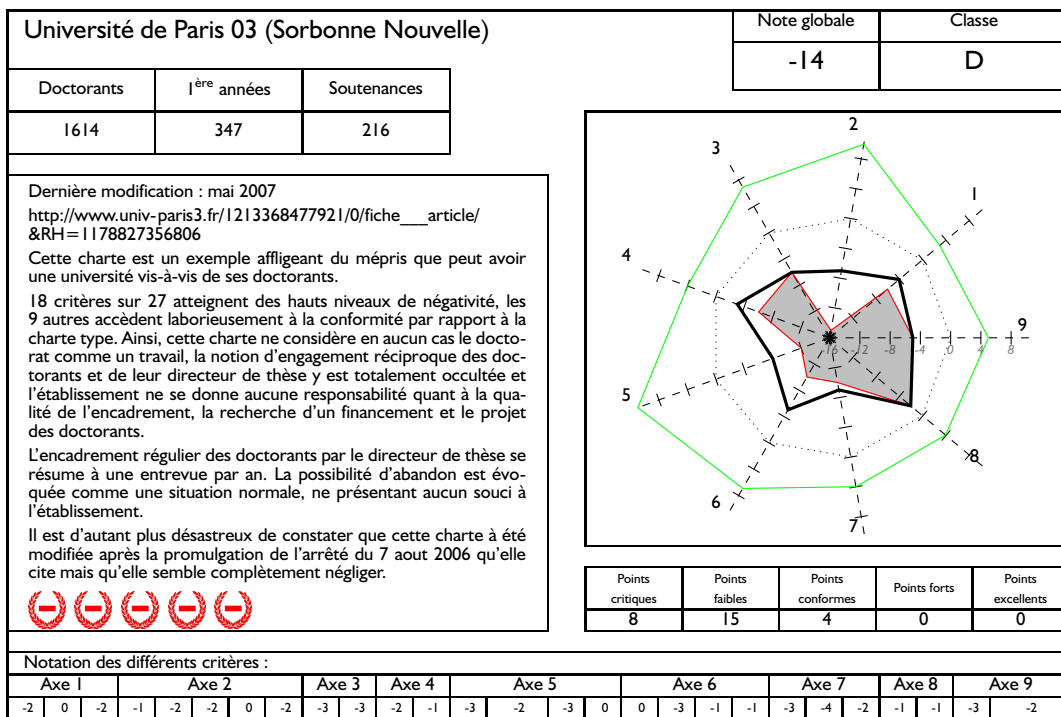
A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES



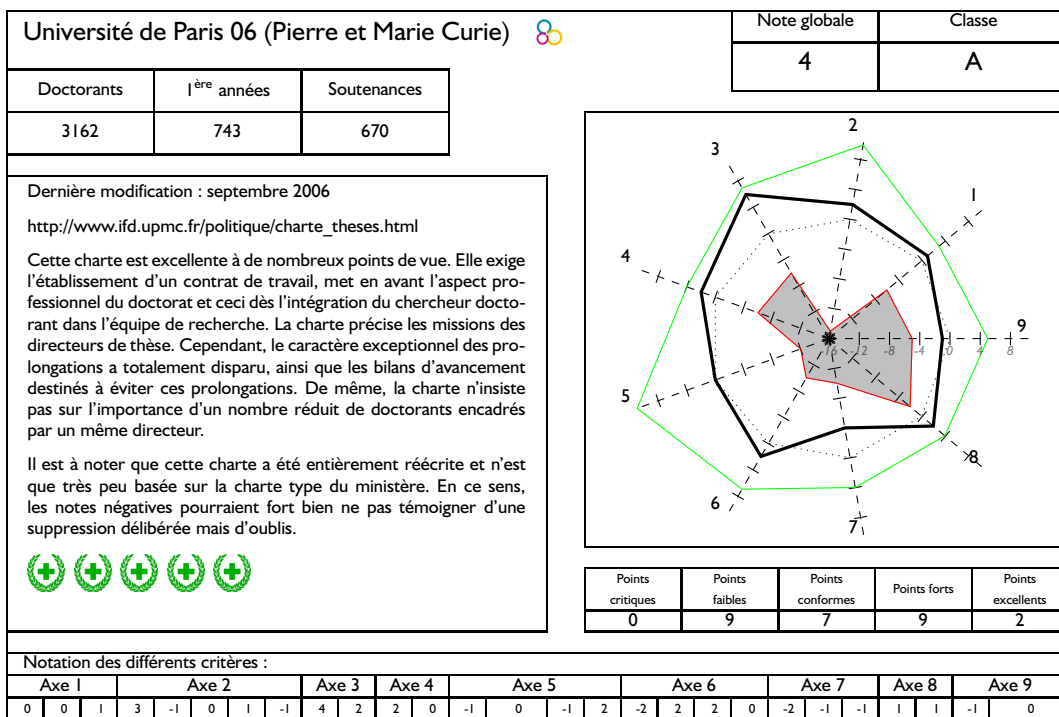
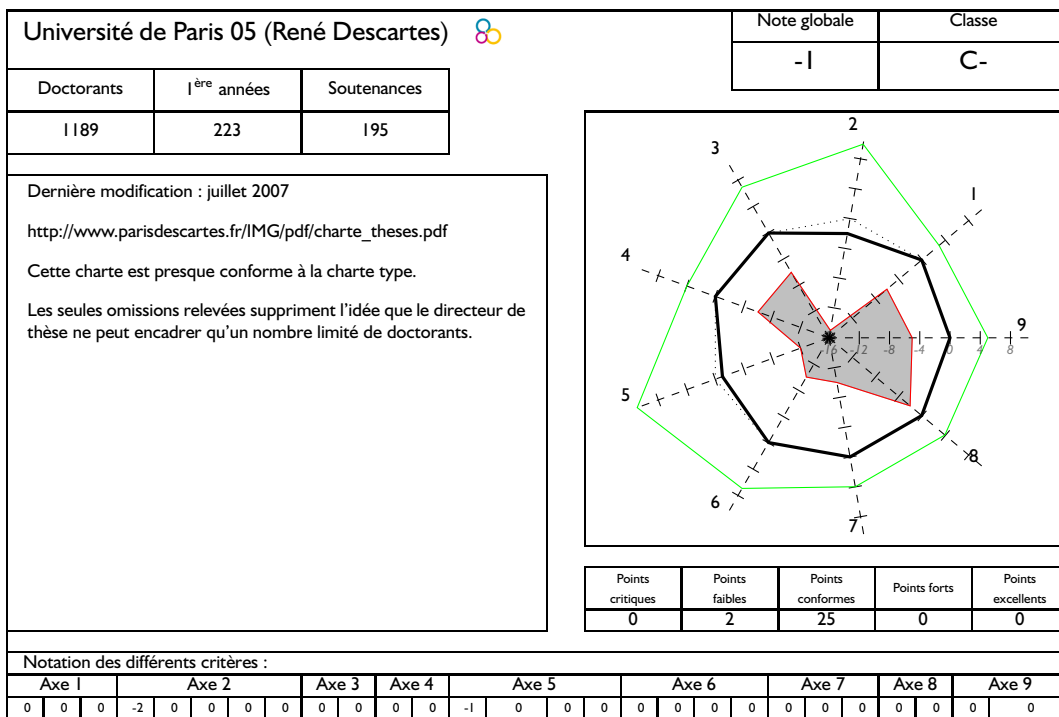
ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES



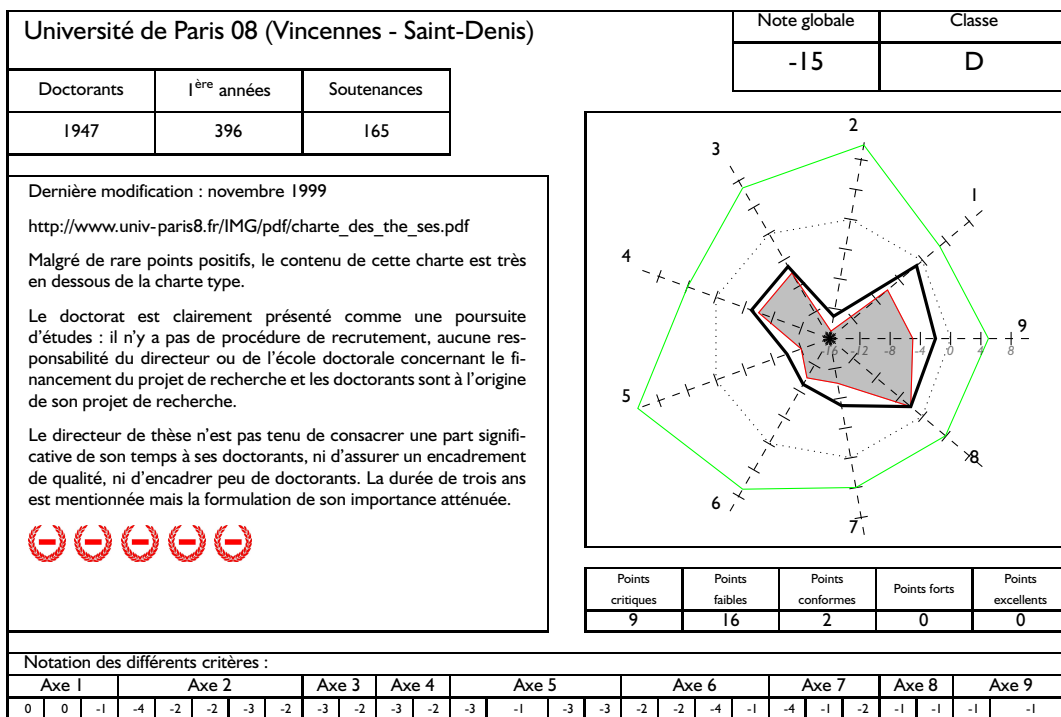
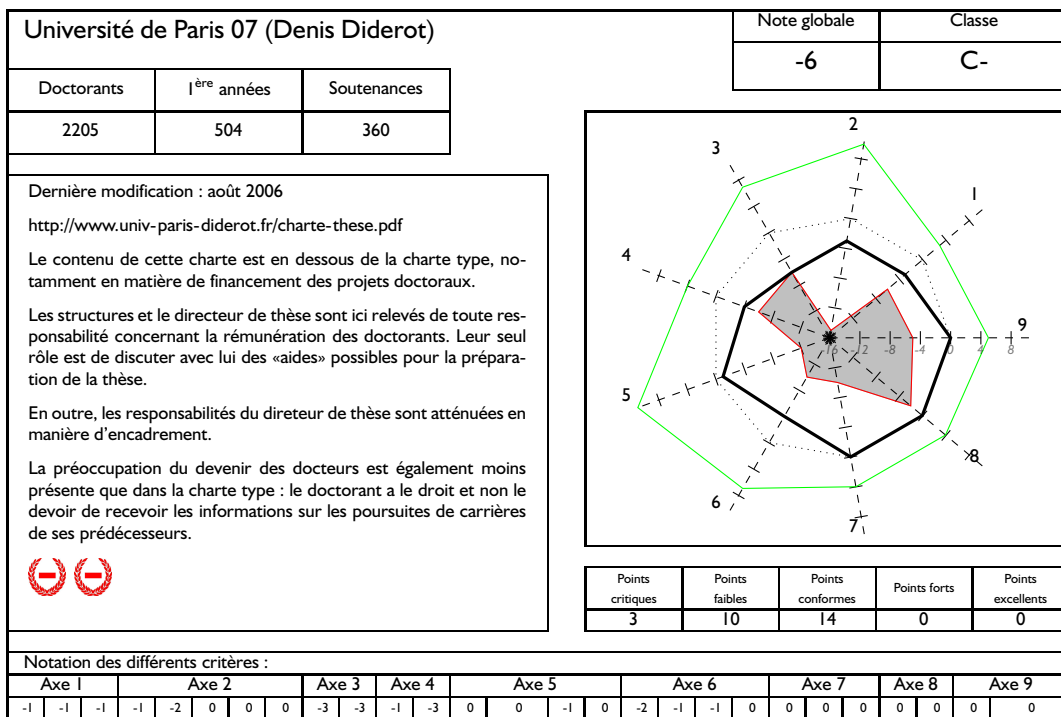
A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES



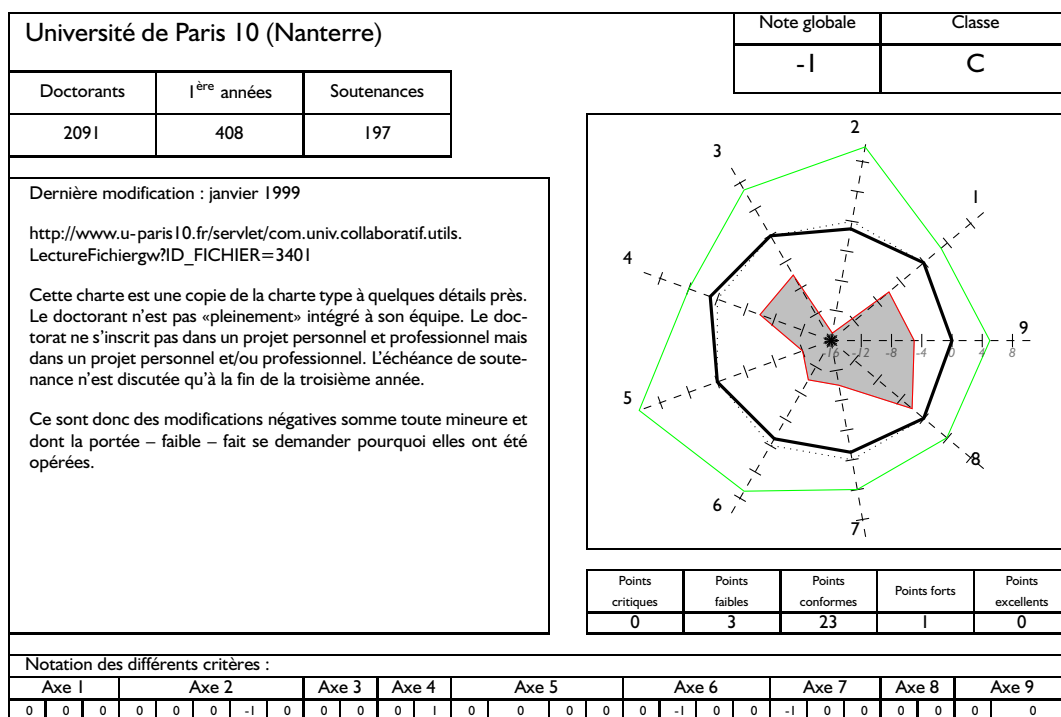
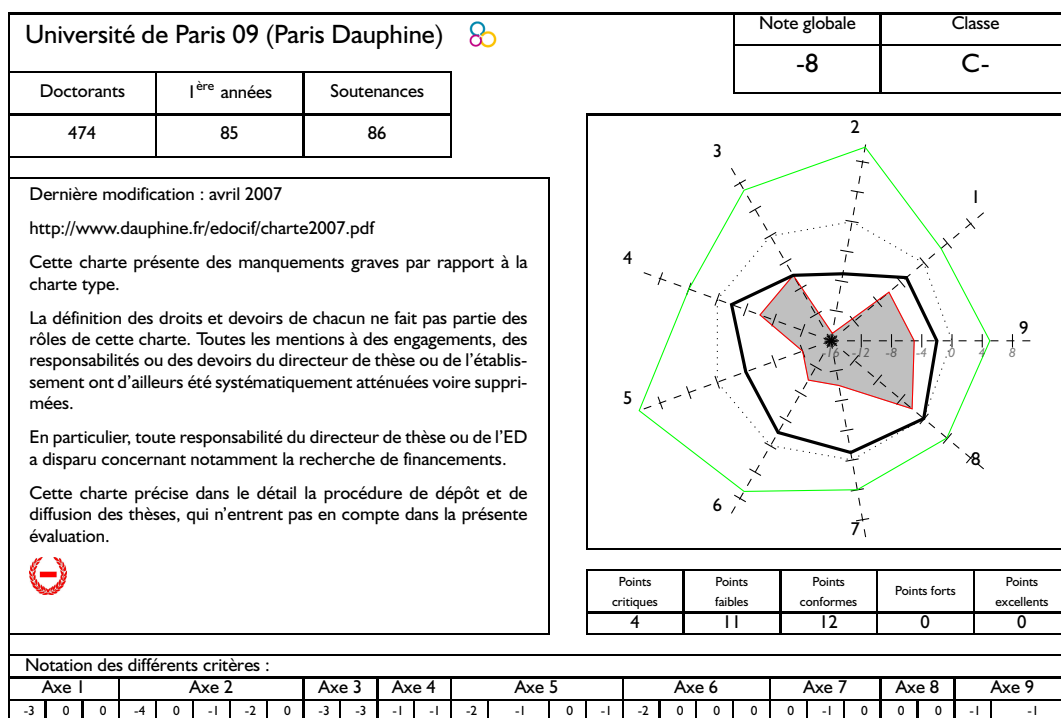
ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES



A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES



ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES



A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES

<b>Université de Paris 11 (Paris Sud)</b>			Note globale	Classe
			-2	C-

Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances
2539	649	406

Dernière modification : Non connue  
<http://www.u-psud.fr/modules/resources/download/default/Recherche/ED/Charte%20des%20theses.doc>  
 Cette charte attache une trop grande adaptation aux prétendues spécificités disciplinaires, qui l'empêche de pouvoir améliorer la situation.  
 Ainsi, le nombre maximal de doctorants encadrés par un même directeur «dépend de multiples facteurs» et doit être décidé au cas par cas. De même, le directeur de thèse doit rechercher des financements pour le plus grand nombre de ses doctorants, mais cela «sans dissimuler au candidat que dans les disciplines Droit-Economie-Gestion, ces possibilités sont très limitées».  
 En revanche, on note une responsabilité affirmée de l'école doctorale dans le suivi du doctorant et l'obligation pour le directeur de thèse de donner annuellement son avis sur les travaux du doctorant au moment de l'inscription.  
 Cette charte mentionne que les engagements sur le rythme de travail doivent pouvoir être révisés si le doctorant trouve un emploi réduisant le temps qu'il peut consacrer à son doctorat. Bien que cette mesure parte d'un bon sentiment, elle retire au doctorant le statut de travailleur et décharge un peu plus le directeur de thèse de la responsabilité de rémunérer le doctorant.

Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents
0	7	19	1	0

Notation des différents critères :																														
Axe 1	Axe 2			Axe 3	Axe 4	Axe 5			Axe 6			Axe 7			Axe 8			Axe 9												
0	0	-1	0	0	0	0	0	0	-2	0	0	0	-2	-1	-2	2	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	0

<b>Université de Paris 12 (Paris Val-de-Marne)</b>			Note globale	Classe
			-3	C-

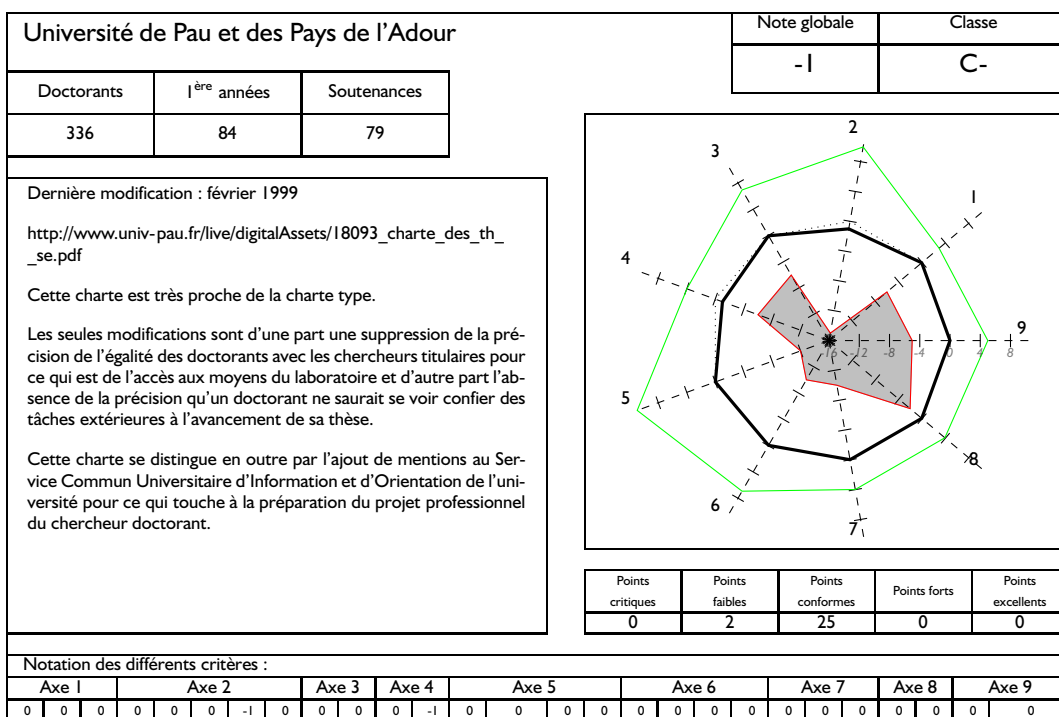
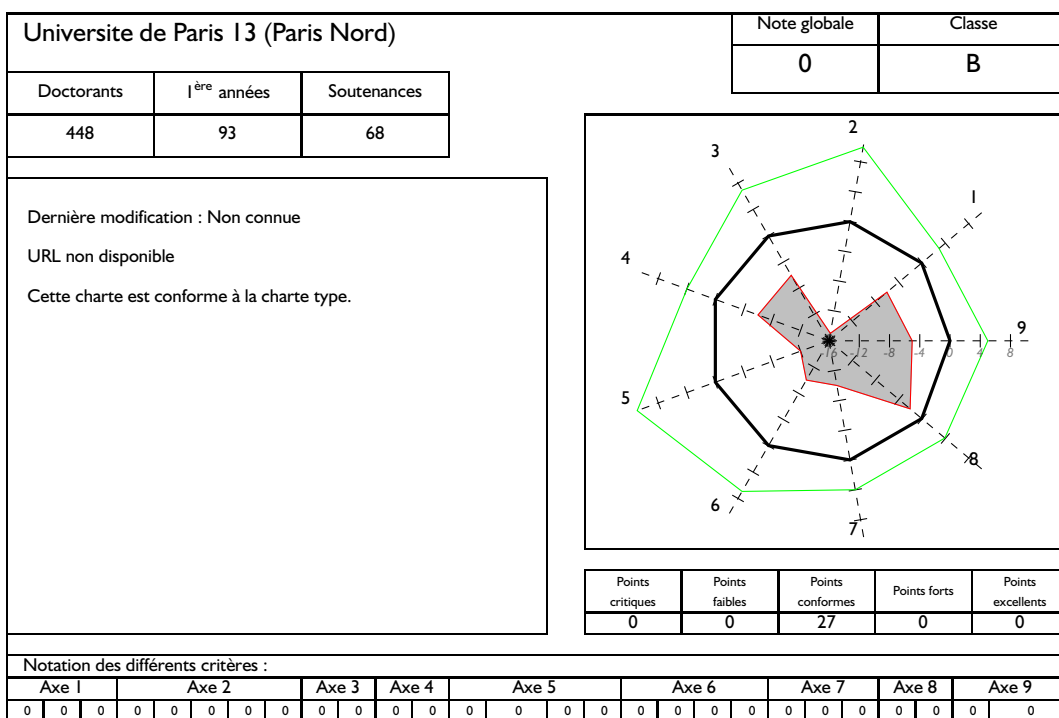
Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances
786	176	87

