



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

Confédération des Jeunes Chercheurs

## Introduction

# 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 clés 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.

### I.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.*)