

Confédération des
Étudiants
Chercheurs



Vers un contrat de thèse...

14 octobre 1996

Adresses de la Confédération des Étudiants-Chercheurs :
électronique : cec@poppea.polytechnique.fr
postale : c/o Joël Marchand — 91 rue Boucicaut — 92 260 Fontenay aux Roses
tél : 46.60.35.28 — fax : 69.33.30.50

Table des matières

Introduction	5
1 Motivations	7
1.1 Le Contrat de Thèse	7
1.1.1 Nécessité	7
1.1.2 Principales dispositions	8
1.2 Réactions	9
1.2.1 Réactions officielles	9
1.2.2 Principaux problèmes soulevés	10
1.2.3 Le problème spécifique des Sciences Humaines	13
1.3 Expériences	14
1.3.1 L'existant	14
1.3.2 Discussions en cours	16
1.4 Conclusion	16
2 Présentation détaillée	19
2.1 Responsabilisation des partenaires	20
2.1.1 Définition du rôle des signataires	20
2.1.2 Financement du doctorat	21
2.1.3 Sujet de thèse	22
2.1.4 Conditions de travail	22
2.2 Clôture du contrat	23
2.2.1 Durée du contrat	23
2.2.2 Conditions de clôture	23
2.3 Valorisation du doctorat	24
2.4 Évaluation des formations doctorales	24
2.4.1 Suivi statistique et information	25
2.4.2 Évaluation	25
3 Contrat de thèse	27
Annexes	33
Annexes	35
Présentation de la CEC	35
Index	37

Vers un contrat de thèse...

En décembre 1994, les étudiants-chercheurs étaient parmi les premiers à prendre conscience des potentialités d'Internet en créant HOTDOCS¹, nouvel acteur qui allait rapidement prendre une place importante dans le paysage académique français. HOTDOCS n'était alors qu'un forum de discussion entre doctorants d'horizons différents (ce qui était déjà énorme vu le cloisonnement géographique et disciplinaire de la recherche française) mais autour de ce noyau initial allaient très vite se fédérer diverses initiatives.

En mai 1995, HOTDOCS apportait ses premiers fruits en publiant le rapport « Formation doctorale : enjeux, bilans, propositions »². Pour la première fois était dressé un constat aussi complet et objectif que possible de la situation de la formation doctorale en France. En outre, ce constat était éclairé du point de vue des acteurs qui jusqu'ici — et bien qu'étant les premiers intéressés — n'avaient guère la parole : les doctorants.

Ne se contentant pas d'un état des lieux, ce document proposait également des pistes de réflexion, émettant notamment l'idée d'un contrat de thèse liant par écrit le doctorant à son directeur de thèse, son employeur, le directeur de son laboratoire, et formalisant quelques « règles de bonne conduite » pour définir de façon un peu plus stricte un statut qui jusqu'à présent se caractérise surtout par un flou qui n'a rien d'artistique.

Une fois le rapport HOTDOCS publié, les promoteurs de l'idée du contrat de thèse (CdT), regroupés en un groupe de travail baptisé « ACTION-HD », entamaient un travail, plus souterrain mais productif, d'approfondissement de leurs réflexions.

En mars 1996 naissait la Confédération des Étudiants-Chercheurs (CEC), proche de l'esprit qui anime les HotDociens³. La CEC et le groupe ACTION-HD allaient reprendre le travail sur le CdT et le finaliser. La CEC, par le biais de ses associations membres, l'avalisait et le présentait alors au Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche dans le cadre des États Généraux de l'Université, au printemps 1996⁴.

Le CdT entre aujourd'hui dans une troisième phase : il s'agit d'accompagner sa mise en place. La CEC et ses associations membres vont donc chercher à le présenter le plus largement possible : médias, décideurs nationaux et locaux, entreprises, etc. En bref, tous les acteurs de la formation doctorale en France. Nous communiquons nos travaux et propositions à deux niveaux :

- au niveau local : laboratoires, écoles, universités...
- au niveau national : ministère, grands instituts, CPU, syndicats...

Le chapitre 1 du document qui suit a pour but de présenter tous les tenants et aboutissants du CdT. Le paragraphe 1.1 résume les idées fortes du CdT. En 1.2, nous ferons le point des réactions déjà recueillies, officielles ou non, et des principaux problèmes soulevés. En 1.3 seront présentées diverses expériences déjà en place dans différents laboratoires, écoles et organismes, qui nous ont inspirés pour l'écriture du CdT, ainsi que les projets de mise en place de contrats de thèse qui se profilent dans certains laboratoires/universités particulièrement dynamiques. Le chapitre 2 est une présentation détaillée du CdT, dont le texte complet est donné au chapitre 3. Le lecteur trouvera également en annexe un index des acronymes utilisés.

¹<http://poppea.polytechnique.fr/guilde/>

²<http://poppea.polytechnique.fr/guilde/textes.html>

³<http://poppea.polytechnique.fr/cec/>

⁴Le texte de cet envoi correspond aux chapitres 2 et 3 du présent document.

Ce document va être largement diffusé, principalement au sein du milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche et plus particulièrement de ses responsables, ainsi que dans la presse.

Chapitre 1

Motivations

1.1 Le Contrat de Thèse

Nous ne nous livrerons ici qu'à un rapide résumé des principales idées, en renvoyant le lecteur aux chapitres 2 et 3 qui contiennent respectivement une présentation détaillée du CdT et le CdT lui-même.

Les concepteurs du Contrat de Thèse l'ont rédigé avec en permanence un but en tête : valoriser la formation doctorale. Ses principes peuvent être résumés par trois mots-clefs : professionnalisation, responsabilisation, évaluation.

1.1.1 Nécessité

Nous commencerons par une très brève description de ce qu'est (ou devrait être!) une « bonne » formation doctorale.

Un doctorant est certes une personne en formation, mais c'est aussi un « agent de production » : il produit des connaissances ; il est donc rémunéré et bénéficie des avantages sociaux habituels (santé, retraite, chômage). Il est pleinement intégré dans son laboratoire, où il a accès aux mêmes facilités que les chercheurs en titre pour accomplir son travail de recherche (équipements, accès à la documentation, confort matériel au quotidien, possibilité d'assister aux conférences et de présenter son travail. . .). Son sujet de thèse est un sujet de recherche bien identifié et à même de déboucher sur des résultats dans le temps alloué : le doctorant n'est pas un technicien pour faire tourner des manipulations nécessaires au laboratoire, mais son inexpérience ne lui permet pas non plus de se lancer sur des sujets clairement trop risqués. Il est suivi de près par son directeur de thèse : le rôle de celui-ci n'est ni de le laisser se débrouiller tout seul ni de le diriger au jour le jour, mais de le conseiller, de le former aux techniques de la recherche, d'être disponible pour répondre à ses attentes. Le doctorant a la possibilité d'enseigner s'il le souhaite, et doit avoir des facilités pour suivre des formations complémentaires.

Cette vue n'a rien d'idéaliste : c'est — heureusement ! — le lot commun de beaucoup de doctorants. Mais pas de tous, loin s'en faut.

Le principal problème est sans doute l'absence de financement approprié (une thèse sur cinq n'est pas financée), qui ne permet pas au doctorant de se consacrer sereinement à son travail de thèse (autofinancement par des jobs de type McDonald's, vacations irrégulières et prenant beaucoup de temps, etc.). Mais d'autres problèmes ont aussi été soulevés dans le rapport HOTDOCS : doctorants exploités comme techniciens, encadrement insuffisant — voire inexistant —, conflits sans médiation possible avec le directeur de thèse, sujets inadéquats, etc.

L'un des buts du CdT est d'améliorer la situation des doctorants en responsabilisant tous les acteurs qui gravitent autour de la formation doctorale : le doctorant lui-même, bien sûr, son directeur de thèse, le directeur du laboratoire, l'éventuel employeur non-académique (conventions CIFRE par exemple). Il s'agit de rendre les conditions de thèse plus strictes, par la formalisation de quelques règles élémentaires.

L'autre but du CdT est de servir aussi après la soutenance de thèse. Nous n'insisterons pas ici sur la crise actuelle des débouchés académiques pour les jeunes docteurs, mais il est clair que de plus en plus ils se tourneront vers le privé. Or, contrairement à ce qu'on observe dans la plupart des pays occidentaux (on peut citer les États-Unis et l'Allemagne), la thèse est méconnue donc mal perçue en France, à la fois du grand public et — ce qui est plus grave — des entrepreneurs. Nous pensons pourtant qu'une personne ayant mené à bien une thèse possède une réelle expérience professionnelle et a fait preuve de nombreuses qualités qu'elle peut valoriser en entreprise¹.

Les raisons de cette méconnaissance sont nombreuses, mais il nous semble qu'une des principales est — pour employer une expression à la mode — que la formation doctorale manque de *lisibilité* pour un employeur : le diplôme semble recouvrir des situations trop disparates.

L'idée du contrat de thèse est donc de professionnaliser la formation doctorale et d'en unifier certains aspects. Le but n'est pas de définir un statut unique régissant toutes les situations possibles, mais d'au moins baliser le terrain.

Un troisième volet est bien sûr nécessaire pour contrôler l'application des deux premiers : il faut évaluer la formation doctorale. Cela passe par un réel suivi des doctorants et de leur devenir à court terme, et par la prise en compte de la formation doctorale dans l'évaluation des chercheurs et des laboratoires.

1.1.2 Principales dispositions

Rendre le financement obligatoire. Un doctorant n'est plus un étudiant qui *acquiert* un savoir : son rôle est de *produire* du savoir. Il doit donc être salarié et bénéficier des dispositions sociales en vigueur. Ce financement peut prendre plusieurs formes, selon que le doctorant soit en formation initiale (allocations MENESR, grands organismes, collectivités locales, CIFRE. . .) ou continue (enseignants à mi-temps ou deux-tiers temps, ou tout emploi dont le cahier des charges contient la recherche qui constitue le sujet de thèse ; ceci inclut les chargés de recherche des organismes, des ingénieurs de recherche, mais aussi des personnels du secteur privé qui désirent valoriser une activité de recherche et développement par un doctorat).

Renforcer l'encadrement de la thèse. Le directeur de thèse ne peut encadrer plus de deux doctorants simultanément. Il est mis fin à la séparation artificielle entre directeur « officiel », titulaire d'une habilitation à diriger des recherches, et encadrant effectif. Il est en effet possible à un chercheur non habilité d'obtenir une dérogation pour diriger officiellement le doctorant qu'il encadre en pratique.

Assurer la médiation des conflits. Le doctorant a la possibilité, en cas de conflits avec son directeur de thèse, d'en référer à des médiateurs (l'un dans l'université dont il dépend, l'autre au niveau national dans la section du CNU correspondant à sa discipline).

Assurer la qualité des thèses soutenues. L'autorisation de soutenance n'est accordée que si le doctorant a au moins une publication à son actif.

Fournir un document de référence. Après la soutenance, le CdT sert au jeune docteur de descriptif de sa formation : travail de recherche, formations complémentaires, etc. En effet, la formation doctorale ne se réduit pas à la production d'un document appelé « thèse », elle comporte aussi un volet « acquisition de compétences » qui est à valoriser.