Dernière modification : novembre 2002  
<http://www.univ-paris12.fr/www/rech/ecoldoc/edsi/docs/charte.pdf>  
 Peu de modifications ont été apportées par rapport à la charte type, mais elles sont toutes négatives et significatives d'une volonté des rédacteurs de rendre l'encadrement des doctorants peu responsabilisant.  
 Ainsi, les directeurs de thèse n'ont pas à s'assurer de la qualité du candidat, peuvent se contenter d'un unique rapport annuel sur le travail des doctorants, n'ont pas à maîtriser le domaine de recherche ni à rassembler les moyens nécessaires au travail du doctorant.  
 Rien n'interdit que les doctorants pallient les insuffisances de l'encadrement technique du laboratoire, ni qu'ils se voient confier des tâches extérieures à l'avancement de sa thèse. Par ailleurs, il n'y a aucune limite quant au nombre de doctorants que les directeurs de thèse encadrent.

Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents
1	6	20	0	0

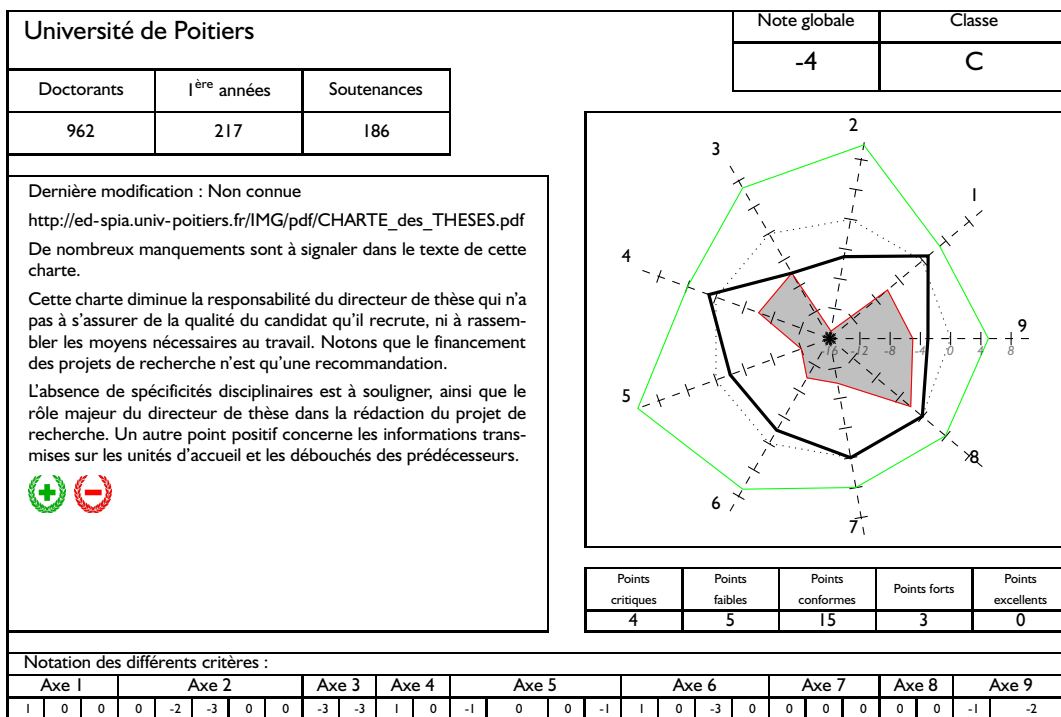
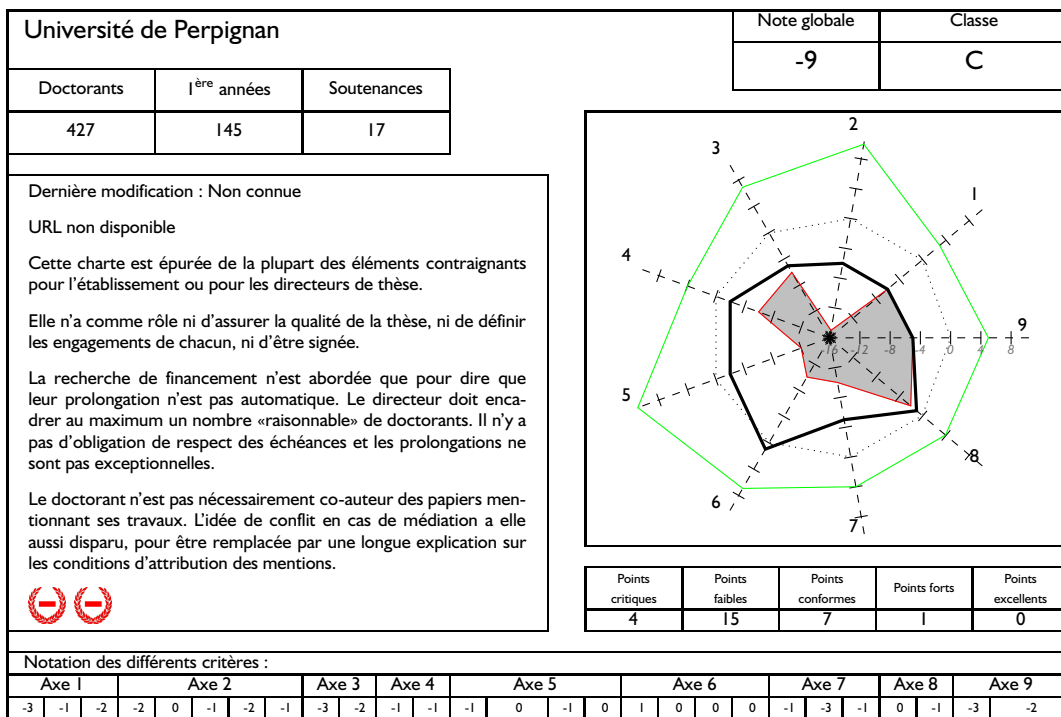
Notation des différents critères :																													
Axe 1	Axe 2			Axe 3	Axe 4	Axe 5			Axe 6			Axe 7			Axe 8			Axe 9											
0	0	0	0	-2	-1	0	-1	0	0	0	-1	-2	-3	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES

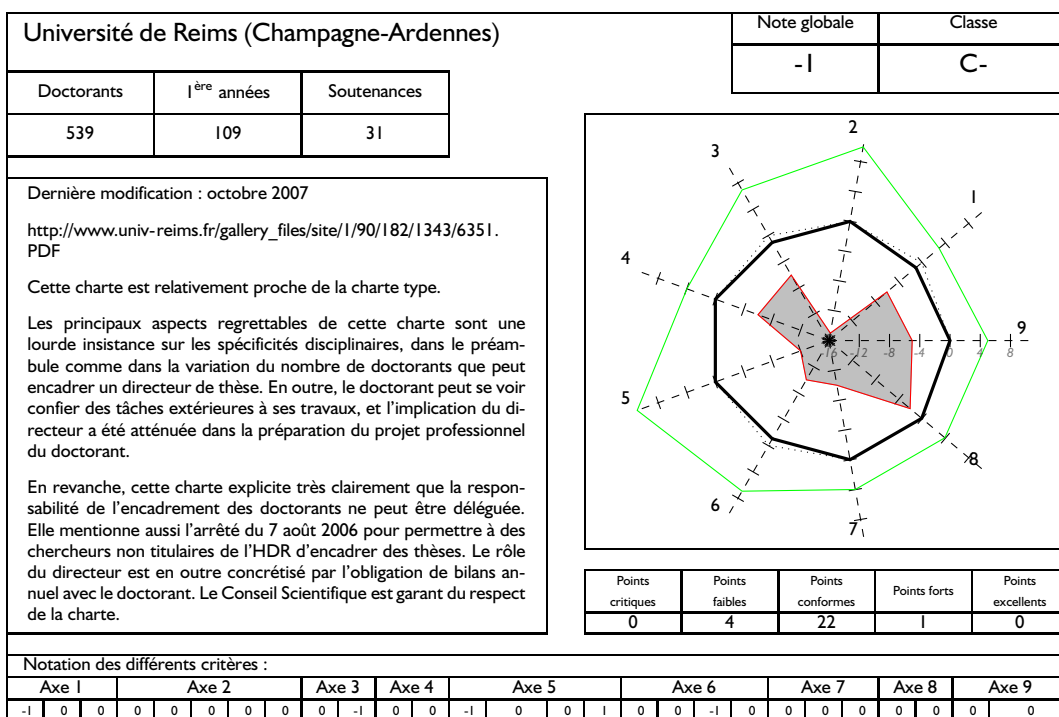
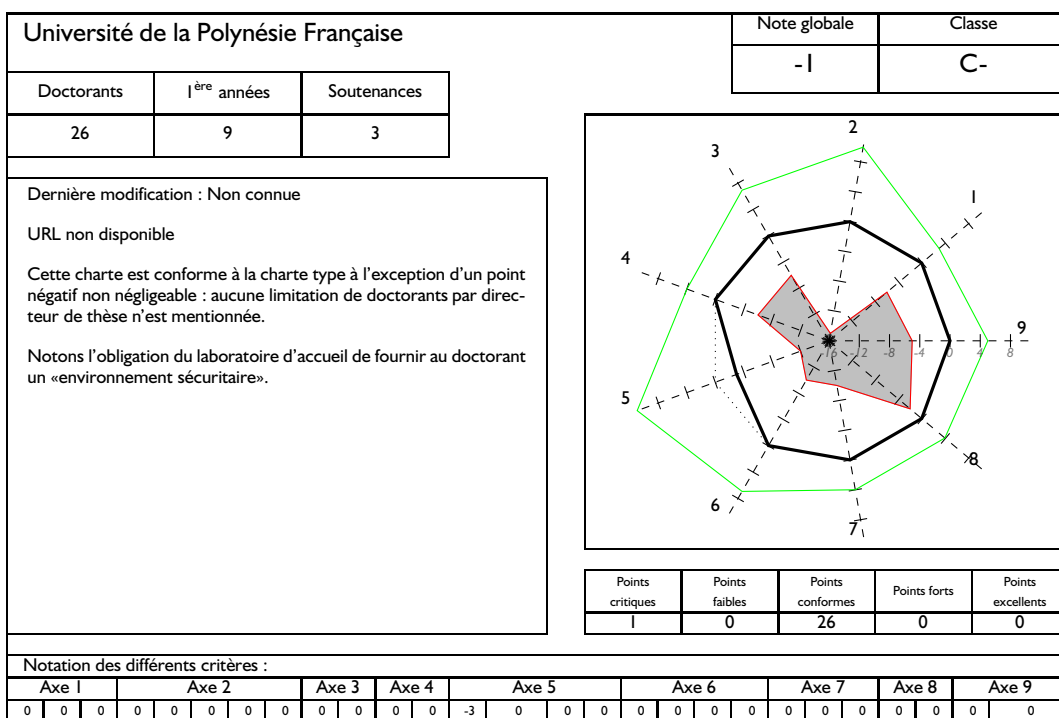




