



Les jeunes chercheur·es en France en 2026 : quels enjeux et quelle coordination nationale pour y faire face ?

Compte-rendu de la journée nationale du 14 décembre 2024

Préambule

La Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) est une association de loi 1901, nationale et pluridisciplinaire. Elle a regroupé jusqu'à une quarantaine d'associations de doctorant·es et de docteur·es en emploi non permanent, bénévolement impliqué·es dans la valorisation du doctorat et sa reconnaissance en tant qu'expérience professionnelle. Au niveau national, de par son expertise sur le doctorat, elle est une interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics (Gouvernement, Parlement, Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche...) et de toute structure souhaitant échanger sur le sujet (associations, médias, entreprises, syndicats...). Au niveau européen, elle participait à la réflexion sur le doctorat et les jeunes chercheur·es par l'intermédiaire de la fédération d'associations EURODOC, dont elle était membre fondatrice.

Le 16 juillet 2024, la CJC a publié un communiqué intitulé « Fin de la Confédération des Jeunes Chercheurs, mais le combat continue » dont voici l'introduction : « Une structure nationale représentant les jeunes chercheur·es et défendant leurs droits est cruciale. Le contexte politique actuel suggère, si l'on en doutait encore, que les acquis sociaux ne peuvent pas être considérés comme garantis et qu'il faudra toujours une voix pour s'assurer de leur maintien. C'est donc avec regret que nous annonçons aujourd'hui que les activités de la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) sous sa forme actuelle prendront fin en décembre 2024. Néanmoins il nous semble que de nombreuses forces vives individuelles ou organisées en collectifs existent aujourd'hui en France pour défendre les conditions de travail des jeunes chercheur·es. Nous les invitons donc à venir en discuter le samedi 14 décembre 2024 pour penser ensemble à l'organisation des futurs combats à mener ».

Le présent document présente les discussions qui ont eu lieu lors de cette journée, divisée en deux grandes thématiques : « Les enjeux auxquels font face les jeunes chercheur·es » et « Quelle coordination nationale pour la défense des jeunes chercheur·es en France ? »

Table des matières

I. Résumé	4
II. Les enjeux	6
Santé mentale	6
Conditions de travail (matérielles, psychologiques)	6
Statut de travailleur·euse	7
Discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles	8
Évaluation de la recherche : publish or perish ?	9
Dépendance à l'encadrement	10
Arrêt prématuré du doctorat	11
Précarité, rémunération, vacations	11
Jeunes chercheur·es étrange·ères : titres de séjour et chômage	13
Attractivité, valorisation et intégration du doctorat dans la société française	14
Défaut de représentation et d'interlocuteur·rices	15
Liberté académique et éthique de la recherche	15
Politique de l'enseignement supérieur et de la recherche en France	16
II. Quelle coordination nationale pour la défense des jeunes chercheur·es en France ?	18
Panorama des acteurs·rices de la recherche doctorale	18
Pourquoi une coordination nationale est-elle nécessaire ?	20
Les questions centrales	21
Forces et faiblesses de la CJC	22
Quelle forme doit prendre la future coordination ?	23
Quel niveau d'action ? Quelle spécialisation ?	25
Vers une intersyndicale ?	26
Avenir des ressources et du réseau de la CJC	27
Mot de la fin	28
Acronymes	29