Unifier la durée des thèses. La thèse est limitée à trois ans en formation initiale, quatre ans en formation continue. Des dérogations clairement justifiées peuvent être demandées pour une année supplémentaire.

Renforcer le rôle du directeur de formation doctorale et particulièrement d'école doctorale. Il est garant du bon déroulement et de la qualité des thèses, depuis le choix du sujet jusqu'à la délivrance du diplôme.

¹Notons que le CdT serait aussi d'une grande utilité pour le recrutement des chercheurs et des enseignants-chercheurs, dont les modalités sont actuellement très critiquables — et critiquées.

Assurer le suivi de la formation doctorale. Des statistiques sont tenues pour connaître le devenir des doctorants et des jeunes docteurs. Elles seraient établies sur le modèle des enquêtes de la DGRT afin de faciliter la comparaison avec les données nationales. Elles servent aux différentes instances d'évaluation et de prospective de la recherche française. Ces statistiques sont également mises à la disposition des étudiants de second cycle.

1.2 Réactions

Le Contrat de Thèse n'est pas issu de la seule réflexion de quelques individus. Il a été élaboré grâce aux remarques, contributions et réflexions des abonnés de HOTDOCS. C'est le fruit d'un travail de consultation et d'élaboration de près de six mois. Au cours de ce processus, des versions préliminaires ont été rendues publiques sur Internet et communiquées à de nombreuses personnes pour avis. Des expériences passées ou en cours de « chartes » ou de « comités des thèses » ont été analysées (voir paragraphe 1.3).

Ce document étant public depuis le 20 mai 1996, il a également pu être discuté au sein des organisations étudiantes et par les chercheurs et enseignants-chercheurs.

1.2.1 Réactions officielles

1.2.1.1 Organisations étudiantes

La CEC est très attachée à son indépendance vis-à-vis de tout parti ou syndicat. Cette position de principe ne l'empêche pas de chercher à établir de bonnes relations avec les organisations étudiantes représentées au CNESER (FAGE, PDE, UNEF, UNEF-ID, UNI), voire des collaborations ponctuelles lorsque les positions respectives sont suffisamment proches. Nous avons donc cherché à connaître les réactions de ces organisations sur le contrat de thèse. Ces réactions ont été relevées soit dans leurs contributions aux États Généraux, soit sur les tracts pour les élections au CNESER qui ont eu lieu en juillet, soit de vive voix : la CEC les avaient invitées à prendre la parole lors de son assemblée générale le 15 juin 1996.

FAGE Cette organisation a notamment cité le CdT dans son texte présenté lors des États Généraux : « il convient de s'inspirer en grande partie du projet élaboré dans le cadre du rapport HOTDOCS et de la CEC ». Il y a en effet une grande convergence de vues sur ce sujet (nécessité d'une réforme de la réglementation, importance de la formation doctorale), avec toutefois un certain scepticisme en ce qui concerne la situation en sciences humaines.

PDE Également très proche des positions de la CEC à propos du CdT, à quelques nuances près sur les modalités. Cette organisation a permis à la CEC de rencontrer un membre du cabinet ministériel pour pouvoir en discuter.

UNEF Position plus critique : si certains aspects du CdT sont jugés positifs (médiateurs, suivi de la formation doctorale), il y a aussi des points de désaccord : limitation du nombre de doctorants par directeur de thèse, limitation de la durée de la thèse, publication obligatoire, financement de la 4^e année, publication des statistiques sur le devenir des docteurs. En ce qui concerne le financement, l'UNEF s'oppose à un contrôle de flux par ce biais.

UNEF-ID Dans sa contribution aux États Généraux, l'UNEF-ID a repris l'idée d'un contrat de thèse très semblable à celui de la CEC (financement et droits sociaux, encadrement, médiation, etc.).

UNI Soutient également l'idée d'un contrat de thèse, avec toutefois quelques réticences sur celui de la CEC en ce qui concerne son aspect juridique et technique, et sur son coût économique.

1.2.1.2 Réactions des chercheurs et enseignants-chercheurs

Aucun syndicat de chercheurs ou d'enseignants-chercheurs n'a encore émis de commentaire officiel sur le CdT. Ce qui ne veut pas dire que ce texte n'ait pas été discuté !

Nous relatons ici brièvement l'avis *personnel* de deux enseignants-chercheurs, le premier étant directeur d'une formation doctorale et l'autre syndicaliste. Nous ne prétendons certainement pas que ceux-ci soient représentatifs de l'ensemble de leurs collègues, mais il nous a paru intéressant de donner leurs avis.

Compte-rendu d'une discussion ayant eu lieu entre un doctorant et un directeur de formation doctorale.

– Que pensez vous du CdT ?
 – Très surpris, mais agréablement. Bonne idée, bonne initiative. D'accord avec les objectifs principaux (clarification, valorisation, financements, protection du doctorant...). Globalement d'accord sur le contenu.

Les points d'accord :

- suivi des thèses par le responsable de l'école doctorale ;
- suivi des docteurs grâce au CdT (conscient de la faiblesse des statistiques à ce niveau) ;
- limitation du nombre de doctorants par encadrant (améliorer la formation dispensée) ;
- publication obligatoire.

Quelques points délicats.

1° Le financement

Conscient que l'allongement de la durée des thèses n'est pas une bonne chose.

Le problème : peut-on refuser l'accès à une personne qui veut faire une thèse pour un apport culturel personnel ? En même temps, d'accord sur tous les travers que cela apporte (thèse = travail, trop de non-financés, exploitation, etc.).

Proposition d'un quota de thèses non-financées (au niveau de l'université) avec examen par l'école doctorale pour autorisation à inscrire, et par exemple quota d'un doctorant non-financé par laboratoire.

2° Qui dirige le doctorant : administratif/scientifique ?

Il faut opérer la distinction. Le temps que peuvent passer certaines personnes à encadrer techniquement et scientifiquement un doctorant est réduit sans pour autant que leur capacité soit remise en cause. Certains chercheurs sans habilitation sont très capables. Il faut par contre que cela soit clairement indiqué noir sur blanc, « qui fait quoi ». Mais que ceci n'implique pas qu'un directeur administratif puisse alors accueillir 50 doctorants.

Point de vue d'un syndicaliste invité à une réunion du conseil d'administration de la CEC. Il s'agit d'un avis personnel, le CdT n'ayant alors pas été discuté au sein de son syndicat.

- L'existence d'un contrat serait une bonne chose.
- Les bourses MENESR doivent être rééquilibrées vers les matières littéraires.
- La formalisation des liens entre l'aspect pédagogique et la recherche, ainsi que celle des droits et des devoirs, est une bonne chose.
- S'il n'y a pas de frein à la 4^e année, il y a la difficulté conséquente de la valorisation du diplôme. D'un autre point de vue, faire une 4^e année seulement s'il y a financement ne gêne que le doctorant, pas le directeur de thèse.
- Sur le CdT proprement dit, il y a des problèmes « techniques » : (nombre de doctorants encadrés dans les sciences humaines, obligation de publication, etc.)
- D'accord pour prendre en compte les différentes missions (dont l'encadrement de doctorants) pour l'évaluation des enseignants-chercheurs, mais... cela va être sans doute très difficile à mettre en œuvre de façon pratique et technique...

1.2.2 Principaux problèmes soulevés

D'un point de vue général, le CdT est apparu à certains comme un projet séduisant mais fragile, car reposant sur un « état d'esprit » autant que sur des contraintes effectives.

Le jeune doctorant se trouve plongé dans un tissu relationnel complexe. En effet, le « tout petit monde² » universitaire est fait de relations stratégiques et d'équilibres complexes, fondés

²Pour reprendre le titre d'un célèbre roman de David Lodge.

sur des intérêts scientifiques ou de pouvoir tacites. De fait, les intérêts des doctorants et plus généralement des non-permanents ne coïncident pas toujours, et sont même souvent divergents.

De plus, ce système paraît, au moins dans un premier temps, terriblement opaque pour qui y entre (et qui manque donc d'information). Enfin, le monde universitaire fonctionne par auto-évaluation (jugement par les pairs³) ce qui ne facilite pas non plus l'application du CdT. En effet, le terme même de contrat suppose l'intervention d'un référent extérieur pour contrôler le respect dudit contrat.

Éviter que, par un effet pervers, le CdT ne devienne un simple formulaire d'inscription en thèse sera du ressort d'associations locales de doctorants fortes et impliquées. À l'origine du CdT, elles doivent aussi en devenir les garantes, préserver cet état d'esprit qui a présidé à son élaboration. Dépositaires de la mémoire collective des doctorants d'un laboratoire, elles ont un double rôle à jouer par rapport à l'application du CdT dans leur établissement : un rôle d'information, d'aide et de soutien aux doctorants, et aussi un rôle de représentation (voire de contre-pouvoir) au niveau des laboratoires et des écoles doctorales. Elles doivent devenir des acteurs à part entière de la vie universitaire.

Par ailleurs, le contrat de thèse ne pourra développer pleinement sa fonction d'instrument d'évaluation des chercheurs et des unités de recherche⁴ que si les autorités de tutelle (organismes de recherche, directions générales du ministère) l'utilisent en tant que tel.

Ayant pris conscience de cet aspect fondamental pour une application efficace du CdT, nous présentons par la suite les principales objections soulevées par les lecteurs du CdT, recueillies sur HOTDOCS ou lors de discussions, présentations et réunions plus ou moins officielles

1.2.2.1 Le financement

C'est sans doute le point le plus délicat du contrat de thèse. Autant il est essentiel, autant il entraîne des désaccords. Combien de fois ne nous a-t'on pas dit : « obliger un financement c'est instaurer une sélection. Que devient ce principe fondamental de l'Université de laisser à chacun la possibilité de passer un diplôme ? ». D'autres personnes sont plutôt sceptiques : « supprimer les 20% de doctorants non financés (statistiques issues du rapport HOTDOCS) modifiera-t-il l'idée que se font les industriels du doctorat ? »

Pour bien comprendre les raisons qui nous font croire qu'un financement obligatoire est indispensable, il faut diviser les doctorants en deux catégories.

1° Tout d'abord il existe ceux qui espèrent utiliser leur diplôme pour une insertion professionnelle ou un changement de profession ou un complément de formation. Que cette formation soit initiale ou continue, ces doctorants doivent être financés. Pourquoi ?

- Pour leur assurer des conditions de vie et de travail acceptables, l'accès aux droits généraux reconnus par la législation du travail : congés, droits de recours ou préavis et l'accès aux avantages liés à une activité salariée exercée pendant trois ans : assurance maladie et chômage, cotisations retraite, etc.
- Pour que le doctorant soit considéré comme un véritable membre de l'équipe de recherche, au sein de l'environnement de production qu'est le laboratoire, et non plus comme une main d'œuvre bon marché. Il fournit un travail qui mérite un salaire.
- Pour revaloriser le diplôme, en particulier auprès des entreprises privées : la thèse correspond à un travail de recherche validé par un diplôme et est également une expérience professionnelle.