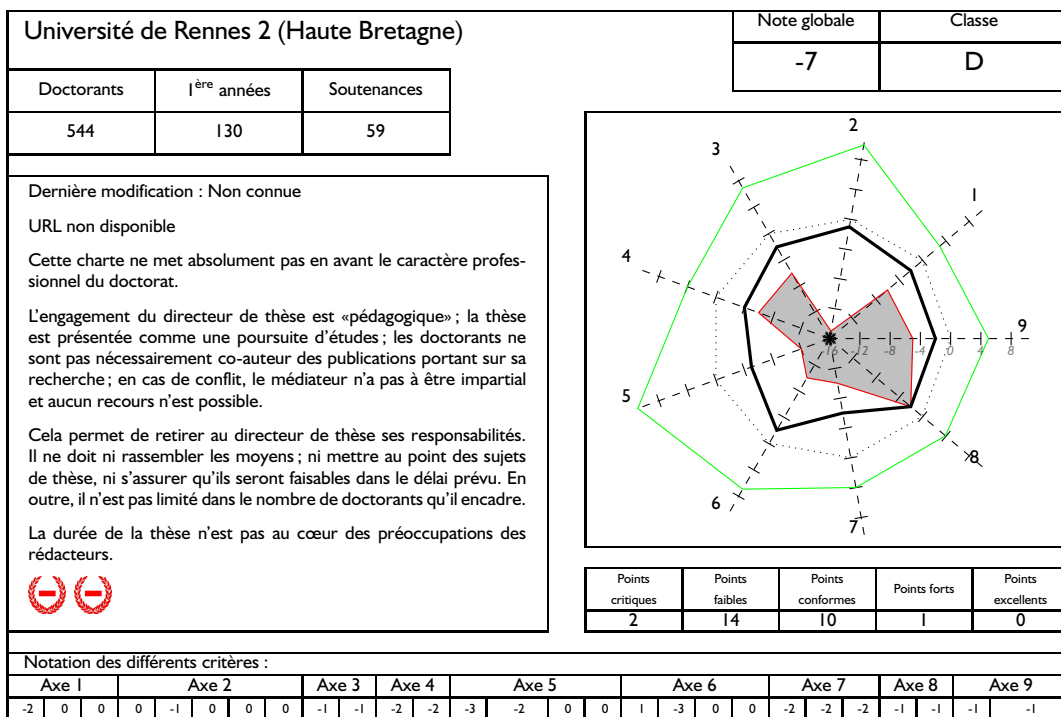
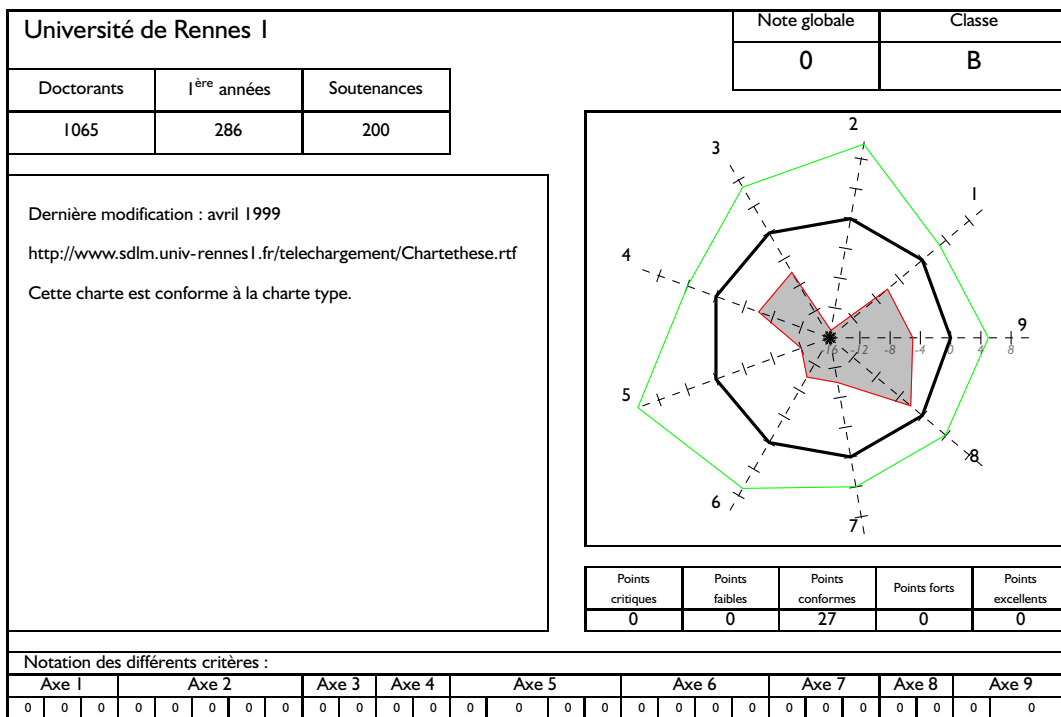
A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES



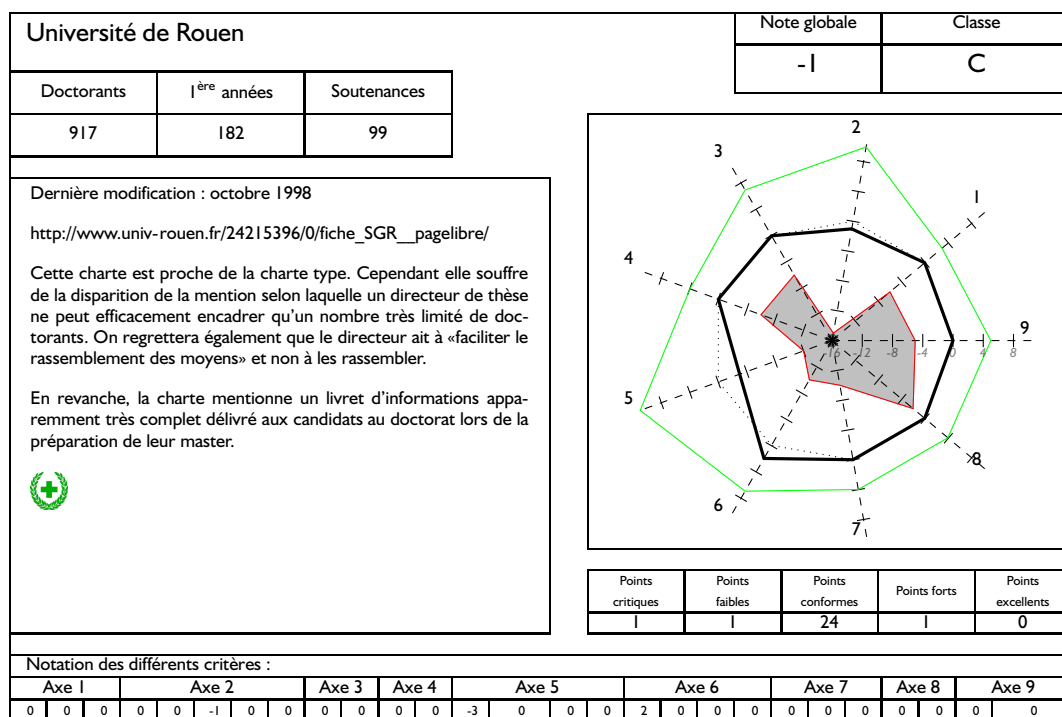
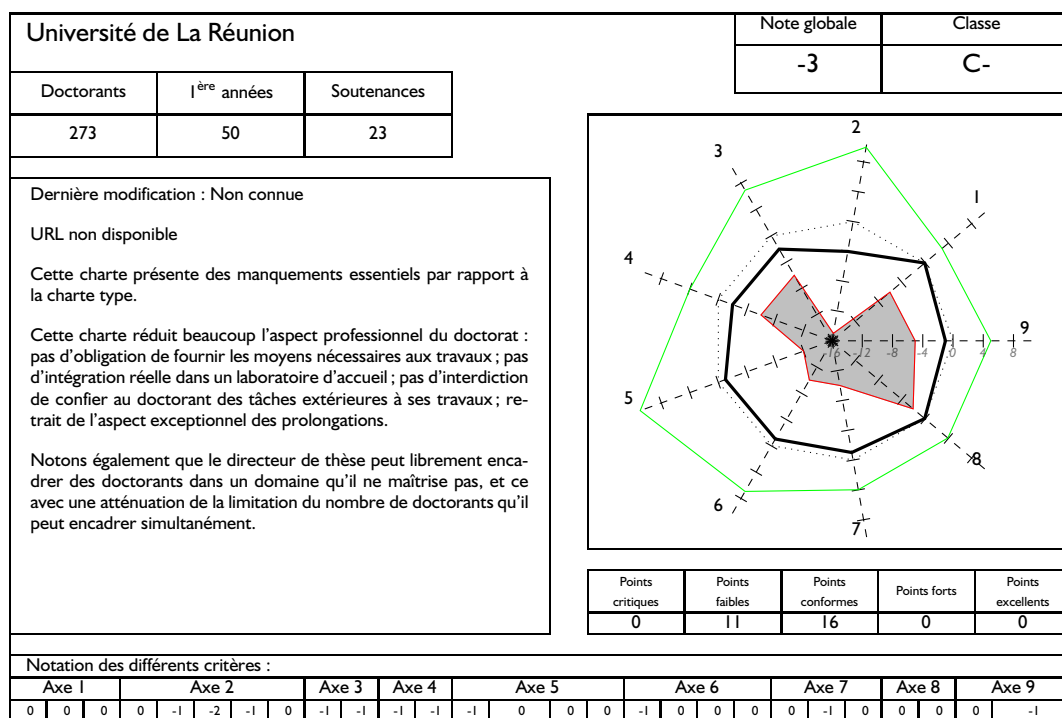
ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES



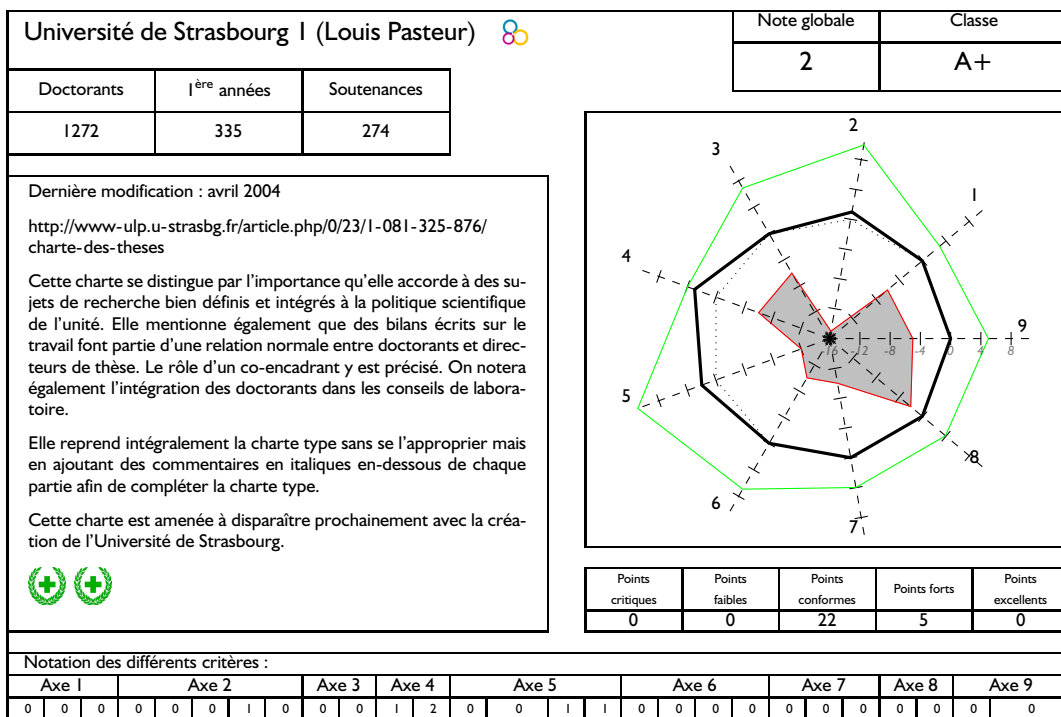
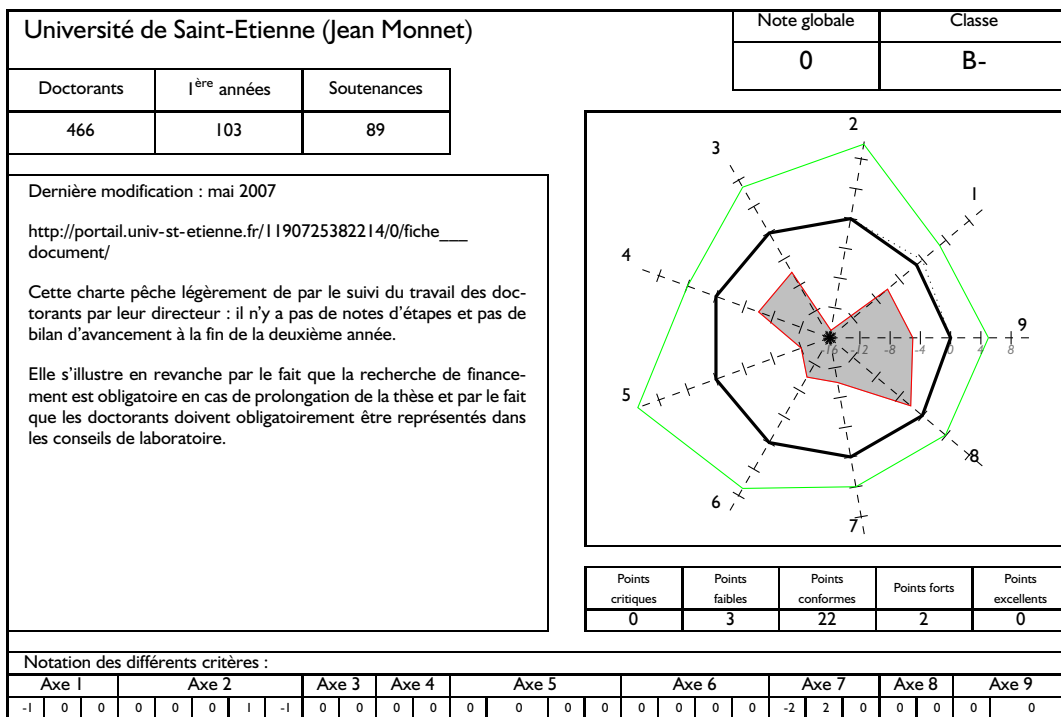
A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES



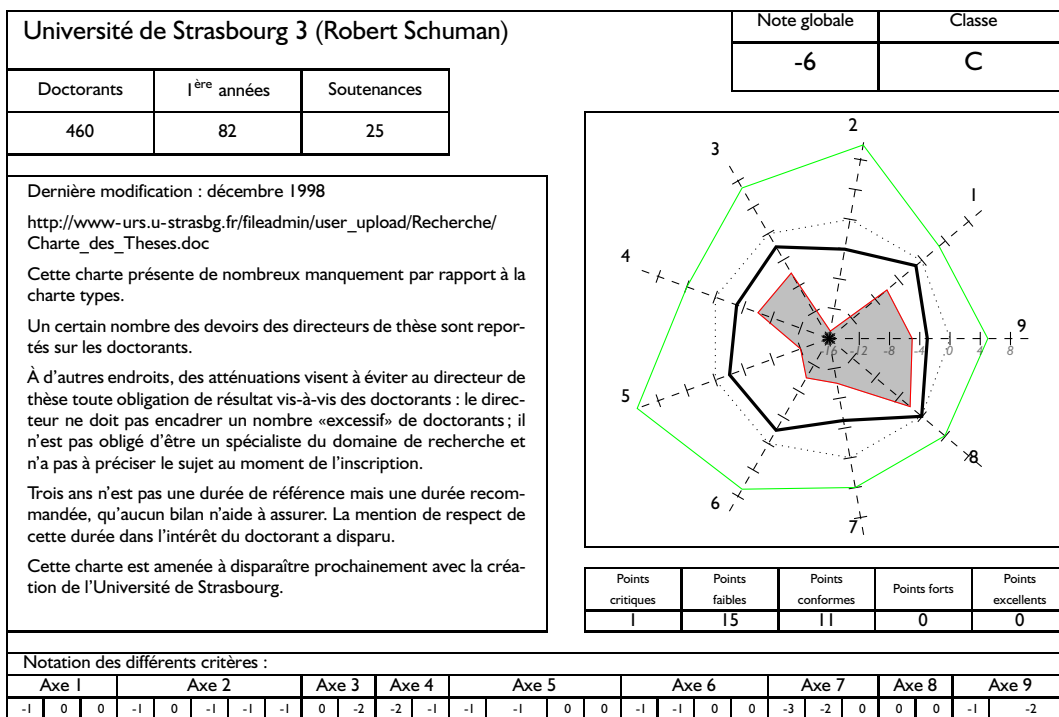
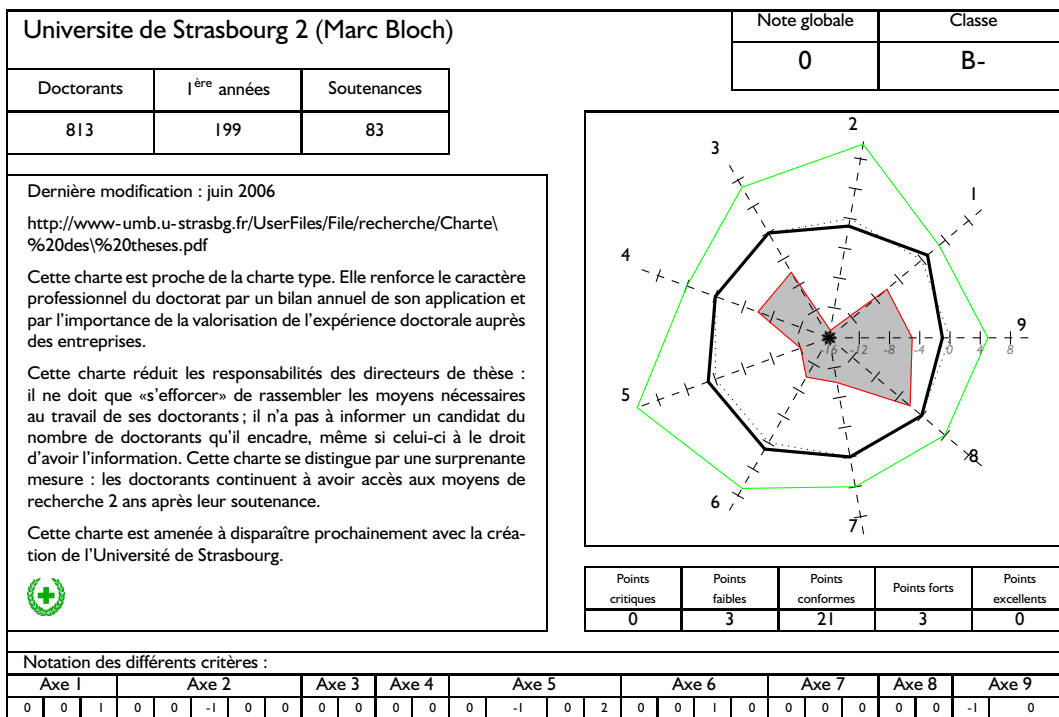
ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES



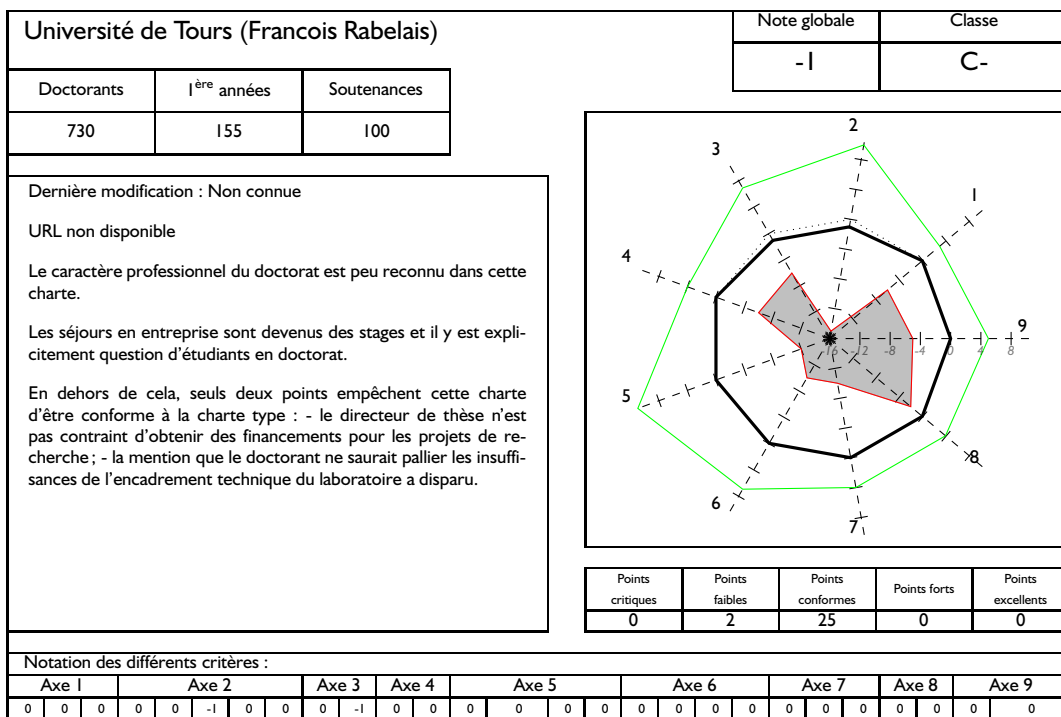
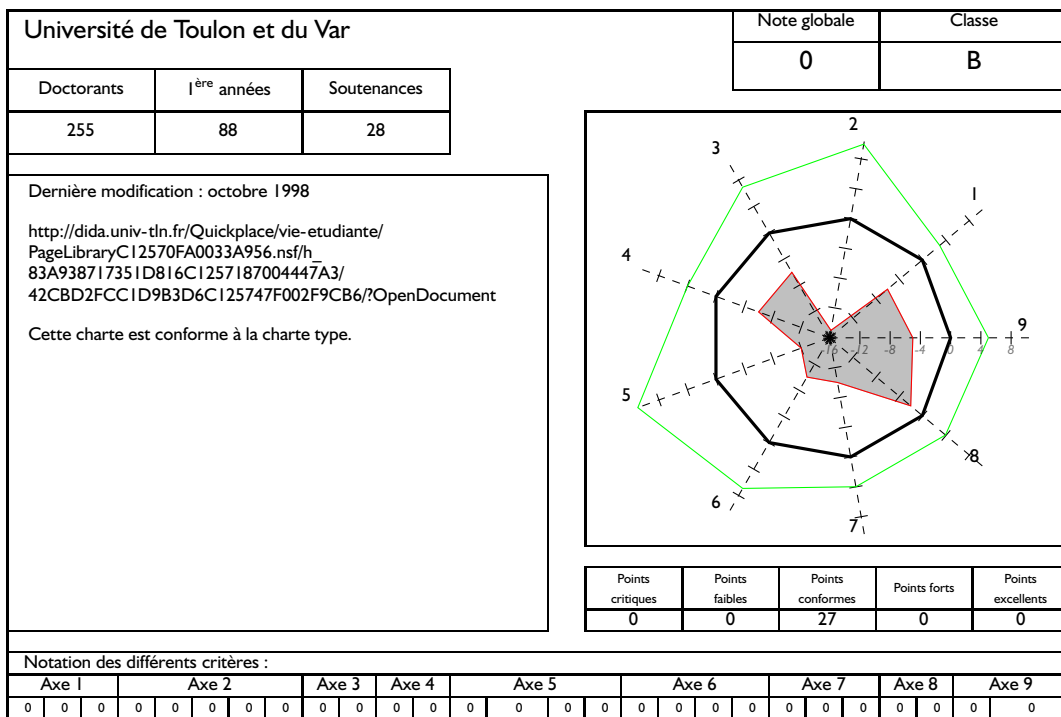
A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES




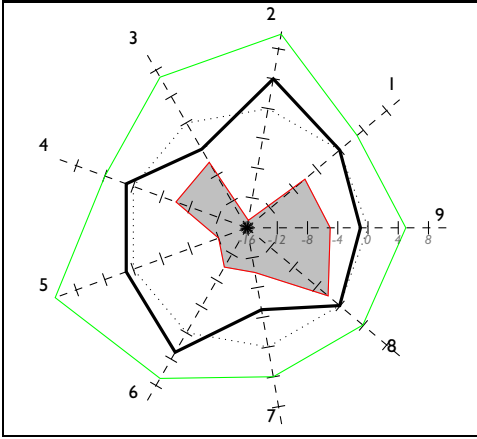
ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES

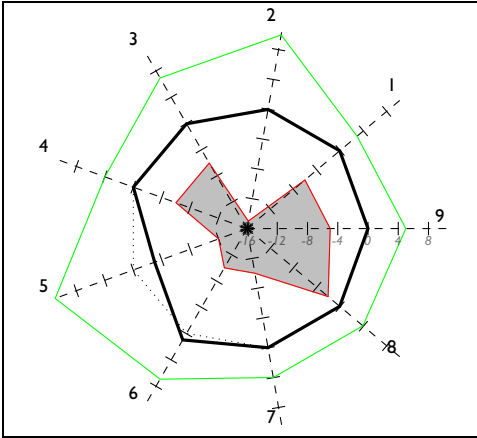


A.2. ANALYSES INDIVIDUELLES



ANNEXE A. FICHES DE SYNTHÈSE INDIVIDUELLES

<b>Université Technologique de Troyes</b>			Note globale		Classe																					
			0		B-																					
Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances																								
110	26	24																								
<p>Dernière modification : juin 2007</p> <p>URL non disponible</p> <p>Cette charte présente plusieurs améliorations (en particulier sur le recrutement, le suivi et le projet professionnel) mais aussi des oublis ou des aspects non précisés ou mal encadrés (financement, durée).</p> <p>Les documents liés à la charte et remplis pour la candidature montrent un véritable effort de formalisation des pratiques. Mais il est dommage que des critères plus explicites ne soient pas mentionnés dans le corps de la charte, s'appuyant sur les documents annexes analysés par les jurys de recrutement.</p> <p style="text-align: center;"></p>																										
																										
Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents																						
3	6	8	10	0																						
Notation des différents critères :																										
Axe 1	Axe 2		Axe 3	Axe 4	Axe 5		Axe 6	Axe 7	Axe 8	Axe 9																
0	-1	1	2	1	-1	1	1	-3	-1	2	-1	-3	2	2	0	0	1	2	0	-2	-3	0	0	0	-1	0

<b>Université de Versailles - Saint-Quentin-En-Yvelines</b>			Note globale		Classe																					
			-1		C																					
Doctorants	1 <sup>ère</sup> années	Soutenances																								
615	136	80																								
<p>Dernière modification : octobre 2003</p> <p><a href="http://www2.uvsq.fr/servlet/com.univ.collaboratif.util.LectureFichier?CODE_FICHER=1214572288362&amp;ID_FICHE=8323">http://www2.uvsq.fr/servlet/com.univ.collaboratif.util.LectureFichier?CODE_FICHER=1214572288362&amp;ID_FICHE=8323</a></p> <p>Cette charte est proche de la charte type.</p> <p>Le directeur de thèse n'est pas tenu de trouver des financements pour les projets doctorales.</p> <p>On peut également regretter que la durée de référence du doctorat puisse être supérieure à 3 ans sur dérogation.</p> <p>Par ailleurs, la charte mentionne explicitement le service en charge du recueil et du traitement des informations sur les statistiques de poursuite de carrière des docteurs.</p>																										
																										
Points critiques	Points faibles	Points conformes	Points forts	Points excellents																						
1	0	25	1	0																						
Notation des différents critères :																										
Axe 1	Axe 2		Axe 3	Axe 4	Axe 5		Axe 6	Axe 7	Axe 8	Axe 9																
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



## Annexe B

# Découpage de la charte type selon les critères d'évaluation

Cette annexe reprend le texte de la charte type du ministère en précisant, pour chaque passage, à quel critère d'évaluation il correspond. Elle est extraite du manuel d'évaluation des chartes des thèses [13].

La couleur des différents passages permet d'identifier les passages se rapportant à un même axe d'évaluation.

Les passages non surlignés (et ne faisant donc partie d'aucun critère d'évaluation) correspondent à des dispositions purement réglementaires, figurant dans l'arrêté du 25 avril 2002 relatif aux études doctorales [24]. Leur présence ou leur absence dans les chartes n'apporte donc rien et ne sera donc pas évaluée.

### Introduction

#### **Axe 2, critère 2.1 :**

La préparation d'une thèse repose sur l'accord librement conclu entre le doctorant et le directeur de thèse. Cet accord, porte sur le choix du sujet et sur les conditions de travail nécessaires à l'avancement de la recherche. Directeur de thèse et doctorant ont donc des droits et des devoirs respectifs d'un haut niveau d'exigence.

#### **Axe 1, critère 1.1 :**

Cette charte définit ces engagements réciproques en rappelant la déontologie inspirant les dispositions réglementaires en vigueur et les pratiques déjà expérimentées dans le respect de la diversité des disciplines et des établissements. Son but est la garantie d'une haute qualité scientifique.

#### **Axe 1, critère 1.2 :**

L'établissement s'engage à agir pour que les principes qu'elle fixe soient respectés lors de la préparation de thèses en co-tutelle.

#### **Axe 1, critère 1.3 :**

Le doctorant, au moment de son inscription, signe avec le directeur de thèse, celui du laboratoire d'accueil et celui de l'école doctorale lorsqu'elle existe, le texte de la présente charte, précisé et complété par l'établissement, dans le respect des principes définis ci-dessous, ce qui permet à ce dernier d'affirmer sa politique propre en matière de formation doctorale.

## I. La thèse, étape d'un projet personnel et professionnel

### **Axe 6, critère 6.2.a :**

La préparation d'une thèse doit s'inscrire dans le cadre d'un projet personnel et professionnel clairement défini dans ses buts comme dans ses exigences. Elle implique la clarté des objectifs poursuivis et des moyens mis en oeuvre pour les atteindre.

### **Axe 6, critère 6.1 :**

Le candidat doit recevoir une information sur les débouchés académiques et extra-académiques dans son domaine. Les statistiques nationales sur le devenir des jeunes docteurs et les informations sur le devenir professionnel des docteurs formés dans son laboratoire d'accueil lui sont communiqués par l'école doctorale lorsqu'elle existe, son directeur de thèse et les services de la scolarité de son établissement d'inscription.

### **Axe 6, critère 6.2.b :**

L'insertion professionnelle souhaitée par le doctorant doit être précisée le plus tôt possible.

### **Axe 6, critère 6.4 :**

Afin de permettre que l'information sur les débouchés soit fournie aux futurs doctorants du laboratoire, tout docteur doit informer son directeur de thèse, ainsi que le responsable de l'école doctorale, lorsqu'elle existe, ou de la formation doctorale, de son avenir professionnel pendant une période de quatre ans après l'obtention du diplôme.

### **Axe 3, critère 3.2.a :**

L'objectif d'un directeur de thèse ou d'un responsable d'école doctorale doit être d'obtenir un financement...

### **Axe 3, critère 3.1 :**

...pour le plus grand nombre de doctorants sans activité professionnelle.

### **Axe 3, critère 3.2.b :**

Le futur directeur de thèse et le responsable de l'école informent le candidat des ressources éventuelles pour la préparation de sa thèse (allocation ministérielle de recherche, bourse régionale, bourse industrielle, bourse associative).

### **Axe 6, critère 6.3 :**

Les moyens à mettre en oeuvre pour faciliter l'insertion professionnelle reposent aussi sur la clarté des engagements du doctorant. S'il est inscrit dans une école doctorale, le doctorant doit se conformer à son règlement et notamment suivre les enseignements, conférences et séminaires. Afin d'élargir son champ de compétence scientifique, des formations complémentaires lui seront suggérées par son directeur de thèse. Ces formations, qui font l'objet d'une attestation du directeur de l'école doctorale, élargissent son horizon disciplinaire et facilitent sa future insertion professionnelle. Parallèlement, il incombe au doctorant, en s'appuyant sur l'école doctorale lorsqu'elle existe et sur l'établissement, de se préoccuper de cette insertion en prenant contact avec d'éventuels futurs employeurs (laboratoires, universités, entreprises, en France ou à l'étranger). Cette stratégie pourra inclure la participation aux journées doctorales. Selon les disciplines et les laboratoires, cet éventail de formations complémentaires peut utilement inclure un séjour en entreprise de quelques semaines.

## 2. Sujet et faisabilité de la thèse

### Axe 4, critère 4.1.a :

L'inscription en thèse précise le sujet et l'unité d'accueil.

### Axe 4, critère 4.2.a :

Le sujet de thèse conduit à la réalisation d'un travail à la fois original et formateur, dont la faisabilité s'inscrit dans le délai prévu.

### Axe 4, critère 4.1.b :

Le choix du sujet de thèse repose sur l'accord entre le doctorant et le directeur de thèse, formalisé au moment de l'inscription. Le directeur de thèse, sollicité en raison d'une maîtrise reconnue du champ de recherche concerné, doit aider le doctorant à dégager le caractère novateur dans le contexte scientifique et s'assurer de son actualité ;

### Axe 2, critère 2.2.a :

il doit également s'assurer que le doctorant fait preuve d'esprit d'innovation.