I. Résumé

Les enjeux

1. Santé mentale des jeunes chercheur·es : La dégradation de la santé mentale des jeunes chercheur·es, liée à la précarité, aux pressions et aux conditions de travail difficiles, affecte non seulement leur bien-être mais aussi la qualité de la recherche.
2. Conditions de travail précaires : Manque de financement, contrats trop courts, cumuls d'emplois précaires, impact sur la santé mentale et isolement des doctorant·es.
3. Reconnaissance du statut de travailleur·euse : Flou juridique sur les droits des doctorant·es, pression implicite à dépasser les horaires contractuels, et manque de reconnaissance par les encadrant·es et institutions.
4. Discriminations et violences sexistes et sexuelles (VSS) : Problèmes de signalement et d'accompagnement des victimes, impunité des agresseur·es, et procédures administratives inefficaces.
5. Pression à la publication et précarisation académique : Exigences accrues de publication malgré des temps de recherche réduits, Open Access coûteux, et impact négatif sur la qualité de la recherche.
6. Dépendance excessive aux encadrant·es : Asymétrie de pouvoir, difficulté à changer d'encadrement, faible indépendance financière des doctorant·es et Comité de Suivi Individuel (CSI) souvent inefficaces.
7. Arrêt prématuré du doctorat : Manque d'accompagnement institutionnel, stigmatisation des doctorant·es en réorientation, et absence de dispositifs de reconnaissance des compétences acquises.
8. Précarité financière et vacations : Rémunérations insuffisantes, retards de paiement fréquents, et inégalités entre disciplines et établissements.
9. Difficultés des doctorant·es étranger·ères : Accès compliqué aux titres de séjour et allocations chômage, inégalités entre bourses, et manque de reconnaissance des compétences à l'international.
10. Faible attractivité du doctorat en France : Méconnaissance du doctorat dans le secteur privé, faible reconnaissance salariale dans la fonction publique, et poursuite de carrière difficile dans le secteur académique.
11. Défaut de représentation des doctorant·es : Faible présence dans les instances universitaires, manque d'accès à l'information sur leurs droits, et absence de soutien institutionnel structuré.
12. Restrictions de la liberté académique : Répression implicite des doctorant·es militant·es, manque de liberté scientifique dans les doctorats CIFRE et pression institutionnelle à la productivité.
13. Politique de l'enseignement supérieur et de la recherche : Financements réduits, précarisation des jeunes chercheur·es, manque de soutien des titulaires, et gestion entrepreneuriale de certaines universités au détriment de la recherche publique.

Quelle coordination nationale ?

1. Besoins d'une coordination : Garantir une continuité des luttes pour les jeunes chercheur·es, éviter la dispersion des revendications et assurer un transfert efficace des connaissances et des outils d'action.
2. Structurer un espace d'échanges national : Offrir un cadre de dialogue entre doctorant·es, collectifs locaux, syndicats et associations pour mutualiser les expériences et coordonner les actions.
3. Unifier les revendications : Créer un socle commun de revendications, éviter la fragmentation des luttes et maximiser l'impact des actions de plaidoyer menées auprès des institutions.
4. Représentation institutionnelle : Maintenir une présence dans les instances universitaires, nationales et européennes, notamment en lien avec Eurodoc et les ministères concernés.
5. Organisation hybride et souple : Éviter un modèle rigide et bureaucratique, privilégier une coordination fluide et adaptable aux évolutions du contexte académique et politique.
6. "Empowerment" et formation : Proposer des formations aux doctorant·es sur leurs droits, les stratégies militantes et les rouages institutionnels pour renforcer leur capacité d'action.
7. Plateformes de communication efficaces : Développer un site web, des listes de diffusion, un serveur Discord ou un autre espace numérique permettant la centralisation des informations et la mise en réseau.
8. Financement et autonomie : Assurer des ressources pour pérenniser la coordination sans dépendre exclusivement du bénévolat, notamment via des subventions, du crowdfunding ou des partenariats.
9. Articulation avec les syndicats et associations : Collaborer avec les syndicats sans perdre l'indépendance des revendications spécifiques aux doctorant·es, et éviter que la parole des jeunes chercheur·es ne soit noyé·es dans des structures plus larges.
10. Actions concrètes et spécialisées : Structurer la coordination autour de groupes thématiques (financements, précarité, encadrement, conditions de travail, internationalisation) pour mieux répondre aux besoins des doctorant·es.
11. Organisation d'événements nationaux : Mettre en place des journées annuelles de rencontres et de discussions entre doctorant·es et acteurs du doctorat pour renforcer la mobilisation et le partage d'expériences.
12. Transparence et gouvernance participative : Assurer un mode de fonctionnement horizontal et ouvert, où les décisions sont prises collectivement par les personnes concernées.
13. Suivi et transmission des luttes : Éviter la perte d'informations et d'archives en mettant en place un système d'archivage des revendications, des actions menées et des ressources pour les futures générations de jeunes chercheur·es.