2° Mais il peut exister des personnes désirant passer un doctorat non pas pour l'utiliser à des fins professionnelles mais comme une acquisition et une reconnaissance de savoir. Eux pourraient ne pas être financés. Mais cela est-il compatible avec une vision claire de la formation doctorale par le secteur extra-académique ? Pour cette deuxième catégorie, l'obtention du titre est-elle si importante ? Il existe des revues spécialisées pour faire constater son savoir, nul besoin d'un diplôme. Et cela ne relève pas de la *formation* doctorale.

³Ce qui est, rappelons-le, nécessaire, compte-tenu de la très haute technicité de la recherche : seul un expert du domaine est à même de juger un travail de recherche.

⁴Ce qui lui assurera également une certaine pérennité.

En fait, le véritable problème est budgétaire : en l'état actuel, cette disposition appliquée telle quelle poserait de réels problèmes pour certaines disciplines et certains laboratoires. Nous considérons que cette mesure ne peut être prise qu'accompagnée d'une politique volontariste pour mieux répartir les allocations et soutenir les laboratoires qui actuellement font appel aux doctorants non financés.

En ce qui concerne les sciences humaines, le problème est évoqué au paragraphe 1.2.3.

1.2.2.2 Le nombre de doctorants par encadrant

L'explication de deux doctorants par encadrant est simple : on ne peut pas en encadrer plus correctement. Pourquoi ?

1. Parce qu'un doctorant doit travailler dans un domaine *pointu* qui nécessite une grande connaissance qu'il n'a pas au départ. Soit il a un bon encadrant qui l'oriente dans le bon sens dès le début, soit il cherche tout seul et il risque très fortement de s'égarer pendant plusieurs mois. Le doctorant doit devenir *en deux ans* un expert international dans son domaine. Pour comparaison, un consultant en milieu industriel doit avoir au moins sept ans d'expérience. . .
2. Parce qu'à chaque avancée ou problème il doit avoir un écho rapide et fiable, donc un encadrant disponible.
3. Parce que nous avons l'ambition de faire publier les doctorants : une publication sérieuse, c'est trois à six mois de travail intense avec l'encadrant.
4. Parce qu'en phase de rédaction, le besoin de retour est critique et ne peut se limiter à une relecture en diagonale : c'est souvent la phase la plus productive de la thèse.

Qui plus est, cela motivera les encadrants pour que leurs doctorants respectent les délais et, non seulement les doctorants ont de bonnes chances d'être bien encadrés, mais cela laisse du temps à l'encadrant pour s'occuper de sa propre recherche.

On peut alors nous dire qu'il est impossible, vu le nombre d'encadrants potentiels, d'assurer un tel taux d'encadrement. Ceci est faux car si l'on autorise les dérogations pour le personnel de rang B — sur des projets précis —, le chiffre de deux s'avère tout à fait réaliste.

1.2.2.3 La durée

Trois ans est la durée préconisée par le ministère ; nous l'étendons à quatre ans pour les doctorants en formation continue ayant une autre activité (enseignants à mi-temps par exemple). Elle est en accord avec le fait que la thèse est une formation longue, mais qu'elle ne doit cependant pas trop durer car le doctorant est déjà âgé.

Ce que nous voulons surtout, et ce qui soulève de nombreuses polémiques, c'est que cette durée soit la même pour tous et que disparaissent les thèses en cinq, six ans ou même plus qui contribuent au flou régnant autour de ce diplôme.

S'il veut être crédible auprès des entreprises, s'il veut que sa thèse soit considérée comme une expérience professionnelle, le doctorant doit aller jusqu'au bout de son projet de recherche dans le temps qui lui est imparti. De plus, pour clarifier ce qu'est la thèse dans le milieu extra-académique, il doit en être ainsi pour tous les doctorants. Comment identifier un diplôme si sa durée est fortement variable ?

Pourtant, certains projets de recherche peuvent demander du temps supplémentaire, c'est pourquoi une quatrième année peut parfois être nécessaire. Elle doit clairement se justifier (ce n'est pas un peu plus de temps pour boucler son rapport) et le doctorant doit alors continuer à vivre dans les mêmes conditions. C'est pourquoi, en particulier, le financement de l'année supplémentaire est indispensable. Cette année supplémentaire est en fait un prolongement du contrat, avec tout ce que cela implique.

1.2.2.4 Le rôle du directeur de l'école doctorale (responsable du suivi des thèses)

Le rôle de l'école doctorale et surtout de son directeur est d'assurer la bonne tenue des statistiques et de mieux définir et mieux choisir les orientations de l'école doctorale.

Dans le rapport du Comité National d'Évaluation de 1989-1993, on trouve page 44 :

...un nouveau concept, encore flou et évolutif, a été introduit : celui des « écoles doctorales ».

L'idée du CdT est de contribuer à faire en sorte que les écoles doctorales ne soient pas une pure construction formelle. La raison essentielle, outre le rôle important du responsable de l'école doctorale imposé par arrêté, est qu'une école doctorale regroupe a priori un nombre déjà important de doctorants. Le CdT fait jouer au responsable de l'école doctorale un peu le rôle de grand gardien (et responsable) de la formation doctorale. Il est une des clefs de voûte de la formation doctorale.

1.2.2.5 La publication obligatoire.

Si l'on entend par là publication ou communication dans un séminaire reconnu et que l'on considère la thèse comme ce qu'elle est, c'est-à-dire un véritable travail de recherche de trois ans, alors cette contrainte n'en est pas vraiment une et permet de s'assurer que toutes les thèses soutenues ont une véritable valeur scientifique⁵. La « tradition » dans certaines disciplines de ne laisser publier que les docteurs ne nous paraît pas une objection recevable.

1.2.2.6 Les médiateurs

Les premières idées sur le CdT proposaient d'adjoindre un « parrain » à chaque doctorant, afin de former un petit comité de thèse (voir paragraphe 1.3.1) chargé de suivre l'avancement de la thèse et surtout de fournir au doctorant un autre interlocuteur privilégié que son directeur de thèse.

Nous n'avons finalement pas retenu formellement cette idée, pour différentes raisons :

- forte réticence du milieu (« flicage ») ;
- difficulté de mise en œuvre : désignation/choix ;
- difficulté pour définir précisément son rôle, ses droits et devoirs, la zone de partage entre ses attributions et celle du directeur de thèse.

Toutefois, l'une des motivations de base restait : permettre l'arbitrage de conflits entre un doctorant et son directeur de thèse. En effet, aucune instance n'est à ce jour habilitée pour cela, et il n'y a donc pour le doctorant aucun recours possible, aucun droit écrit.

La solution finalement retenue est de proposer la nomination de médiateurs (enseignants-chercheurs) : un par université (médiateur administratif) et un par commission du CNU (médiateur scientifique). Les principales considérations qui nous ont guidé vers ce choix sont les suivantes :

- cela donne un nombre raisonnable de médiateurs (pas un par doctorant, mais pas non plus un seul en France) ;
- des méthodes réalistes de nomination/élection/désignation (par exemple élection/nomination par le Conseil Scientifique de l'université et la section du CNU), qui donnent du « poids » et de la « respectabilité » ;
- orthogonalité géographique/thématique : le premier médiateur s'occupe des conflits qui ne sont pas de nature scientifique, et assure la mémoire dans le temps via l'administration centrale, alors que le second est censé comprendre de quoi il retourne scientifiquement et au moins connaître des experts sur le sujet précis.

1.2.3 Le problème spécifique des Sciences Humaines

Si la situation actuelle de la grande majorité des doctorants en sciences « dures » est relativement peu éloignée de celle visée par le CdT, il n'en va pas de même pour les disciplines relevant des DSPT 6 (lettres et sciences humaines) et 7 (sciences économiques, juridiques, politiques et de gestion) du CNU.

Ces disciplines ont en effet des spécificités soit structurelles (difficulté à trouver des financements) soit culturelles (durée des thèses très longue, quasi-absence d'encadrement, travail plus

⁵Cette disposition existe déjà dans certains centres universitaires.

individuel qu'intégré au sein d'une équipe, etc.) qui rendent le CdT dans sa version actuelle difficilement transposable. D'un autre côté, c'est dans ces disciplines que les conditions des doctorants sont les plus difficiles : faible pourcentage de thèses financées (de 10 à 14 % suivant les GER dans la DSPT 6, de 14 à 33% dans la DSPT 7⁶) et très fort taux d'échec, estimé à 55 % (!) par la DGRT.

Faut-il prévoir un aménagement du CdT pour ces disciplines ? Ou bien quelles mesures d'accompagnement sont nécessaires ? La question n'est pas encore tranchée. Un groupe de travail — composé de doctorants de ces disciplines — est en cours de constitution par le groupe ACTION-HD pour réfléchir à ce problème. Après accord de ses associations membres, la CEC pourra porter les propositions de ce groupe comme elle a porté la version actuelle du CdT.

1.3 Expériences

1.3.1 L'existant

Depuis quelques années, certains laboratoires ou instituts ont commencé à avoir une démarche plus volontariste en ce qui concerne les conditions de travail et/ou le devenir de leurs doctorants, suite à une prise de conscience due soit à des permanents, soit à une mobilisation des étudiants-chercheurs locaux. Faute de pouvoir agir au niveau national, ils ont opéré à leur niveau en élaborant des procédures locales.

Nous allons présenter cinq expériences qui ont ainsi eu lieu, à l'INSA de Lyon, au LEST (Aix-en-Provence), à l'I3S (Nice), à l'ENSTB (Brest) et à l'INRA.

1.3.1.1 Comités de thèse

Au LEST et à l'INRA ont été mis en place des comités de suivi des thèses assez similaires. L'objectif est « d'intégrer le travail de recherche du doctorant dans un cadre scientifique et professionnel plus large (...) et de renforcer les fonctions de tutorat et d'accompagnement que le responsable de thèse a pour mission d'assurer »⁷. En pratique, un comité de quelques personnes, chercheurs et/ou partenaires professionnels, est mis en place autour de chaque doctorant, avec pour mission de suivre les travaux de celui-ci par le biais de réunions formelles régulières. Il ne s'agit pas d'interférer avec le rôle d'encadrement du directeur de thèse, mais de fournir au doctorant une plus grande ouverture (scientifique, méthodologique, professionnelle), de le conseiller dans sa stratégie de formation, de l'aider à définir son profil et son projet professionnel.

Ces comités sont mis en place à l'INRA cette année, mais l'expérience au LEST est plus ancienne et un premier bilan a pu en être tiré. S'il apparaît globalement positif, certains problèmes ont été notés, notamment en ce qui concerne les rapports entre le comité et le directeur de thèse. D'autre part, les doctorants jugent le rôle des comités insuffisant pour ce qui est de les guider dans leur parcours et leur positionnement. Enfin, ce système ne propose pas de solutions globales à des questions aussi importantes que le financement, la durée des thèses ou l'insertion professionnelle.

1.3.1.2 Chartes

L'INSA de Lyon a établi une *charte des études doctorales* et l'I3S une *charte des non-permanents*, qui comportent plusieurs caractéristiques communes. À l'ENSTB a été rédigé un texte intitulé « La thèse à Télécom Bretagne » qui reprend un peu les mêmes principes et pourrait être mis en place à la rentrée 96.