### Axe 2, critère 2.3.a :

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

### Axe 2, critère 2.4 :

À cet effet, le doctorant est pleinement intégré dans son unité ou laboratoire d'accueil, où il a accès aux mêmes facilités que les chercheurs titulaires pour accomplir son travail de recherche (équipements, moyens, notamment informatiques, documentation, possibilité d'assister aux séminaires et conférences et de présenter son travail dans des réunions scientifiques, qu'il s'agisse de « congrès des doctorants » ou de réunions plus larges).

### Axe 2, critère 2.5.a :

Enfin, pour leur part, les membres de l'équipe qui accueillent le doctorant, doivent exiger de ce dernier le respect d'un certain nombre de règles relatives à la vie collective qu'eux mêmes partagent et à la déontologie scientifique.

### Axe 2, critère 2.3.b :

Le doctorant ne saurait pallier les insuffisances de l'encadrement technique du laboratoire...

### Axe 4, critère 4.2.b :

... et se voir confier des tâches extérieures à l'avancement de sa thèse.

### Axe 2, critère 2.5.b :

Le doctorant, quant à lui, s'engage sur un temps et un rythme de travail. Il a vis-à-vis de son directeur de thèse un devoir d'information quant aux difficultés rencontrées et à l'avancement de sa thèse.

### Axe 2, critère 2.2.b :

Il doit faire preuve d'initiative dans la conduite de sa recherche.

### 3. Encadrement et suivi de la thèse

**Axe 5, critère 5.2 :**

Le futur doctorant doit être informé du nombre de thèses en cours qui sont dirigées par le directeur qu'il pressent.

**Axe 5, critère 5.1 :**

En effet, un directeur de thèse ne peut encadrer efficacement, en parallèle, qu'un nombre très limité de doctorants, s'il veut pouvoir suivre leur travail avec toute l'attention nécessaire.

**Axe 5, critère 5.3 :**

Le doctorant a droit à un encadrement personnel de la part de son directeur de thèse, qui s'engage à lui consacrer une part significative de son temps. Il est nécessaire que le principe de rencontres régulières et fréquentes soit arrêté lors de l'accord initial.

**Axe 2, critère 2.5.c :**

Le doctorant s'engage à remettre à son directeur autant de notes d'étape qu'en requiert son sujet et à présenter ses travaux dans les séminaires du laboratoire.

**Axe 5, critère 5.4 :**

Le directeur de thèse s'engage à suivre régulièrement la progression du travail et à débattre des orientations nouvelles qu'il pourrait prendre au vu des résultats déjà acquis. Il a le devoir d'informer le doctorant des appréciations positives ou des objections et des critiques que son travail pourrait susciter, notamment lors de la soutenance.

Le directeur de thèse, en accord avec le doctorant, propose, en concertation avec le doctorant, au chef d'établissement par l'intermédiaire du responsable de l'école ou de la formation doctorale, la composition du jury de soutenance dans le respect des règles propres à l'établissement, ainsi que la date de soutenance. Ces jurys doivent comporter au moins un tiers de personnes extérieures à l'établissement, et il est souhaitable qu'ils ne dépassent pas six membres au total. Ceux-ci sont choisis selon leur compétence scientifique ; leurs membres chercheurs ou enseignants-chercheurs ne doivent pas avoir pris une part active à la recherche du candidat, en dehors du (des) directeur(s) de thèse.

### 4. Durée de la thèse

**Axe 6, critère 6.2.c :**

Une thèse est une étape dans un processus de recherche.

**Axe 7, critère 7.1 :**

Celle-ci doit respecter les échéances prévues, conformément à l'esprit des études doctorales et à l'intérêt du doctorant.

La durée de référence de préparation d'une thèse est de trois ans. A la fin de la seconde année, l'échéance prévisible de soutenance devra être débattue, au vu de l'avancement du travail de recherche.

**Axe 7, critère 7.2 :**

Des prolongations peuvent être accordées, à titre dérogatoire sur demande motivée du doctorant, après avis du directeur de thèse. Cet accord ne signifie pas poursuite automatique du financement dont aurait bénéficié le doctorant. La possibilité d'aides peut être explorée, notamment pour les doctorants rencontrant des difficultés sociales. Les prolongations doivent conserver un caractère exceptionnel. Elles sont proposées au chef d'établissement sur avis du directeur de l'école doctorale, lorsqu'elle existe, après un entretien entre le doctorant et le directeur de thèse. Elles interviennent dans des situations particulières ; notamment, travail salarié, enseignement à temps plein, spécificité de la recherche inhérente à certaines disciplines, prise de risque particulier. Elles ne sauraient en aucun cas modifier substantiellement la nature et l'intensité du travail de recherche tel qu'ils ont été définis initialement d'un commun accord.

Dans tous les cas, la préparation de la thèse implique un renouvellement annuel de l'inscription du doctorant dans son établissement.

**Axe 7, critère 7.3 :**

Pour se conformer à la durée prévue, le doctorant et le directeur de thèse doivent respecter leurs engagements relatifs au temps de travail nécessaire. Les manquements répétés à ces engagements font l'objet entre le doctorant et le directeur de thèse d'un constat commun qui conduit à une procédure de médiation.

## 5. Publication et valorisation de la thèse

**Axe 8, critère 8.1 :**

La qualité et l'impact de la thèse peuvent se mesurer à travers les publications ou les brevets et rapports industriels qui seront tirés du travail, qu'il s'agisse de la thèse elle-même ou d'articles réalisés pendant ou après la préparation du manuscrit.

**Axe 8, critère 8.2 :**

Le doctorant doit apparaître parmi les coauteurs.

## 6. Procédures de médiation

**Axe 9, critère 9.1 :**

En cas de conflit persistant entre le doctorant et le directeur de thèse ou celui du laboratoire, il peut être fait appel par chacun des signataires de cette charte à un médiateur qui, sans dessaisir quiconque de ses responsabilités, écoute les parties, propose une solution et la fait accepter par tous en vue de l'achèvement de la thèse. La mission du médiateur implique son impartialité ; il peut être choisi parmi les membres du comité de direction de l'équipe d'accueil ou de l'école doctorale lorsqu'elle existe, et en-dehors de l'établissement.

**Axe 9, critère 9.2 :**

En cas d'échec de la médiation locale, le doctorant ou l'un des autres signataires de cette charte peut demander au chef d'établissement la nomination par le conseil scientifique d'un médiateur extérieur à l'établissement. Un dernier recours peut enfin être déposé auprès du chef d'établissement.

## 7. Dispositions transitoires et diverses

Pour les thèses en cours, les dispositions en matière de soutenance de thèse, de publication et de procédures de médiation peuvent s'appliquer dès la rentrée 1998-1999.



## Annexe C

# Données et statistiques

Cette annexe fournit la plupart des données brutes ayant servi aux analyses et au tracé des graphes présentés dans ce rapport, ainsi qu'un certain nombre de statistiques et de graphiques complémentaires basés sur ces données.

### C.1 Répartition des universités et des doctorants par classe de charte

Le tableau C.1 contient les données ayant servi au tracé de la figure 4.2 (nombre de doctorants par classe de charte, p.29). Il contient également le nombre d'universités par classe de charte.

Tab. C.1 – Nombre d'universités et de chercheurs doctorants par classe de charte

Charte	Universités (%)	Doctorants (%)
A+	3 (3,5 %)	3 279 (5 %)
A	8 (9,5 %)	8 277 (12 %)
B	8 (9,5 %)	4 007 (6 %)
B-	8 (9,5 %)	2 622 (4 %)
C	26 (32 %)	19 082 (28 %)
C-	20 (24 %)	16 907 (25 %)
D	10 (12 %)	12 868 (19 %)
Total	83 (100 %)	67 042 (100 %)

### C.2 Minima des axes d'évaluation

Le tableau C.2 indique quelles chartes ont atteint les *minima* possibles sur certains axes. Puisque seule l'Université Technologique de Compiègne atteint la note maximale possible pour un axe (l'axe 3), aucun tableau ne synthétise les *maxima* atteints.

Tab. C.2 – Chartes ayant atteint une note minimale atteignable sur un axe d'évaluation

Universités	Axes
Université d'Aix-Marseille 2 (Méditerranée)	3, 8 et 9
Université de Bordeaux 4 (Montesquieu)	3
Université de Dijon (Bourgogne)	1
Université de Grenoble 3 (Stendhal)	8
Université de Limoges	3
Université de Lyon 2 (Lumière)	7
Université de Lyon 3 (Jean Moulin)	1, 7 et 8
Université de Paris 01 (Panthéon - Sorbonne)	1, 3 et 9
Université de Paris 02 (Panthéon - Assas)	1 et 8
Université de Paris 03 (Sorbonne Nouvelle)	3, 8 et 9
Université de Paris 04 (Paris - Sorbonne)	3, 8 et 9
Université de Paris 07 (Denis Diderot)	3
Université de Paris 08 (Vincennes - Saint-Denis)	8
Université de Paris 09 (Paris Dauphine)	3
Université de Perpignan	1 et 9
Université de Poitiers	3
Université de Rennes 2 (Haute Bretagne)	8

### C.3 Répartition des palmes

Les tableaux C.3 et C.4 rappellent les palmes reçues par chaque université.



Tab. C.3 – Attribution des palmes vertes

Charte	Axes ayant reçu une palme verte
Université Technologique de Compiègne	2, 3, 5, 6 et 8
Université de Paris 06 (Pierre et Marie Curie)	1, 3, 4, 6 et 8
Université de Grenoble I (Joseph Fourier)	1, 2, 6 et 9
Université de Lyon I (Claude Bernard)	2, 4 et 5
Université de Montpellier 2 (Sciences et Techniques du Languedoc)	3, 7 et 8
Université de Strasbourg I (Louis Pasteur)	4 et 5
Université de Montpellier I	2 et 5
Université d'Orléans	3 et 8
Université de Besançon (Franche Comté)	3 et 6
Université Technologique de Troyes	2 et 6
Université de Bordeaux I (Sciences et Technologies)	5 et 8
Université de Dijon (Bourgogne)	3 et 8
Université de Nancy I (Henri Poincaré)	7 et 9
Université de Limoges	4 et 9
Université de Technologie Belfort-Montbéliard	3
Université de Nantes	2
Université de Strasbourg 2 (Marc Bloch)	1
Université d'Avignon et des pays de Vaucluse	1
Université de Rouen	6
Université de Caen Basse-Normandie	9
PRES Toulouse	6
Université de Bretagne Sud	4
Université de Metz (Paul Verlaine)	9
Université de Poitiers	1
Université de Nice Sophia-Antipolis	5
Université de Grenoble 3 (Stendhal)	1