II. Les enjeux

Santé mentale

La dégradation de la santé mentale des jeunes chercheur·es est aujourd’hui signalée par une vaste littérature^{1,2,3,4,5}. Les jeunes chercheur·es montrent une prévalence à l’anxiété et la dépression, et ces problèmes sont fortement liés à l’organisation du travail. Aux origines du mal-être : précarité financière, mauvais équilibre entre vie privée et vie professionnelle, longues heures de travail, relation dégradée aux encadrant·es et manque de mentorat, perspectives de carrière limitées, pressions, compétitivité, conflit de valeurs.

Face à ce constat, nous avançons que 1) l’environnement d’étude ou de travail ne devrait en aucun cas dégrader la santé, mentale ou physique, des individus et 2) la dégradation de la santé mentale des jeunes chercheur·es est à la fois un symptôme, une cause et une conséquence d’une dégradation de la qualité de la recherche. Les paragraphes suivants détaillent différents enjeux qui ont émergé lors des discussions entre participant·es et qui sont liés de près ou de loin à la santé des jeunes chercheur·es.

Conditions de travail (matérielles, psychologiques)

Les doctorant·es font régulièrement face à des conditions de travail que nous ne jugeons pas acceptables : longues heures de travail, manque d'accès au matériel et infrastructures pour pouvoir mener ses recherches, micromanagement toxique ou au contraire absence d'appui et de soutien de la part des encadrant·es et/ou des institutions. De plus, beaucoup se trouvent dans des situations de précarité financière qui ont des conséquences matérielles et psychologiques importantes. L'incertitude constante quant à la finalisation de la thèse, les charges administratives et le stress lié à la recherche de financements supplémentaires génèrent une pression considérable sur les jeunes chercheur·es. L'isolement est également un problème majeur, accentué par la nature solitaire de certaines recherches doctorales, le manque de reconnaissance institutionnelle et plus largement l'absence de lieux et matériels de travail mis à disposition par les universités et les unités de recherche employeuses. Face à cette réalité, des débats émergent sur la nécessité d'allonger la durée des financements doctoraux ou d'assouplir les conditions d'obtention du doctorat pour éviter un décrochage prématué.

En Lettres, Sciences Humaines et Sociales (LSHS), le doctorat est marqué par une précarité structurelle accrue liée au sous-financement chronique des recherches doctorales et à la durée des contrats doctoraux. Alors que le système Licence-Master-Doctorat (LMD) prévoit un financement de trois ans, cette période est insuffisante pour achever un doctorat dans ces disciplines, où les livrables sont plus longs (articles plus longs, thèses plus longues). En conséquence, de nombreux doctorant·es sont contraint·es de cumuler des emplois et des activités précaires – Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER), vacations, petits boulots alimentaires, voire périodes de chômage – pour subvenir à leurs besoins tout en poursuivant leur travail de recherche en parallèle.

¹ Mackie, S. A., & Bates, G. W. (2019). Contribution of the doctoral education environment to PhD candidates' mental health problems: A scoping review. *Higher Education Research & Development*, 38(3), 565-578.

² Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research policy*, 46(4), 868-879.

³ Marais, G. A., Shankland, R., Haag, P., Fiault, R., & Juniper, B. (2018). A survey and a positive psychology intervention on French PhD student well-being. *International Journal of Doctoral Studies*, 13, 109-138.

⁴ Evans, T. M., Bira, L., Gastelum, J. B., Weiss, L. T., & Vanderford, N. L. (2018). Evidence for a mental health crisis in graduate education. *Nature biotechnology*, 36(3), 282-284.

⁵ Satinsky, E. N., Kimura, T., Kiang, M. V., Abebe, R., Cunningham, S., Lee, H., ... & Tsai, A. C. (2021). Systematic review and meta-analysis of depression, anxiety, and suicidal ideation among Ph. D. students. *Scientific Reports*, 11(1), 14370.

Par ailleurs, malgré une médiatisation accrue des conditions de travail des doctorant·es, l'accès à l'information sur leurs droits reste limité. Les retards administratifs et les blocages institutionnels entravent souvent la mise en œuvre de mesures protectrices. Certains services de ressources humaines, par manque de transparence ou par inertie, peuvent ralentir l'application des droits fondamentaux des doctorant·es, alimentant une forme de silence institutionnel qui complique encore davantage leur situation. La limitation de l'accès à l'information est parfois entretenue par les universités elles-mêmes, qui profitent du flou juridique dans lequel se trouvent les doctorant·es, en particulier les plus précaires, pour leur refuser l'accès aux droits élémentaires de tout·e travailleur·se, ou leur imposer des tâches assimilables à du travail gratuit ou déguisé.