Contrairement aux comités de thèse, il s'agit ici de textes officiels ayant pour but de clarifier les statuts des étudiants-chercheurs. Les principales dispositions sont les suivantes :

- descriptif du public visé (doctorants, mais aussi DEA pour l'INSA et l'I3S, ainsi qu'ATER et postdocs pour l'I3S) et de ce que le laboratoire attend de leur activité ;

⁶Chiffres du rapport de la DGRT 1995.

⁷Comité de thèse : objectifs et modalités de mise en place. Document INRA.

- engagements du non-permanent : participer à la vie scientifique du laboratoire (groupes de travail), faire état de ses travaux au moins une fois par an (présentation, rapport), publier ses travaux ;
- engagements du laboratoire : fournir les moyens de travail nécessaires (local, ressources, équipement) ; permettre au doctorant de promouvoir ses travaux dans les conférences (au moins une à l'ENSTB, une nationale et une internationale à l'I3S, l'INSA disposant d'un budget de formation continue et scientifique pour la participation aux colloques et à des stages d'élargissement des compétences) ;
- l'INSA s'engage à prendre en charge le financement du doctorant si celui-ci n'en a pas, à concurrence de 90 % du SMIC ; l'ENSTB n'interdirait pas formellement les thèses non financées, mais elles seraient soumises à dérogation ;
- l'I3S fixe la durée de thèse à trois ans, éventuellement prolongeable avec l'accord du conseil d'URA ;
- l'INSA précise que le doctorant ne peut publier qu'avec l'accord de son directeur de thèse, mais que ses travaux ne peuvent être publiés sans qu'il en soit signataire ;
- les doctorants sont représentés auprès d'un organe décisionnel du laboratoire pour les sujets les concernant (à l'ENSTB est notamment évoqué un droit de regard sur les sujets de thèse proposés) ;
- etc.

1.3.1.3 Bilan

Le premier type d'expérience (comité de suivi, parrainage) avait fait l'objet de beaucoup de discussions lors de l'élaboration du CdT, car il nous semble extrêmement intéressant pour le doctorant dans son activité quotidienne. Dans le meilleur des cas — qui suppose que les membres du comité jouent activement leur rôle — cela peut lui offrir une réelle ouverture, une meilleure appréhension de la problématique de recherche et de son implication dans un contexte plus large, voire une possibilité de médiation en cas de conflit avec le directeur de thèse.

Nous ne l'avons finalement pas retenu⁸ car il est difficilement généralisable à tous les types de thèse. Il nous semble plus de la responsabilité d'un laboratoire, voire d'un institut comme l'INRA dont les champs de recherche et les méthodes sont relativement homogènes, de mettre en place un tel système. Nous pensons toutefois que celui-ci doit venir en *complément* du CdT : il ne le remplace absolument pas.

En ce qui concerne les chartes, ces dispositions nous paraissent évidemment aller dans le bon sens, et le CdT en est largement inspiré. On peut toutefois noter que leurs dispositions relèvent parfois plus du vœu pieux que de mesures précises (exemple : « la préparation au diplôme de doctorat doit permettre au postulant d'acquérir une expérience professionnelle reconnue tant pour les emplois publics, que privés »). D'autre part, ces chartes n'ont pas valeur de contrat, aussi leur application ne peut elle être garantie. Par exemple, un sondage de l'association des doctorants de l'INSA de Lyon donne 23% des doctorants dont le financement principal est inférieur au montant de l'allocation MENESR et 4% sans ressources. Une extrapolation donne 6,5% avec moins de 4000F brut par mois pour vivre. À noter que les étrangers ont en général un financement d'un montant inférieur aux français.

L'élaboration du CdT a donc en partie consisté à compléter les manques relevés dans ces chartes :

- manque de précision en ce qui concerne la durée et le financement de la thèse ;
- pas d'évaluation des chercheurs et des laboratoires au vu de la formation doctorale dispensée ;
- pas de suivi statistique des doctorants ;
- pas de procédure de médiation prévue ;
- pas de document de référence consignant les points-clefs de la thèse.

⁸Il en reste juste une trace dans l'article 10, qui invite le doctorant et son directeur de thèse à choisir un « parrain ».

1.3.2 Discussions en cours

INP Toulouse L'Institut National Polytechnique de Toulouse regroupe quatre écoles d'ingénieurs (ENSEEIH, ENSCT, ENSAT, ENSIGC) et trois départements. Environ 750 doctorants y sont inscrits.

L'INPT a déjà une politique de formation doctorale innovante. Le principe de la communication (revue ou congrès) obligatoire pour soutenir y existe déjà depuis plusieurs années, les thèses non-financées ne sont en principe pas acceptées. L'année dernière a été mis en place un Département de Formation aux Métiers de la Recherche pour préparer les doctorants à une meilleure insertion dans l'industrie. Cette formation obligatoire a lieu pendant la première année de thèse. En 95-96 (année transitoire car il s'agit de la première mise en œuvre) elle consistait en quelques séminaires sur « la qualité », « la gestion de projet et de produit », « la vision des entreprises sur la recherche », etc.

Contacté par une association de doctorants de Toulouse membre de la CEC, le directeur de l'INPT s'est montré intéressé par le CdT. Points retenus comme favorables :

- définition du sujet de thèse ;
- rencontre des personnes ;
- mise au point après un an ;
- droits et devoirs de chacun cosignés.

Point jugé délicat : l'idée du médiateur.

Il propose d'ajouter en plus un partenariat obligatoire avec un industriel, même lorsque le doctorant n'est pas financé par le privé.

Une version modifiée devrait être proposée pour discussion avec les directeurs d'école dans un premier temps, puis au Conseil Scientifique de l'INP.

Paris XI, Montpellier II Dans ces deux universités, le CdT a déjà été présenté par des associations membres de la CEC (réunion de la commission pédagogique du 3^e cycle de Paris XI, réunion avec le président de l'université de Montpellier II). Dans les deux cas, une commission est ou sera formée pour faire des propositions au Conseil Scientifique, pour une éventuelle application à la rentrée 1997. À suivre...

1.4 Conclusion

La formation doctorale en France traverse une crise grave. Instituée dans sa forme actuelle il y a plus de dix ans, à une époque où le principal problème à régler était de former suffisamment de docteurs pour répondre aux besoins de la recherche et de l'enseignement supérieur, elle n'est plus adaptée à une situation où les contraintes extérieures ont changé. Maillon faible, à la fois par son absence de statuts et un manque de représentation auprès des instances dirigeantes, de la chaîne reliant la recherche à la société française, elle subit des pressions de toutes parts.

Problèmes budgétaires, crise de l'Université, chômage (notamment des jeunes), faiblesse de la R&D privée en France... Tous ces problèmes ont des répercussions importantes sur la situation et le devenir des doctorants :

- tentation, pour certains chercheurs, d'utiliser les doctorants comme « super techniciens » (avant de voir se généraliser l'emploi de post-doctorants à la place de chercheurs ?)
- tentation de recruter des PRAGs plutôt que des maîtres de conférences, ce qui n'empêche d'ailleurs pas d'exploiter des doctorants pour faire des vacations d'enseignement dans les universités — pour cause de sous-encadrement !
- méconnaissance des docteurs dans la société, notamment par les PME, trop souvent perçus comme des étudiants attardés, trop spécialisés, loin des problèmes concrets...

Cette situation préoccupante, bien peu s'en étaient inquiétés avant que les doctorants ne se prennent en main. On sait que la thèse ne favorise pas l'engagement collectif, et les différentes tentatives de fédération des doctorants n'avaient jamais pu se pérenniser. Nous pensons que les choses ont maintenant changé. La CEC, née du mouvement HOTDOCS et dans le prolongement

de la rédaction du rapport HOTDOCS, a, par ses liens avec les organisations étudiantes et dans l'inter-syndicale, par son travail sur le CdT, fait la preuve de son sérieux et de sa légitimité.

Après le constat des problèmes des doctorants, le contrat de thèse propose maintenant des solutions qui, si elles sont bien sûr loin à elles seules de régler tous les problèmes, peuvent permettre d'en améliorer les plus criants.

Nos propositions sont réalistes, même si elles se heurtent parfois à des préjugés et des traditions bien établis. Il est clair qu'il faut faire bouger les choses, mais aussi faire évoluer les mentalités : toute réforme de l'université a mis des années pour entrer dans les mœurs, mais on peut espérer que les aménagements que nous proposons, qui constituent un changement beaucoup moins profond, mettront moins de temps à voir le jour.

Chapitre 2

Présentation détaillée

Introduction

Les auteurs du rapport HOTDOCS sur la formation doctorale (avril 1995) avaient constaté des carences dans l'encadrement et le suivi de certains doctorants (chapitre 2 du rapport HOTDOCS). Plus que d'un problème systématique facilement isolable, il s'agissait d'un ensemble de situations de crise potentielles ou effectives qui avaient éveillé l'attention sur ces problèmes.

Doctorants exploités au-delà du cadre de leur travail de thèse et de sa nécessaire intégration dans les objectifs d'un laboratoire, doctorants isolés sur un sujet totalement marginal, sans interaction avec le reste de l'équipe d'accueil, conflits avec le directeur de thèse débouchant sur des échecs sans appel, cessations de financement induisant parfois un abandon forcé de plusieurs années de travail, etc. : la liste des problèmes constatés est longue et leur fréquence inquiétante. À titre indicatif, on se souviendra que le taux moyen d'abandon en cours de thèse est estimé à environ 25 %, avec des pointes à 55 % dans certaines disciplines¹.

De telles pathologies sont génératrices de gaspillages de ressources humaines et de deniers publics *et* privés (via le financement des thèses). De plus, elles empêchent le doctorat de jouer pleinement son rôle dans l'évolution de l'enseignement supérieur et le renforcement de la capacité d'innovation des entreprises.

L'analyse effectuée dans le rapport HOTDOCS a montré que certaines situations étaient fortement dégradées par le flou artistique régnant dans la définition du rôle des différentes personnes impliquées dans une formation doctorale. La non-explicitation des attentes des différentes parties et l'absence de règles de conduite en matière d'encadrement doctoral sont apparues très fréquentes.

Le cadre légal actuel du doctorat est régi par l'arrêté du 30 mars 1992 relatif aux études de troisième cycle. Mais il ne s'agit que d'un cadre minimal, ne fixant guère que les éléments essentiels de la formation doctorale (présence d'un directeur de thèse, de rapporteurs, soutenance publique et composition du jury...). Les autres aspects sont délégués aux établissements et aux écoles doctorales.

Malheureusement, l'expérience montre que, dans la quasi-totalité des cas, ces instances se cantonnent à des modalités pratiques et des contingences administratives sans développer ni les droits ni les devoirs du doctorant (rapport HOTDOCS, p.91).

Pour cette raison, le rapport HOTDOCS suggère l'instauration d'un véritable *contrat de thèse* liant les différents partenaires de la formation doctorale (doctorant, directeur de thèse, directeur de laboratoire, etc.).

Bien entendu, le but de cette proposition n'est pas de définir un statut unique régissant dans le détail le fonctionnement de tous les doctorats. En effet, ce statut doit s'adapter à la grande diversité des travaux effectués par les doctorants. On se souviendra qu'existent des

¹Voir le *Rapport sur les Études Doctorales*, DGRT, décembre 1995, page 45.

doctorats à caractère purement universitaire et d'autres effectués dans une entreprise, au sein d'un environnement de production industriel, par exemple dans le cadre de conventions CIFRE.