Tab. C.4 – Attribution des palmes rouges

Charte	Axes ayant reçu une palme rouge
Université de Lyon 3 (Jean Moulin)	1, 2, 4, 5, 6, 7 et 8
Université de Paris 02 (Panthéon - Assas)	1, 2, 5, 6, 7 et 8
Université de Paris 04 (Paris - Sorbonne)	3, 4, 5, 6, 8 et 9
Université de Aix-Marseille 2 (Méditerranée)	3, 4, 5, 7, 8 et 9
Université de Paris 08 (Vincennes - Saint-Denis)	2, 4, 5, 6 et 8
Université de Paris 03 (Sorbonne Nouvelle)	3, 5, 7, 8 et 9
Université de Bordeaux 4 (Montesquieu)	2, 3, 4 et 6
Université de Lyon 2 (Lumière)	4, 5 et 7
Université de Paris 01 (Panthéon - Sorbonne)	1, 3 et 9
Université de Grenoble 3 (Stendhal)	2, 6 et 8
Université de Perpignan	1 et 9
Université de Rennes 2 (Haute Bretagne)	4 et 8
Université de Paris 07 (Denis Diderot)	3 et 4
Université de Paris 09 (Paris Dauphine)	3
Université de Montpellier 3 (Paul Valéry)	2
Université de Nice Sophia-Antipolis	4
Université de Poitiers	3
Université de Limoges	3
Université de Dijon (Bourgogne)	1



## Liste des tableaux

2.1	Axes et critères d'évaluation, avec l'amplitude des notations possibles . . . . .	11
2.2	Définition des classes . . . . .	16
3.1	Classement des universités françaises selon la classe de leur charte . . . . .	20
3.2	Classement des universités françaises selon la note globale de leur charte . . . . .	22
3.3	Classement des universités françaises selon le nombre de critères excellents, forts, conformes, faibles ou critiques . . . . .	24
5.1	Palmarès des 6 meilleures chartes pour l'axe 1 . . . . .	42
5.2	Palmarès des 5 plus mauvaises chartes pour l'axe 1 . . . . .	43
5.3	Palmarès des 6 meilleures chartes pour l'axe 2 . . . . .	45
5.4	Palmarès des 6 plus mauvaises chartes pour l'axe 2 . . . . .	46
5.5	Palmarès des 7 meilleures chartes pour l'axe 3 . . . . .	48
5.6	Palmarès des 9 plus mauvaises chartes pour l'axe 3 . . . . .	49
5.7	Palmarès des 5 meilleures chartes pour l'axe 4 . . . . .	51
5.8	Palmarès des 9 plus mauvaises chartes pour l'axe 4 . . . . .	52
5.9	Palmarès des 6 meilleures chartes pour l'axe 5 . . . . .	53
5.10	Palmarès des 7 plus mauvaises chartes pour l'axe 5 . . . . .	54
5.11	Palmarès des 7 meilleures chartes pour l'axe 6 . . . . .	56
5.12	Palmarès des 6 plus mauvaises chartes pour l'axe 6 . . . . .	57
5.13	Palmarès des 2 meilleures chartes pour l'axe 7 . . . . .	59
5.14	Palmarès des 5 plus mauvaises chartes pour l'axe 7 . . . . .	59
5.15	Palmarès des 6 meilleures chartes pour l'axe 8 . . . . .	61
5.16	Palmarès des 8 plus mauvaises chartes pour l'axe 8 . . . . .	62
5.17	Palmarès des 5 meilleures chartes pour l'axe 9 . . . . .	64
5.18	Palmarès des 5 plus mauvaises chartes pour l'axe 9 . . . . .	64
C.1	Nombre d'universités et de chercheurs doctorants par classe de charte . . . . .	125
C.2	Chartes ayant atteint une note minimale atteignable sur un axe d'évaluation . . . . .	126
C.3	Attribution des palmes vertes . . . . .	127
C.4	Attribution des palmes rouges . . . . .	127



## Table des figures

3.1	Légende de couleur du classement par critère (tableau 3.3)	24
4.1	Répartition des chartes par note globale	28
4.2	Proportion de chercheurs doctorants concernés par classe de charte	29
4.3	Relation entre taille d'université et classe de charte	31
4.4	Nombre et qualité des chartes adoptées chaque année	32
4.5	Répartition des doctorants en France métropolitaine selon la classe de leur charte	33
4.6	Répartition des doctorants des Départements d'Outre-Mer selon la classe de leur charte	33
4.7	Répartition des doctorants de région parisienne selon la classe de leur charte	33
4.8	Maxima et minima possibles et atteints des axes d'évaluation	34
4.9	Nombre de fois où le minimum a été atteint pour chaque axe d'évaluation	35
4.10	Répartition des palmes vertes et rouges par université	37
4.11	Répartition des notes des établissements signataires de la charte européenne du chercheur	39
4.12	Répartition des classes des établissements signataires de la charte européenne du chercheur	39
5.1	Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 1	44
5.2	Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 2	47
5.3	Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 3	49
5.4	Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 4	52
5.5	Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 5	55
5.6	Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 6	58
5.7	Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 7	60
5.8	Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 8	63
5.9	Répartition des chartes selon leur note sur l'axe 9	65
A.1	Exemple de fiche synthétique individuelle	78



## Références

- [1] Loi organique n° 2001-692 du 1 août 2001 relative aux lois de finances. *Journal Officiel de la République Française n° 177 du 02/08/2001*, NOR : ECOX0104681L. <http://www.legifrance.gouv.fr/texteconsolide/FAEJO.htm>.
- [2] Loi n° 2006-450 du 18 avril 2006 de programme pour la recherche. *Journal Officiel de la République Française n° 92 du 19/04/2006*, NOR : MENX0500251L. <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MENX0500251L>.
- [3] European University Association. L'après-Berlin : le rôle des universités. 2010 et au-delà (« Déclaration de Graz »), 4 juillet 2003. <http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/GrazDeclFR.1065172940978.pdf>.
- [4] Commission Européenne. *The Europe of Knowledge 2020 : A Vision for University-based Research and Innovation*, Liège, Belgique, 26 – 28 avril 2004. [http://ec.europa.eu/research/conferences/2004/univ/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/research/conferences/2004/univ/index_en.html).
- [5] Communiqué de la conférence des ministres de l'Enseignement Supérieur. Realising the European Higher Education Area, 19 septembre 2003. [http://www.eua.be/fileadmin/user\\_upload/files/Quality\\_Assurance/OFFDOC\\_BP\\_Berlin\\_communique\\_final.1066741468366.pdf](http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/Quality_Assurance/OFFDOC_BP_Berlin_communique_final.1066741468366.pdf).
- [6] Ministres Européens de l'Éducation. Déclaration de Bologne, 19 juin 1999. [http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/OFFDOC\\_BP\\_bologna\\_declaration.1068714825768.pdf](http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/OFFDOC_BP_bologna_declaration.1068714825768.pdf).
- [7] Jean-Marc Monteil (Directeur Général de l'Enseignement Supérieur) et Gilles Bloch (Directeur Général de la Recherche et de l'Innovation). Circulaire relative à la résorption des libéralités des doctorants et post-doctorants, 20 Octobre 2006. <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/divers/circulaire-20-10-2006.html>.
- [8] Conseil Européen de Lisbonne. Conclusions de la Présidence, 23 et 24 mars 2000. [http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm).
- [9] Commission des Communautés Européennes. Vers un espace européen de la recherche. In *COM(2000) 6 final du 18 janvier 2000*, Bruxelles, 18 janvier 2000. <http://europa.eu.int/comm/research/area/com2000-6-fr.pdf>.
- [10] Commission des Communautés Européennes. Rôle des universités dans l'Europe de la Connaissance. In *COM(2003) 58 final du 5 février 2003*, Bruxelles, 5 février 2003. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0058:FIN:FR:PDF>.
- [11] Confédération des Jeunes Chercheurs. Mémoire sur l'évaluation de l'application de la charte des thèses, Décembre 2003. [http://cjc.jeunes-chercheurs.org/divers/cdt/Memorandum\\_CdT.pdf](http://cjc.jeunes-chercheurs.org/divers/cdt/Memorandum_CdT.pdf).
- [12] Confédération des Jeunes Chercheurs. Conditions de travail illégales des jeunes chercheurs, Mars 2004. <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/dossiers/rapport-travail-illegal.pdf>.
- [13] Confédération des Jeunes Chercheurs. Manuel d'évaluation de la conformité des chartes des thèses, Mai 2005. [http://cjc.jeunes-chercheurs.org/eval\\_cdt/cdt\\_conformite\\_manuel.pdf](http://cjc.jeunes-chercheurs.org/eval_cdt/cdt_conformite_manuel.pdf).

## RÉFÉRENCES

---

- [14] Comité d'Initiative et de Propositions de États Généraux de la Recherche. Rapport des états généraux de la recherche, Novembre 2004. <http://cip-etats-generaux.apinc.org/IMG/pdf/synthese-finale-EG.pdf>.
- [15] Commission Européenne. Recommandation de la Commission Européenne concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs, 11 mars 2005. [http://www.eurosfairer.prd.fr/mobility/documents/pdf/Recommandation\\_code\\_charter\\_FR\\_final.pdf](http://www.eurosfairer.prd.fr/mobility/documents/pdf/Recommandation_code_charter_FR_final.pdf).
- [16] Commission Européenne. Site internet d'Euraxess, section « Droits ». <http://ec.europa.eu/euraxess/rights/> (en anglais).
- [17] Commission Européenne. Charte européenne du chercheur et code de conduite pour le recrutement de chercheurs, 2005. [http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/eur\\_21620\\_en-fr.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/eur_21620_en-fr.pdf).
- [18] Commission Européenne. The human resources strategy for researchers incorporating the charter and code, 2008. [http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/hrs4r/Paper\\_on\\_the\\_HR\\_Strategy\\_for\\_Researchers.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/hrs4r/Paper_on_the_HR_Strategy_for_Researchers.pdf) (en anglais).
- [19] Liste HotDocs. Formation doctorale : enjeux, bilan, propositions, Juillet 2005. <http://guilde.jeunes-chercheurs.org/Rapport-HD/Rapport-v1.pdf>.
- [20] Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale. *Journal Officiel de la République Française n° 195 du 24 août 2006*, NOR : MENS0602083A. <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MENS0602083A>.
- [21] Ministère de l'Éducation Nationale et de la Recherche. Arrêté du 3 septembre 1998 relatif à la charte des thèses. *Journal Officiel de la République Française n° 210 du 11 septembre 1998*, NOR : MENR9802320A. <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MENR9802320A>.
- [22] Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. *Journal Officiel de la République Française n° 97 du 25 avril 2009*, NOR : ESRH0908292D. <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=ESRH0908292D>.
- [23] Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Loi du 10/08/2007 relative aux libertés et responsabilités des universités. *Journal Officiel de la République Française n° 185 du 11/08/2007*, NOR : ESRX0757893L. <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=ESRX0757893L>.
- [24] Ministères de l'Éducation Nationale, de la Recherche et de la Santé. Arrêté du 25 avril 2002 relatif aux études doctorales. *Journal Officiel de la République Française n° 99 du 27 avril 2002*, NOR : MENS0200984A. <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MENS0200984A>.
- [25] Ministères de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, de l'Économie de l'Industrie et de l'Emploi, du Budget, des Comptes Publics et de la Fonction Publique. Décret n° 2008-390 du 24 avril 2008 relatif au mécénat de doctorat des entreprises. *Journal Officiel de la République Française n° 98 du 25 avril 2008*, NOR : ESRS0806195D. <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=ESRS0806195D>.
- [26] Ministère des Affaires sociales et de l'emploi, Direction de la sécurité sociale, Sous-direction des affaires administratives et financières. Lettre ministérielle n° 311/88 du 22 juin 1988. [http://www.legislation.cnv.fr/textes/le/min/TLR-LE\\_MIN\\_31188\\_22061988.htm](http://www.legislation.cnv.fr/textes/le/min/TLR-LE_MIN_31188_22061988.htm).