Le lien entre le master, le doctorat et les financements de recherche soulève également des enjeux importants. Dans certains cas, les doctorant·es sont instrumentalisés·es pour attirer des financements destinés aux unités de recherche, notamment via les Conventions Industrielles de Formation par la Recherche (CIFRE). De plus, ils et elles sont souvent relégué·es à des tâches subalternes – correction de copies, organisation de colloques, gestion administrative – qui bénéficient davantage aux unités de recherche qu'à l'avancement de leur propre recherche. Ces pratiques reflètent des conditions matérielles difficiles et renforcent le sentiment d'exploitation ressenti par de nombreux·ses jeunes chercheur·es.

Cependant, face à cet isolement et à ces défis structurels, des initiatives collectives émergent pour renforcer la solidarité entre doctorant·es. Un·e participant·e donne l'exemple d'un groupe indépendant qui a vu le jour en 2024 pour pallier le manque d'intégration et d'échanges entre jeunes chercheur·es et encadrant·es. Cependant, ces initiatives se heurtent souvent à des résistances institutionnelles, comme la difficulté d'accès aux listes de diffusion ou la séparation stricte des espaces de travail. Un récent déménagement de laboratoire, évoqué par un·e participant·e, a illustré l'impact de ces contraintes sur la vie collective des doctorant·es, mettant en évidence la nécessité d'une meilleure prise en compte de leurs conditions de travail et de recherche.

Enfin, des témoignages de jeunes chercheur·es tels l'enquête d'Adèle B. Combes, *Comment l'université broie les jeunes chercheurs*⁶, mettent en lumière les conditions de précarité dans le doctorat.

Statut de travailleur·euse

Aujourd'hui, la majorité des doctorant·es bénéficient d'un contrat de travail, mais avec de fortes inégalités selon les disciplines⁷. La recherche doctorale en LSHS est victime d'un sous-financement chronique : les 2/3 des doctorant·es en LSHS n'ont pas de contrat de travail pour effectuer leur travail de recherche. En 2020, la CJC estimait que 5 000 contrats doctoraux manquent chaque année pour que chaque doctorant·e soit financé pour son travail de recherche⁸. Un doctorat est une activité de recherche qui devrait être systématiquement accompagnée d'un financement et qui plus est d'un contrat de travail, afin de garantir aux doctorant·es l'accès à des sécurités de base (*e.g.* sécurité sociale, congé parentalité, cotisation retraite). La reconnaissance en tant que salarié·es ou travailleur·euses de ceux·elles bénéficiant d'un contrat reste de plus incomplète dans les faits. Ce paradoxe s'explique par une culture académique qui considère encore

⁶ Combes, A. B. (2022). *Comment l'université broie les jeunes chercheurs. Précarité, harcèlement, loi du silence*. Autrement (Éditions). <https://www.autrement.com/comment-luniversite-broie-les-jeunes-chercheurs/9782080270474>

⁷ « À la rentrée 2022, 79 % des doctorant·es inscrits en première année de thèse ont bénéficié d'un financement pour leur thèse » https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR17_R_38/le_doctorat_et_les_docteurs/#ILL_EESR17_R_38_04 d'après la même source on peut estimer qu'au moins 75% des financement sont des contrats de travail (de 59% à 79% des doctorant·es bénéficiant donc d'un contrat de travail)

⁸ CJC, "LPPR et financement du doctorat : des moyens très insuffisants, la CJC revendique la création de 15 000 financements doctoraux supplémentaires", communiqué de presse du 28 août 2020, https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/2020_lppr/cpl_lppr_cjc.pdf

trop souvent le doctorat comme une formation plutôt qu'un véritable emploi. Cette perception entraîne des ambiguïtés juridiques et pratiques, notamment en matière de conditions de travail et de respect des droits.

L'un des problèmes majeurs concerne le temps de travail et les congés. Officiellement, les doctorant·es sont soumis·es aux mêmes règles que les autres salarié·es, mais dans la réalité, ces règles restent floues, voire volontairement opaques. Une pression implicite pèse sur eux et elles pour dépasser largement les horaires contractuels, sans reconnaissance ni compensation. Loin de se limiter aux heures de recherche, leur charge de travail inclut souvent des tâches annexes telles que la correction de copies, la surveillance d'examens ou la gestion administrative, sans prise en compte de ces activités dans leur contrat.