Toute proposition raisonnable de statut doctoral se doit de préserver cette diversité. Elle doit donc se limiter à l'explicitation de quelques règles de bonne conduite élémentaires qui devraient être appliquées dans tous les cas. Ces règles définissent les rôles des différentes parties impliquées dans le doctorat : le doctorant, le directeur de thèse, le directeur de l'unité d'accueil, l'université, un éventuel « employeur » distinct de l'unité d'accueil. Deux médiateurs sont également introduits dans la formation doctorale. L'un est désigné par le conseil scientifique de l'établissement où s'effectue la recherche, l'autre par la section nationale du CNU. Ils interviennent en cas de conflit entre les différents contractants (art. 10).

Le rapport HOTDOCS décrit quelques-unes des pistes qui peuvent être explorées (chapitre 4, paragraphe 4.2.2). Dans la suite de ce travail, nous soumettons aujourd'hui à débat un prototype de contrat de thèse. Celui-ci doit dans notre esprit permettre :

- (i) d'explicitier dès le départ les attentes des différentes parties autour d'un projet scientifique mûrement réfléchi. Cette dimension vise également à encourager les différents partenaires à briser la « loi du silence embarrassé » qui règne parfois dans les laboratoires. Le contrat de thèse est donc un instrument de *responsabilisation* ;
- (ii) de devenir un document de référence pour définir le contenu du doctorat, tant au travers du travail de recherche effectué que des compétences acquises. Le contrat de thèse est donc un instrument de *valorisation* de la formation doctorale dans le monde extra-académique ;
- (iii) de fournir un instrument d'évaluation quantitatif et qualitatif des formations doctorales. Il s'agit de garder une trace des formations dispensées afin de pouvoir mieux évaluer le travail des chercheurs et les unités de recherche en matière de formation doctorale. Le contrat de thèse est donc un instrument d'*évaluation*.

Nous espérons, par cet apport, enclencher une dynamique, catalyser des expériences qui ouvriront la voie à de nouvelles pratiques d'encadrement doctoral, plus responsables et plus efficaces.

Les trois points mis en avant (responsabilisation, valorisation et évaluation) sont développés dans les paragraphes suivants.

2.1 Responsabilisation des partenaires

Le contrat de thèse vise à responsabiliser les acteurs de la formation doctorale, c'est-à-dire à définir les rôles et responsabilités de chacune des parties. De cette façon, nous espérons protéger le doctorant de dérives pouvant venir de lui-même ou de son environnement, et améliorer nettement l'orientation et le suivi de son travail de doctorat.

Nous allons tout d'abord examiner qui peuvent être les différents contractants et quels sont leurs rôles respectifs. Puis nous discuterons trois points importants dans le déroulement d'un doctorat, pour lesquels les attentes doivent être précisées *ab initio* : le financement, le sujet et les conditions de travail dans le laboratoire.

2.1.1 Définition du rôle des signataires

Nous énumérons ci-dessous ces acteurs, en citant respectivement leur rôle et leurs obligations.

- Le doctorant est le principal intéressé par le doctorat, qui est pour lui un projet à la fois professionnel et personnel. C'est lui qui effectue le travail de recherche. Titulaire d'un DEA, il est soit en formation initiale (art. 3), soit en formation continue (art. 4). Il s'engage à tout faire pour soutenir sa thèse avant la fin du contrat. Après la période de formation proprement dite, suit une période de cinq ans pendant lesquels il communique des informations sur son devenir professionnel au responsable du suivi des thèses (art. 8).
- Le responsable du suivi des thèses (art. 5) représente l'École Doctorale (ou, à défaut, la formation doctorale) dont dépend le doctorant. Il veille au respect des critères de

qualité « académiques » du projet de recherche doctoral (qualification des intervenants, reconnaissance de l'unité d'accueil dans la discipline scientifique concernée. . .).

Il est le responsable officiel de la formation doctorale pour la discipline scientifique concernée dans l'École Doctorale concernée.

En fin de thèse, il valide l'autorisation de soutenance donnée par le directeur de thèse (art. 15). C'est également lui qui reçoit les rapports d'avancement à chaque réinscription du doctorant (art. 13) et qui est le premier informé de situations de crise (art. 19).

Enfin, après la période de formation, il assure un suivi statistique des thèses de son unité : taux d'abandon, devenir professionnel des docteurs (art. 5, 20, 21).

- Le directeur de l'unité d'accueil (art. 6) est responsable de l'unité de recherche (publique ou privée) dans laquelle le doctorant effectuera son travail de recherche.

Il est garant de la bonne intégration du doctorant dans l'unité, du respect mutuel de ses droits et de ses devoirs vis-à-vis du laboratoire (art. 11).

- Le directeur de thèse (art. 7) a l'entière et incessible responsabilité de l'encadrement scientifique du travail de thèse.

Il définit et élabore, en concertation avec le doctorant, le projet de recherche. Il s'assure de son intérêt scientifique dans le champ de recherche concerné (art. 9). Il assure le suivi régulier du travail de recherche : il doit en particulier détecter un éventuel problème d'avancement ou d'orientation des travaux et tenter, en premier lieu, de le résoudre avec le doctorant.

Il veille en outre à divers aspects de la formation du doctorant au métier de la recherche et à ses méthodes, tant par ses propres conseils qu'en lui assurant l'accès à des cours ou stages de formation complémentaires (art. 12). À la fin de la thèse, il lui revient d'évaluer le travail de thèse en vue de la soutenance (art. 15).

Pour garantir la disponibilité du directeur de thèse, il lui est en outre demandé de ne pas encadrer simultanément plus de deux doctorants.

Enfin, il nous paraît souhaitable de mettre fin aux pratiques qui consistent à distinguer un directeur de thèse administratif et un directeur de thèse scientifique. L'arrêté du 30 mars 1992 laisse aux chefs d'établissement la possibilité d'autoriser un chercheur non habilité et de « rang B » à encadrer une thèse sur un projet bien précis. L'utilisation de cette disposition, couplée aux capacités d'évaluation a posteriori offertes par le contrat de thèse, nous semble plus saine que les montages baroques actuellement en vigueur.

- Les médiateurs (art. 10) sont chargés d'arbitrer les conflits ou différends qui pourraient survenir. Leur proximité géographique et scientifique doit permettre d'arbitrer ces situations et de leur trouver une issue positive. Le médiateur de l'établissement doit aussi garder la mémoire de ces difficultés et, éventuellement, les faire remonter aux autorités de tutelle. Ceci participe à l'idée d'une meilleure évaluation de la formation doctorale.

De plus, les contractants sont invités à doter le doctorant d'un parrain dont le rôle scientifique est issu du sens commun du mot : observateur et guide complémentaire, notamment en cas d'indisponibilité ou de surcharge de la part du directeur de thèse.

2.1.2 Financement du doctorat

Les sources de financements spécifiques pour le doctorat sont multiples. Toutefois, derrière cette diversité satisfaisante se cachent parfois des situations inacceptables. Ainsi existent de nombreux cas de doctorants sans aucun financement en relation avec leur travail de thèse, ou encore financés plus ou moins sporadiquement sur le mode communément appelé « travail au noir »².

Enfin, certains financements spécifiques (bourses en général) privent le doctorant de droits généraux reconnus par la législation du travail : congés, droits de recours ou préavis. Parfois, certains financements privent par la suite le docteur diplômé d'avantages qui sont légalement liés à une activité salariée exercée pendant trois ans : assurance maladie et chômage, cotisations retraite, etc.

²Paiement aléatoire sur fonds contractuels ou récurrents, souvent à base de fausses missions.

Le travail de thèse est certes une formation mais c'est aussi une première expérience professionnelle. Le doctorant est membre d'une équipe de recherche, au sein de l'environnement de production qu'est le laboratoire. Pour cette raison, il doit être normalement financé de manière à accéder aux prestations sociales de tout salarié.

Le contrat de thèse que nous proposons cherche donc à éradiquer les cas d'exploitation flagrants, et à formuler un petit nombre de conditions communes que doivent satisfaire tous les types de rémunérations, salaires et bourses diverses utilisables comme financement d'un doctorat. Tout contrat de thèse doit mentionner un financement déclaré, garanti pendant trois ans, sur lequel sont prélevés des cotisations sociales comprenant les assurances sociales maladie, vieillesse et chômage (art. 3).

Les doctorats préparés au titre de la formation continue ne doivent pas non plus devenir des filières d'exploitation. Pour cette raison, le contrat de thèse stipule (art. 4) que le cahier des charges du contrat liant l'employeur et le doctorant contient explicitement des activités de recherche. Il est également possible — comme c'est le cas actuellement — aux agrégés et certifiés à mi-temps ou deux-tiers-temps de préparer un doctorat tout en enseignant, et ce au titre de la formation continue.

2.1.3 Sujet de thèse

La définition initiale du projet de recherche est un facteur important dans la réussite de celui-ci. S'il est clair que les aléas d'un travail de recherche sont imprévisibles à moyen terme, il importe toutefois de se prémunir contre certaines erreurs.

Alors que notre dispositif de recherche public, par la stabilité de ses emplois, permet à ses personnels une importante prise de risque, il est surprenant de constater de curieux renversements de situation, les sujets les plus risqués étant livrés à l'état brut à des doctorants, par définition inexpérimentés. On trouve donc des doctorants isolés sur un sujet marginal, ou plongés au contraire dans le flot immédiat des projets d'une plus ou moins grande profondeur scientifique.

Ce mode de fonctionnement est malsain. Nous pensons qu'il convient d'apporter un soin tout particulier à la définition du sujet de thèse. Le projet de recherche, défini et élaboré par le directeur de thèse en concertation avec le doctorant, doit, sans entraver l'initiative personnelle du doctorant et sans prétendre être un programme de travail rigide et immuable, positionner le travail de recherche sur un thème et des axes précis. Ce programme de recherche doit être identifié comme novateur au sein du domaine scientifique. Enfin, son insertion dans une démarche scientifique cohérente doit apparaître clairement.

Le directeur de thèse porte l'entière responsabilité de la définition du sujet de thèse (art. 9). Parallèlement, le responsable du suivi des thèses a un droit de regard sur le sujet de thèse, droit qui se manifeste implicitement dans le fait qu'il a connaissance de celui-ci avant de s'engager dans le contrat de thèse (art. 5).

Un changement notable du sujet de la thèse ne peut avoir lieu en cours de thèse qu'après concertation avec les intervenants concernés (art. 13).

2.1.4 Conditions de travail

Le doctorant, chercheur en formation, n'en est pas moins intégré dans un laboratoire. Le travail de thèse appelle l'apprentissage du travail en équipe articulé autour d'un projet. Le doctorant doit donc s'intégrer dans cet environnement professionnel et en respecter les règles.

Il est par conséquent soumis aux mêmes devoirs et jouit des mêmes droits communs que tout membre du laboratoire d'accueil (art. 11). Rien en particulier ne doit s'opposer statutairement à sa participation à des instances représentatives, qu'il s'agisse de comités scientifiques ou de comités d'entreprise. De même, si certaines tâches sont partagées entre tous les membres du laboratoire, le doctorant y participe au même titre que les autres.

Parallèlement, l'unité d'accueil fournit au doctorant les moyens nécessaires à son travail (art. 6), celui-ci s'engageant à en mettre les résultats à la disposition de l'équipe.

2.2 Clôture du contrat

Il nous a paru enfin essentiel de définir des règles précises pour mieux cerner les conditions de clôture de ce contrat. En effet, les abandons en cours de thèse ne font jusqu'à aujourd'hui l'objet d'aucun contrôle (les rapports de la DGRT 1995 abordent le sujet par des estimations). Le taux relativement élevé d'abandons (environ 25 %) recouvre une grande diversité de situations. Le flou total qui les entoure est, à notre avis, préjudiciable à une évaluation sérieuse de la qualité de l'encadrement doctoral dispensé au sein des unités de recherche par les chercheurs.

Pour cette raison, la clôture du contrat est indissociable du suivi post-doctoral.

2.2.1 Durée du contrat

Afin d'assurer la possibilité d'un suivi post-doctoral pour évaluation, le contrat est séparé en deux phases distinctes (art. 2) : une première qui correspond à la formation proprement dite et une deuxième dite de suivi. La deuxième dure cinq ans et débute à la fin de la première quel que soit le résultat de celle-ci (obtention ou non du diplôme) ; son rôle est explicité par les articles 20 et 21.

La durée de la première est liée à la durée recommandée (arrêté du 30 mars 1992), actuellement trois inscriptions, étendue à cinq dans le cas de thèses préparées dans le cadre de la formation continue (art. 16). Elle peut être prolongée d'un an au plus sous réserve d'une prolongation adéquate du financement (art. 15).

Le choix de ces durées est basé sur l'observation du marché de l'emploi extra-académique : l'insertion se fait d'autant plus difficilement qu'elle est tardive.

2.2.2 Conditions de clôture

Le contrat ici soumis propose une normalisation des procédures de fin de doctorat suivant les différents cas possibles.

- Le doctorat se termine normalement par une soutenance de thèse. Dans le cadre du contrat de thèse, celle-ci doit avoir lieu dans les temps impartis, c'est-à-dire avant la fin de la période de formation indiquée dans le contrat (art. 15 et 16).
Outre l'autorisation écrite du directeur de thèse et celle du responsable du suivi des thèses, le contrat propose que la soutenance ne puisse être engagée qu'après publication d'un aspect du travail du doctorant, sous la forme d'un article ou communication accepté par un comité de relecture scientifique (art. 17). En effet, la communication de ses résultats à travers le système de relecture par comité scientifique (« *international peer review* ») est aujourd'hui un aspect trop important du métier de chercheur pour ne pas être intégré dans le programme d'une thèse. Cette clause s'entend naturellement dans le respect d'engagements éventuels de secret national ou industriel.
- Si une rupture du contrat a lieu sans obtention du diplôme, les responsabilités de cette rupture doivent dans certains cas être assumées (art. 18 et 19).
Les parties concernées fournissent un rapport justifiant la rupture du contrat (art. 19). Le doctorant ou le médiateur peuvent, par ailleurs, demander un avis scientifique à un expert extérieur sur la recherche effectuée jusqu'à la rupture du contrat (art. 18).
En cas de rupture de contrat avant soutenance, le doctorant ne peut prétendre au titre de docteur.
- Enfin, dans tous les cas de figure, le contrat, à la clôture de la période de formation, devra être complété de documents faisant un bilan de la formation doctorale (art. 18) : rapports des rapporteurs et de soutenance si soutenance il y a eu, rapports éventuels d'autres experts et du parrain.

Les formations complémentaires qui ont été suivies seront systématiquement mentionnées en vue de valoriser les compétences acquises au cours de la formation doctorale (art. 18).

Ces conditions de clôture de la période de formation du contrat permettent, comme nous allons le voir, d'utiliser le contrat de thèse comme instrument de valorisation du doctorat dans le monde extra-académique, mais aussi d'évaluation des formations doctorales.

2.3 Valorisation du doctorat

Les évolutions considérables de la formation doctorale depuis 1984 ont quelque peu brouillé l'image du doctorat dans le monde extra-académique, ce qui n'est pas sans incidence sur les perspectives d'insertion des docteurs dans ce secteur. Ainsi, les prévisions élaborées au début des années 1990 (2500 insertions annuelles dans le secteur privé) se sont avérées beaucoup trop optimistes.

Pour cette raison, nous pensons qu'une revalorisation du doctorat est nécessaire. Elle passe tout d'abord par un positionnement clair et sans ambiguïté du diplôme et par une meilleure information sur ce qu'il recouvre.

Dans cette optique, nous pensons que le contrat de thèse doit servir de *descriptif de référence* de la formation suivie et pourra donc être utilisé par le doctorant dans sa recherche d'emploi. C'est pour cela que nous avons souhaité que le contrat de thèse soit complété par la description des formations suivies.

Nous espérons ainsi une plus grande reconnaissance de la formation doctorale hors du monde académique. Bien sûr, le contrat de thèse pourra être utilisé dans les procédures de recrutement universitaires et des organismes de recherche.

Trois axes principaux de valorisation sont à distinguer : le travail de recherche à proprement parler, les formations complémentaires et l'expérience d'enseignement éventuellement acquise.

1. La qualité du travail de recherche est évaluée au travers des rapports fournis par les rapporteurs du jury³, de l'évaluation externe obtenue par le biais d'une publication (art. 17), des rapports du directeur de thèse et du doctorant sur le travail accompli (art. 18). Ces documents sont joints au contrat de thèse.
2. À côté du travail de recherche et de l'expérience professionnelle acquise, le doctorant suit des formations complémentaires (art. 14). Celles-ci peuvent être de nature scientifique (cours de spécialité post-DEA, écoles scientifiques, etc.), ou de nature plus générale (techniques de présentation, utilisation d'outils informatiques, etc.) mais de nature à faciliter l'insertion professionnelle du docteur⁴.

Nous pensons qu'il est indispensable qu'elles soient mentionnées dans le contrat de thèse à l'issue de la période de formation (art. 18).

3. Le doctorant qui le souhaite doit avoir la possibilité d'enseigner (art. 14). Cela est crucial s'il se destine à l'enseignement supérieur, mais les compétences ainsi acquises (travail de synthèse, de présentation et d'explication en public) sont également utiles dans d'autres secteurs professionnels.

En résumé, nous souhaitons que le doctorat ne soit pas simplement conçu comme une période de recherche de trois ans concrétisée par un mémoire appelé thèse, mais soit formé d'un ensemble qui regroupe d'une part cette expérience de recherche et, d'autre part, un ensemble de formations de haut niveau conduisant à l'acquisition de compétences diverses.

C'est pourquoi nous suggérons qu'à la fin de la période de formation, une copie du contrat en l'état soit remise au doctorant qui pourra l'utiliser dans sa recherche d'emploi. Ce document, qui contient le projet initial et un descriptif de ce qui a effectivement été réalisé, se doit d'être considéré comme le descriptif de référence de la formation doctorale.

2.4 Évaluation des formations doctorales

Le suivi de la qualité des formations doctorales est à l'heure actuelle insatisfaisant. L'évaluation est purement quantitative et ne prend même pas en compte les abandons. La formation doctorale représente toutefois un investissement relativement lourd⁵ et il nous semble donc important d'en assurer une évaluation sérieuse.

³Voir l'arrêté du 30 mars 1992, article 25.

⁴Voir les propositions du rapport HotDocs en matière de formation doctorale intégrée, paragraphe 4.3.

⁵En masse salariale, de 240 kF pour un allocataire payé par le MENESR sur deux ans à 465 kF pour un allocataire moniteur sur trois ans.

Enfin, toute logique contractuelle suppose un intervenant extérieur au contrat qui soit capable d'apprécier si les termes du contrat ont été respectés. Le contrat de thèse ne peut donc jouer pleinement son rôle que s'il est *effectivement* utilisé pour analyser la qualité de la formation doctorale par les autorités de tutelle.

2.4.1 Suivi statistique et information

Le contrat de thèse stipule que l'école doctorale doit tenir des statistiques sur le devenir de ses doctorants (articles 5 et 21). Par souci de cohérence et de gain de temps, nous suggérons que ces statistiques reprennent les données qui sont transmises à la DGRT lors des enquêtes sur le devenir des docteurs. Ceci aurait l'avantage de permettre une mise en regard simple des données relatives à l'école doctorale par rapport aux données nationales.

Ces enquêtes permettront de savoir si une formation doctorale est adaptée et débouche sur des emplois, ou si, au contraire, elle ne permet plus aux doctorants d'être compétitifs sur le marché du travail. Elles seront systématiquement fournies aux étudiants de DEA avant leur inscription en doctorat (art. 8). Plus généralement, il est évident qu'elles devront être communiquées à tout étudiant de second ou troisième cycle qui en fera la demande.

À moyen terme, il pourrait être utile d'envisager une utilisation de moyens de diffusion et de collecte de l'information, tel le réseau Internet, afin de réduire considérablement les difficultés et les temps d'accès aux informations statistiques ou scientifiques sur les travaux de doctorat conduits en France.

2.4.2 Évaluation

Il importe aussi que les instances chargées d'évaluer les chercheurs et les unités de recherche puissent évaluer la formation doctorale dispensée par un chercheur ou une unité donnée (art. 21).

Pour cette raison, chaque contrat sera complété par des explications sur les raisons de la fin de la thèse, en particulier lorsqu'elle se termine sans l'obtention du diplôme (art. 19). Ces documents étant ensuite conservés, il sera possible de déterminer les taux d'échecs des formations doctorales, éventuellement encadrant par encadrant, et les raisons de ces échecs.

Enfin, le suivi post-doctoral sur cinq ans permettra de mieux cerner le marché de l'emploi des docteurs et ses évolutions. Le scénario de développement de la crise actuelle des débouchés des docteurs⁶ a montré la nécessité de diminuer le temps de diffusion de l'information sur les débouchés et de pratiquer une gestion prévisionnelle tenant compte des évolutions de la demande, en particulier dans le secteur privé.

⁶Voir le rapport HOTDOCS chapitre 3, et les rapports DGRT.

Chapitre 3

Contrat de thèse

Vu le décret 83-1260 du 30 décembre 1983 modifié fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques, notamment son article 7 ;

Vu le décret 85-402 du 3 avril 1985 relatif aux allocations de recherche ;

Vu le décret 89-794 du 30 octobre 1989 relatif au monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur ;

Vu l'arrêté du 30 mars 1992 relatif aux études de troisième cycle ;

Vu l'arrêté du 8 juillet 1991 portant fixation du montant des allocations de recherche ;

Vu le décret 95-16 du 10 janvier 1996 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment son article 5 ;

Les soussignés :

Nom : Prénom :
ci-après désigné « le doctorant »,

Nom : Prénom :
Grade et fonction :
ci-après désigné « le directeur de thèse »,

Nom : Prénom :
Grade et fonction :
ci-après désigné « le directeur de l'unité d'accueil »,

Nom : Prénom :
Grade et fonction :
ci-après désigné « le responsable du suivi des thèses »,

Nom : Prénom :
Grade et fonction :
ci-après désigné « l'employeur »,

déclarent avoir pris connaissance des décrets et arrêtés susvisés et des dispositions écrites aux pages 28 à 32 et s'engagent à respecter l'ensemble des dispositions.