Le regard des encadrant·es joue également un rôle central dans cette reconnaissance incomplète. Certain·es considèrent encore les doctorant·es comme des étudiant·es plutôt que comme des collègues sous leur responsabilité, ce qui peut conduire à des abus. Ce manque de respect des droits se traduit par des exigences démesurées, une faible prise en compte des obligations contractuelles et, parfois, une absence totale de sensibilisation aux conditions de travail des doctorant·es. Ce flou institutionnel conduit à des situations de non-respect du droit du travail.

La direction des établissements, quant à elle, ne prend pas toujours en compte la nature contractuelle du doctorat. Certaines institutions adoptent un encadrement laxiste, mal informé ou absent, ce qui peut mener à des dérives. L'absence de contrôle effectif sur les conditions de travail et l'absence de recours clairs compliquent encore davantage la situation. Si des règlements existent, leur application est souvent aléatoire et laissée à la discrétion des responsables d'unité de recherche, qui ne sont pas toujours formé·es aux enjeux contractuels.

Enfin, la spécificité du doctorat dans la fonction publique ajoute un niveau supplémentaire de complexité. Contrairement au secteur privé, où les recours sont plus visibles et plus accessibles, les doctorant·es doivent naviguer dans un cadre administratif souvent opaque. Si un·e inspecteur·ice ou un·e médecin du travail peut théoriquement intervenir, ses recommandations ne sont ni systématiques ni toujours appliquées, renforçant le sentiment d'un statut hybride et insuffisamment protégé. Cette ambiguïté institutionnelle et culturelle perpétue une situation où les doctorant·es sont perçus·es comme des chercheur·es en devenir plutôt que comme des salarié·es à part entière, freinant ainsi la reconnaissance effective de leurs droits, renforçant les situations d'infantilisation et de non-respect de leur travail.

Par ailleurs, ces dernières années, des collectifs ou associations de jeunes chercheur·es ont mené des mobilisations collectives importantes pour défendre et acquérir de nouveaux droits. Nous pouvons à cet égard citer les mouvements de rétention des notes menés pour les droits des doctorant·es vacataires et non financé·es, contre le travail gratuit, et contre les frais d'inscription imposés par les universités aux jeunes chercheur·es à l'université Paris I en 2016 et en 2019.

Discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles

Les relations de pouvoir déséquilibrées et la faible considération des doctorant·es créent un terrain propice aux discriminations, au harcèlement et aux violences sexistes et sexuelles (VSS). Bien que des cadres réglementaires existent et que l'employeur soit supposé les faire appliquer, leur mise en œuvre reste insuffisante. Le manque de communication et de relais d'information contribue à l'isolement des victimes et à la persistance du problème.

Les doctorant·es hésitent souvent à signaler ces situations en raison de la dépendance hiérarchique avec leur encadrant·e, qui peut influencer directement leur avenir professionnel (académique ou non). A titre d'illustration, les échanges ayant eu lieu au cours du congrès ENRIO 2023⁹ portant sur l'éthique scientifique à Paris ont révélé un décalage entre le discours officiel et la réalité du terrain : de nombreux cas ne sont pas signalés et les statistiques institutionnelles ne reflètent pas l'ampleur du problème.

⁹ ENRIO (7-8 sept. 2023). ENRIO 2023 Congress. <https://www.enrio.eu/congress2023/>

Des exemples concrets illustrent ces difficultés. Un·e participant·e à la journée témoigne que, à la suite d'un déménagement d'une unité de recherche en LSHS de la capitale vers un campus en périphérie, la cohésion au sein des différentes équipes a été affaiblie, renforçant l'isolement des doctorant·es¹⁰. Une médiation de l'école doctorale a été tentée après un incident impliquant un directeur doctoral, mais elle n'a abouti à aucun résultat tangible. Ce manque d'efficacité illustre la difficulté des institutions à répondre de manière adéquate aux situations de violences, notamment de harcèlement.

Les procédures existantes souffrent d'un déficit de connaissance et d'application. Même dans la fonction publique, les sanctions contre les agresseur·es·res restent rares et les solutions proposées, comme l'ajustement des emplois du temps, pénalisent souvent davantage les victimes que les agresseur·es. Les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), bien qu'équipés de protocoles plus rigoureux, ne peuvent les activer qu'en cas de plainte formelle, une démarche compliquée pour des jeunes chercheur·es en situation de précarité.

Enfin, de nombreux cas ne sont pas remontés dans les rapports du Réseau National des Collèges Doctoraux (RNCD)¹¹, ce qui sous-documente le problème et freine les prises de décision. Certains facteurs aggravants, comme la culture du « star system », dans laquelle des professeurs bien établis bénéficient d'un pouvoir important voire excessif, ou des événements alcoolisés génèrent un environnement encore plus favorable aux VSS. Pour lutter efficacement contre ce phénomène, une sensibilisation renforcée, des formations adaptées et une responsabilisation accrue des institutions sont indispensables.

Évaluation de la recherche : publish or perish ?

Les exigences envers les doctorant·es en matière de publication ne cessent d'augmenter, malgré une réduction de la durée du doctorat, notamment en LSHS. Dès le début du doctorat, la pression à publier se heurte à l'objectif de produire une recherche de qualité, pourtant souvent prônée lors des formations sur l'intégrité scientifique. Des participant·es témoignent d'injonctions contraires de la part de directeur·ices doctoral·es, ceux·elles-ci insistant sur la rigueur scientifique - ce qui demande du temps - tout en expliquant que les jeunes chercheurs doivent, avant tout autre chose, publier de nombreux articles.

L'Open Access représente un autre défi majeur. De nombreux éditeurs imposent désormais des frais pour la publication en accès libre, alourdisant la charge financière des chercheur·es. Face à ces contraintes, certain·es sont constraint·es de créer leurs propres revues scientifiques, un processus chronophage qui ne résout pas toujours les inégalités d'accès aux publications. Cette réalité accentue les inégalités entre unités de recherche disposant de moyens financiers différents.

La pression bibliométrique et la réduction de la durée des doctorats limitent également la prise de risques scientifiques. Certaines écoles doctorales évaluent les doctorant·es en fonction d'indicateurs bibliométriques inadaptés à leur travail, ce qui génère des conflits de valeurs et privilégie la productivité au détriment de la réflexion approfondie et la quantité d'articles au détriment de la rigueur scientifique. En LSHS, la formation aux stratégies de publication est souvent absente ou inégale selon les universités, ce qui engendre des blocages et de l'anxiété chez les jeunes chercheur·es.

L'élargissement des critères de recrutement accentue encore la pression. En plus de publier, les doctorant·es doivent organiser des journées d'étude, gérer des séminaires, et enseigner à différents niveaux. La compétition accrue pour un nombre restreint de postes pousse les institutions à exiger toujours plus des candidat·es. Toutefois, certaines structures, comme le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), commencent à réduire l'importance du nombre de publications dans les candidatures, reconnaissant ainsi les limites de cette approche.

¹⁰ Collectif RTTT, Le Gagneur, M., Leite, J. et Sipan, O. (2022) . En quête de laboratoire : la place des doctorants en tension. Nouvelle revue de psychosociologie, 33(1), 151-165. DOI:10.3917/nrp.033.0151

¹¹ RNCD - France PhD (2024). Enquêtes et infographies. <https://www.rncdfrance.fr/accueil/enqu%C3%A3ates>

Cette pression constante a des conséquences directes sur la santé mentale des doctorant·es. La charge de travail multiple, l'absence de formation systématique en pédagogie et le manque de clarté dans les attentes institutionnelles aggravent le stress et l'épuisement. L'évaluation de la recherche repose aujourd'hui sur des critères flous et inégaux selon les disciplines, un élargissement des exigences au-delà de la production scientifique et une absence de soutien structuré. Ce modèle renforce les inégalités et impacte négativement le bien-être des jeunes chercheur·es.