Fait à le

Le doctorant

Le directeur de thèse

Le directeur de l'unité d'accueil

Le responsable du suivi des thèses

L'employeur

Préambule

Il est rappelé aux contractants que l'article 13 de l'arrêté du 30 mars 1992 susvisé définit les études doctorales comme une formation à et par la recherche pouvant être accomplie en formation initiale ou continue.

Elle se compose d'une part d'un travail de recherche effectué dans une unité de recherche publique ou privée, et d'autre part de formations complémentaires destinées à approfondir les connaissances scientifiques du doctorant ou à acquérir des méthodes ou techniques permettant de faciliter son insertion professionnelle ultérieure.

*

Article premier - Le contrat est signé par l'ensemble des contractants et prend effet lors de l'inscription du doctorant à la préparation du doctorat.

Article 2 - La durée du présent contrat est divisée en deux périodes successives. La durée de la première période, appelée période de formation, est définie par les articles 15 et 16 du présent contrat. La seconde période, appelée période de suivi, a une durée de cinq années.

*

Titre premier : Début de la thèse

Article 3 - Le doctorant et l'employeur déclarent être liés par un contrat de travail, joint en annexe du présent contrat, assurant au doctorant un salaire brut mensuel de montant au moins égal à celui des allocations de recherche régies par le décret 85-402 du 3 avril 1985 susvisé, notamment par son article 4, et par l'arrêté du 8 juillet 1991 susvisé.

En particulier, l'employeur certifie que ce contrat de travail permet au doctorant de bénéficier des prestations du régime général de la sécurité sociale (assurances sociales, allocations familiales, accident du travail et maladies professionnelles) ainsi que des allocations chômage. En cas de maternité, service national ou maladie grave, le présent contrat est prolongé d'une durée égale à celle de l'interruption.

Lorsque le doctorant et l'employeur sont liés par un contrat de travail à durée déterminée, soit la durée minimale de ce contrat de travail est de trois années à compter de la date de signature du présent contrat, soit le doctorant justifie qu'il sera engagé comme allocataire-mondeur-normalien selon les modalités du titre II du décret 89-794 susvisé.

Article 4 - Les dispositions de cet article s'appliquent aux doctorats préparés en formation continue.

Le doctorant et l'employeur déclarent que le cahier des charges du contrat de travail liant contient explicitement des activités de recherche. Si cette condition n'est pas satisfaite, le doctorant doit être un professeur agrégé ou certifié, à mi-temps ou deux-tiers temps.

Le contrat de formation continue est joint en annexe du présent contrat ; il doit explicitement indiquer que l'employeur s'engage à autoriser le doctorant à préparer un doctorat pour une durée minimale de trois années.

Article 5 - Le responsable du suivi des thèses est le directeur de l'école doctorale à laquelle le doctorant appartient, ou, en l'absence d'école doctorale, de la formation doctorale à laquelle le doctorant appartient désormais.

Il est responsable de la qualité et du suivi de la formation doctorale donnée au doctorant.

Il s'engage :

- à veiller à la qualité du sujet de thèse et au respect du présent contrat ;
- à faire respecter la durée recommandée de préparation du doctorat conformément à l'article 23 de l'arrêté du 30 mars 1992 susvisé et à l'article 15 du présent contrat ;

- à tenir compte des prévisions des débouchés de la formation doctorale par rapport au nombre de doctorants formés ;
- à entretenir des statistiques sur les contrats de thèse des doctorants appartenant à sa formation selon les modalités de l'article 20 du présent contrat.

Le responsable du suivi des thèses déclare avoir remis au doctorant, préalablement à la signature du présent contrat, ces statistiques ainsi que les statistiques nationales de la Direction Générale de la Recherche et de la Technologie, relatives au devenir des docteurs relevant de la Direction Scientifique Pédagogique et Technique et du Groupe d'Expertise et de Recherche auxquels appartient sa formation.

Article 6 - L'unité d'accueil est l'unité de recherche dans laquelle le doctorant effectue sa recherche.

Le directeur de l'unité d'accueil est responsable de la bonne intégration du doctorant dans son unité et des qualités des conditions de travail du doctorant. Il s'engage à mettre à la disposition du doctorant des moyens de travail équivalents à ceux des autres membres de l'unité (notamment en matière de locaux, mobilier, documentation, instrumentation et connexion aux réseaux électroniques) pour faciliter la bonne réalisation de ses travaux de recherche.

Article 7 - Le directeur de thèse est responsable de la définition du sujet de la thèse, en collaboration avec le doctorant. Il est responsable de la formation du doctorant pour la recherche bibliographique de documents et la rédaction de publications.

Il s'engage :

- à ne pas diriger plus de deux doctorants en même temps, s'il n'a pas de responsabilités par ailleurs. Dans ce cas, et notamment s'il est directeur d'une unité de recherche, directeur d'une Unité de Formation et de Recherche, directeur d'une école doctorale ou responsable de formation doctorale, ce nombre est limité à un seul doctorant ;
- à veiller à la bonne intégration du doctorant dans l'équipe de recherche au sein de laquelle il va travailler ;
- à veiller à la bonne progression des recherches du doctorant afin de respecter la durée recommandée de préparation du doctorat.

Article 8 - Le doctorant déclare avoir pris connaissance des statistiques qui lui ont été remises par le responsable du suivi des thèses.

Il s'engage à informer le responsable du suivi des thèses de son devenir professionnel pendant toute la période de suivi.

Article 9 - Le sujet de thèse est joint au contrat en annexe ; le directeur de thèse indique clairement :

- la présentation de l'unité d'accueil, en particulier ses thématiques, ses équipes ;
- la problématique du sujet de thèse, l'état de l'art des connaissances, en particulier les références bibliographiques, et l'insertion du sujet de thèse dans les thématiques développées dans l'unité d'accueil ;
- l'aspect novateur du sujet, ainsi que les moyens mis en œuvre pour le réaliser.

Le directeur de thèse indique également les points importants de la formation à et par la recherche qu'il propose ainsi au doctorant.

Article 10 - Le responsable du suivi des thèses s'engage à informer les contractants de l'existence de deux médiateurs. Ceux-ci peuvent être sollicités par l'un des contractants en cas de mauvais déroulement du doctorat ou de conflit entre des contractants.

Le premier de ces médiateurs est désigné par le Conseil Scientifique de l'établissement auquel est rattachée l'unité d'accueil. Il est notamment sollicité en cas de difficulté administrative, juridique ou sociale. Il est chargé de garder trace des différends, de leurs causes et de leurs issues. Le second médiateur est désigné par la section du Conseil National des Universités dont relève le doctorant. Il est notamment sollicité en cas de différends d'ordre scientifique.

D'autre part, le directeur de thèse et le doctorant sont invités à désigner d'un commun accord un « parrain » choisi en raison de ses compétences scientifiques. Celui-ci s'engage à observer le déroulement général de la thèse.

Titre II : Déroulement de la thèse

Article 11 - Le doctorant est soumis aux mêmes devoirs que ceux imposés au personnel de l'unité d'accueil et par le règlement intérieur de l'unité d'accueil, si ce dernier existe ; en particulier, il s'engage à respecter les consignes d'assiduité, de discipline et de secret professionnel.

Les contractants s'engagent à respecter les droits des tiers. En particulier, l'attention des contractants est attirée sur le fait que les fonctionnaires régis par le décret 83-1260 du 30 décembre 1983 modifié peuvent publier les résultats de leurs travaux sous respect des droits des tiers ayant participé à ces travaux (article 7 de ce décret).

Le doctorant dispose des droits suivants : droit d'expression, de vote et de représentation pour les assemblées générales et conseils de laboratoire. Il dispose également du droit d'association de doctorants et du droit syndical. Il a accès comme le personnel de l'unité d'accueil aux locaux communs de l'établissement (bibliothèques, parkings...), aux services communs (photocopieuses, cartes d'accès...) et aux œuvres sociales (cantine, crèche...)

Le directeur de l'unité d'accueil veille au respect des droits et devoirs précédents.

Article 12 - Le directeur de thèse s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre au doctorant d'accéder à tout autre matériel ou données disponibles uniquement dans un autre laboratoire ou site dans la mesure où ils s'avèrent indispensables au bon déroulement de la thèse.

Dans la mesure du possible, le directeur de l'unité d'accueil s'engage à financer les missions en lien avec l'alinéa précédent, ainsi que celles liées à la présentation par le doctorant de ses travaux de recherche lors de manifestations scientifiques.

Article 13 - Lors de chaque réinscription en thèse, le directeur de thèse et le doctorant indiquent par écrit au responsable du suivi des thèses la progression des travaux ; en particulier, si le sujet de thèse change, ils expliquent les raisons de ce changement.

Article 14 - Les dispositions de cet article concernent les formations complémentaires.

Le directeur de l'unité d'accueil s'engage à autoriser au doctorant l'accès aux formations permettant d'améliorer ou de faciliter son travail de recherche.

L'engagement éventuel du doctorant à suivre une formation complémentaire, en particulier celle prévue par le décret 89-794 du 30 octobre 1989 susvisé, est joint au contrat. L'engagement éventuel du doctorant à passer un concours de l'Éducation Nationale est également joint au contrat.

En formation initiale, et pendant les trois premières années du doctorat, le doctorant a la possibilité d'assurer annuellement soixante-quatre heures de travaux dirigés ou quatre-vingt seize heures de travaux pratiques ou quarante-trois heures de cours ou toute combinaison équivalente.

Afin de favoriser l'orientation du doctorant tant vers les activités de recherche que vers d'autres activités professionnelles, le directeur de thèse, le directeur de l'unité d'accueil et le responsable du suivi des thèses s'engagent à autoriser et à aider le doctorant à suivre toute formation complémentaire lui permettant d'accroître ses chances de trouver un emploi.

*

Titre III : Fin de la période de formation

Article 15 - Les dispositions de cet article s'appliquent aux doctorats préparés en formation initiale.

La durée recommandée de préparation du doctorat est régie par l'article 23 de l'arrêté du 30 mars 1992 susvisé et par les dispositions suivantes.

La durée maximale de la période de formation correspond à quatre années d'inscription à la préparation du doctorat, sauf cas de prolongation prévu par l'article 3, deuxième alinéa, du présent contrat.

L'inscription en quatrième année de préparation est subordonnée à l'obtention par le doctorant d'un financement vérifiant les dispositions de l'article 3 du présent contrat.

Au cours du second trimestre de la troisième année de préparation du doctorat, le responsable du suivi des thèses demande au directeur de thèse et au doctorant la date prévue pour la soutenance. Lorsque le choix de cette date implique l'inscription en quatrième année de préparation, le directeur de thèse et le doctorant justifient par écrit les raisons pour lesquelles la progression des travaux de recherche du doctorant ne permet pas de respecter la durée recommandée de préparation du doctorat.

Le responsable du suivi des thèses donne un préavis pour l'autorisation d'inscription en quatrième année de préparation au plus tard au début du troisième trimestre de la troisième année de préparation. Il tient compte aussi bien de la progression des travaux de recherche que de la durée du financement obtenue par le doctorant, notamment par rapport à la date de soutenance prévue.

Aussi, lorsque le doctorant n'a pas obtenu un financement lui permettant de poursuivre ses travaux de recherche jusqu'à la soutenance, le responsable du suivi des thèses donne un avis favorable pour l'autorisation d'inscription en quatrième année de préparation, à titre exceptionnel et seulement si le directeur de l'unité d'accueil s'engage par écrit à rémunérer, sur les ressources de son unité et dans les conditions de l'article 3 du présent contrat, le doctorant jusqu'à la soutenance.

Article 16 - En formation continue, la durée maximale de la période de formation correspond à cinq années d'inscription à la préparation du doctorat.

Article 17 - La soutenance sera autorisée à condition que soit portée au crédit du doctorant au moins une publication (éventuellement cosignée par le directeur de thèse) acceptée ou soumise soit dans une revue à comité de lecture, soit dans les actes d'un congrès ou colloque si ceux-ci sont référés, soit dans un ouvrage référé.

Dans le cas d'un doctorat où l'un des contractants exige le secret industriel, il devra mentionner le plus précisément possible et dans les limites de la non-divulgateion de l'information protégée, tout élément qui pourra faire valoir le travail du doctorant tels que brevet, assertion de l'obtention de résultats à débouchés industriels. . .

Article 18 - La période de formation s'achève par l'une des deux possibilités suivantes :

- l'obtention du doctorat ;
- l'absence de soutenance, soit parce que la durée maximale de la période de formation est atteinte sans que le doctorant ait soutenu, soit parce que le doctorant n'a pas demandé ou obtenu la réinscription en thèse, ou l'ajournement lors de la soutenance sans que le doctorant soutienne à nouveau.

À la fin de la période de formation, le directeur de thèse et le doctorant remettent chacun au responsable du suivi des thèses un rapport sur la période de formation ; ils indiquent en particulier, chacun en ce qui les concerne, leur perception du déroulement de la thèse.

Est joint à ce rapport un descriptif recensant les acquis des formations complémentaires suivies par le doctorant, ainsi que ses compétences techniques acquises durant la formation doctorale.

Le directeur de l'unité d'accueil, le parrain éventuel et l'employeur peuvent également rédiger un rapport sur la période de formation. En outre, le doctorant peut demander la rédaction d'un rapport sur la période de formation à toute personne qu'il estime capable, de par sa position, d'apprécier le déroulement général de la thèse.

Tous ces documents sont également joints au rapport.

Article 19 - Le doctorant et le directeur de thèse s'engagent à signaler sans délai au responsable du suivi des thèses toute situation qui conduit de fait à l'absence de soutenance.

Le responsable du suivi des thèses, informé par le doctorant ou le directeur de thèse, ou constatant l'absence de demande de réinscription, demande au doctorant et au directeur de thèse de préciser dans leur rapport sur la période de formation la raison de la rupture, notamment au vu des engagements pris dans le présent contrat.

Titre IV : Période de suivi

Article 20 - Le responsable du suivi des thèses réunit, à la fin de la période de formation, l'ensemble des documents dont la liste est donnée dans l'annexe B. Ces documents forment le dossier de suivi.

Le dossier de suivi doit indiquer clairement comment s'est achevée la période de formation, quelle que soit son issue, et l'évolution dans le temps du devenir du doctorant.

Pour cela, le responsable du suivi des thèses met à jour, lors de l'enquête nationale annuelle de la Direction Générale de la Recherche et de la Technologie, le dossier de suivi en y ajoutant les informations correspondant au doctorant.

Article 21 - Le responsable du suivi des thèses s'engage à tenir le dossier de suivi à la disposition du conseil scientifique et pédagogique de l'école doctorale, du conseil scientifique de l'établissement, des instances d'habilitation définies par l'article 17 de l'arrêté du 30 mars 1992 susvisé, des instances d'évaluation du directeur de thèse, des instances d'évaluation de l'unité d'accueil et des étudiants de second et troisième cycle.

Annexes

Annexe A

Liste des documents joints à la signature du contrat :

- contrat de travail liant le doctorant et l'employeur (article 3) ;
- contrat éventuel de formation continue (article 4) ;
- sujet de thèse (article 9).

Annexe B

Liste des documents constituant le dossier de suivi :

- rapports annuels d'avancement des travaux, à chaque réinscription, écrits conjointement par le doctorant et le directeur de thèse (article 13) ;
- rapport final sur la période de formation, par le doctorant (articles 18 et 19) ;
- rapport final sur la période de formation, par le directeur de thèse (articles 18 et 19) ;
- rapports des rapporteurs de thèse et rapport de soutenance du jury de thèse, s'il y a eu soutenance ;
- rapport final éventuel sur la période de formation, par le directeur de l'unité d'accueil, le parrain, l'employeur ou toute autre personne estimée capable, de par sa position, d'apprécier le déroulement général de la thèse (article 18) ;
- descriptif recensant les acquis des formations complémentaires suivies par le doctorant (article 18) ;
- mise à jour, pendant toute la période de suivi, de la situation professionnelle du doctorant.

Annexes

A.1 Présentation de la CEC

Historique

La Confédération des Étudiants-Chercheurs s'est formée le 2 mars 1996 pour répondre à la fois aux attentes de nombreuses associations locales ou thématiques d'étudiants-chercheurs et aux attentes d'étudiants-chercheurs dispersés, réunis par le réseau Internet autour du mouvement HOTDOCS. Par étudiants-chercheurs, nous entendons en fait un concept plus large comprenant les étudiants de 3^e cycle et toutes les personnes en situation précaire ayant suivi une formation doctorale (ATER, post-docs, chômeurs...).

La confédération est centrée sur la formation doctorale et les problèmes qui lui sont spécifiques, en particulier au travers des buts suivants :

- représenter les étudiants-chercheurs au niveau national ;
- valoriser la formation doctorale ;
- défendre les droits des étudiants-chercheurs ;
- regrouper et informer les associations et personnes concernées par le troisième cycle et la recherche ;
- aider à la formation d'associations d'étudiants-chercheurs ;
- se doter des moyens nécessaires pour coordonner et diffuser l'information, par l'édition de documents, guides ou tout autre outil jugé utile.

Après quelques mois d'existence, la CEC regroupe actuellement 33 associations, comptabilisant plus de 1500 étudiants-chercheurs. On peut véritablement parler d'une dynamique enclenchée par la CEC, plusieurs de ces associations s'étant récemment formées et plusieurs autres étant en cours de formation.

Le déséquilibre initial en faveur d'associations de chercheurs en sciences « dures » est en train de se résorber, grâce là aussi au travail de terrain des associations pour rencontrer leurs collègues des sciences humaines et notamment pour leur faciliter l'accès au réseau Internet, qui facilite leur rapprochement.

Tout en restant indépendante, la CEC participe régulièrement à des réunions et actions inter-syndicales avec les différentes organisations intervenant dans le champ de la recherche et de l'enseignement supérieur, que ce soit des syndicats d'étudiants ou des syndicats de chercheurs et enseignants-chercheurs. Elle maintient des liens privilégiés avec le mouvement HOTDOCS, en étant distincte de ce mouvement.

Charte de la CEC : principes fondateurs de la Confédération

La Confédération des Étudiants-Chercheurs est une structure permanente et pérenne dans un monde associatif instable.

La Confédération est indépendante, autonome et interdisciplinaire.

Elle est un vecteur d'informations et d'idées, issues notamment des associations.

Elle contribue au développement des associations d'étudiants-chercheurs à travers la France.

La Confédération se veut être une voix forte, cohérente et représentative des étudiants en cours de formation doctorale et des personnes qui ont suivi une formation doctorale (avec succès ou non) et qui sont dans une situation professionnelle précaire (chômeurs, ATER, post-docs...). À ce titre, la Confédération est une force de proposition sur des thèmes tels que les études doctorales, le troisième cycle, l'Enseignement Supérieur et la Recherche.

Pour faire entendre cette voix et ces propositions, la Confédération sera notamment amenée à labelliser les listes présentées par les associations membres lors des élections aux Conseils Scientifiques des établissements.

La Confédération étudie les débouchés professionnels des doctorants et les flux d'entrée en formation doctorale, diffuse les résultats de ses études et contribue au développement de ces débouchés professionnels tant publics que privés.

La Confédération contribue à la valorisation du doctorat. Elle propose à cet effet des mesures législatives, réglementaires et budgétaires pour permettre, en particulier sa reconnaissance par les conventions collectives et sa promotion auprès des entreprises.

La Confédération œuvre pour le développement de la citoyenneté étudiante, notamment par la reconnaissance de la place de l'étudiant-chercheur dans l'Enseignement Supérieur et la participation des étudiants-chercheurs à la vie des laboratoires et centres de recherche.

A.2 Index

ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
CdT	contrat de thèse
CEC	Confédération des Étudiants-Chercheurs
CIFRE	Convention Industrielle de Formation par la Recherche
CNESER	Conseil National de l'Enseignement Supérieur Et de la Recherche
CNU	Conseil National des Universités
CPU	Conférence des Présidents d'Universités
DGRT	Direction Générale de la Recherche et de la Technologie
DSPT	Direction Scientifique, Pédagogique et Technique
ENSAT	École Nationale Supérieure d'Agronomie de Toulouse
ENSCT	École Nationale Supérieure de Chimie de Toulouse
ENSEEIH	École Nationale Supérieure en Électrotechnique, Électronique, Informatique et Hydraulique de Toulouse
ENSIGC	École Nationale Supérieure d'Ingénieurs en Génie Chimique
ENSTB	École Nationale Supérieure des Télécommunications de Brest
FAGE	Fédération des Associations Générales Étudiantes
GER	Groupe d'Expertise et de Recherche
INRA	Institut National de la Recherche Agronomique
INRIA	Institut National de Recherche en Informatique et Automatique
INSA	Institut National des Sciences Appliquées
I3S	Informatique, Signaux et Systèmes de Sophia Antipolis
LEST	Laboratoire d'Économie et Sociologie du Travail
MENESR	Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PDE	Pour une Défense des Étudiants
PRAG	Professeur Agrégé du secondaire
R&D	Recherche-Développement
UNEF	Union Nationale des Étudiants de France
UNEF-ID	Union Nationale des Étudiants France, Indépendante et Démocratique
UNI	Union Nationale Inter-universitaire
URA	Unité de Recherche Associée

Confédération des
Étudiants
Chercheurs



Adresses de la Confédération des Étudiants-Chercheurs :

électronique : cec@poppea.polytechnique.fr

postale : c/o Joël Marchand — 91 rue Boucicaut — 92 260 Fontenay aux Roses

tél : 46.60.35.28 (perso.) — fax : 69.33.30.50

Serveur Internet de la Confédération des Étudiants-Chercheurs :

<http://poppea.polytechnique.fr/cec/>

Serveur Internet de la Guilde des Doctorants :

<http://poppea.polytechnique.fr/gilde/>