Dépendance à l'encadrement

La relation entre doctorant·es et encadrant·es est marquée par une forte asymétrie de pouvoir, renforcée par la structure du financement et des sujets de thèse, souvent directement liés à l'encadrant·e. Dans certains cas, le·a directeur·ice doctoral·e (DD) détient le contrôle du financement. Le·a DD peut par exemple ne pas valider les frais de fonctionnement nécessaires à la participation à des activités académiques telles que les colloques. Le·a DD peut aussi refuser de financer un contrat de travail à l'issu d'un premier contrat doctoral. En cas de conflit ou de dysfonctionnement du projet, changer d'encadrant·e est particulièrement difficile, voire impossible, si la personne encadrante est perçue comme « propriétaire » du projet et des ressources associées. Cette situation soulève une question essentielle : à qui revient la propriété intellectuelle d'un projet de recherche ?

Les Comités de Suivi Individuel (CSI), censés accompagner les doctorant·es et prévenir les conflits, ont un impact variable selon les écoles doctorales (ED). Si certaines ED les utilisent efficacement, d'autres en font un outil administratif déconnecté des véritables enjeux de suivi. Des témoignages rapportent des blocages institutionnels, un manque de neutralité et parfois une instrumentalisation des CSI, notamment lorsqu'ils sont utilisés pour des formalités comme la réinscription. De plus, les DD peuvent avoir à valider les comptes rendus des CSI ou exercer un droit de veto sur certaines décisions, renforçant leur emprise lors des CSI alors même qu'ils sont censés aider les doctorant·es. Ces pratiques réduisent ainsi son rôle, relayant ce comité à une formalité sans réel pouvoir de protection pour les doctorant·es. Certain·es participant·es mettent en avant un véritable dévoiement des CSI.

Un autre problème majeur réside dans l'absence de formation obligatoire et approfondie pour les encadrant·es. Les rares formations existantes sont courtes, peu suivies et souvent limitées à des aspects techniques. De nombreux encadrant·es expriment eux-mêmes leur détresse face à la multiplication de leurs responsabilités (enseignement, recherche, gestion de projet, encadrement), pour lesquelles ils ne sont pas suffisamment préparés. De plus, les activités d'encadrement ne sont pas véritablement valorisées dans les parcours de carrière des chercheur·es. Par exemple, lors de l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR), seulement quelques minutes de présentation orale suffisent pour évaluer les compétences d'encadrement d'un·e futur·e directeur·ice doctoral·e.

Cette dépendance structurelle a un impact direct sur les doctorant·es, qui comptent sur leurs encadrant·es pour découvrir des aspects essentiels du métier de chercheur·e, tels que les modalités de publication ou la gestion de projet. Un manque de soutien ou une mauvaise relation d'encadrement peut donc gravement nuire à leur progression. Cette pression est aggravée par la précarité et le risque de non-renouvellement de contrat en cas de conflit.

Pour améliorer la situation, plusieurs pistes peuvent être proposées. Renforcer le rôle des CSI en garantissant leur indépendance et en permettant aux doctorant·es de choisir certains membres serait une avancée (l'arrêté du 26 août 2022¹² sur la formation doctorale spécifiant déjà que les écoles doctorales doivent veiller à ce que le·a doctorant·e soit consulté·e sur la composition de son CSI). Inclure des médiateurs externes et assurer des rapports détaillés et neutres permettrait d'éviter des conflits d'intérêt. Un changement culturel est souhaitable afin de normaliser les formations pour les encadrant·es, axée sur les relations humaines, la gestion des conflits et les obligations légale. Une autre proposition consisterait à découpler le financement du sujet de thèse, afin de permettre aux doctorant·es de changer d'encadrant·e sans risquer de perdre leur projet ou leur financement. Cette réforme soulève cependant de nombreuses

¹² <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046228965>

interrogations quant à son application institutionnelle. Enfin, il est crucial de mieux structurer les soutiens institutionnels pour protéger les doctorant·es et limiter l'influence excessive des encadrant·es dans les situations de conflit.

La dépendance à l'encadrement est au cœur de nombreux dysfonctionnements du doctorat. Une meilleure formation des encadrant·es, une réforme de l'HDR et des CSI, et un soutien institutionnel renforcé sont indispensables pour rééquilibrer cette relation et protéger les doctorant·es.

Arrêt prématué du doctorat

L'arrêt prématué d'un doctorat est une situation encore mal prise en charge par les écoles doctorales. Souvent, ces dernières ne sont pas préparées à accompagner les doctorant·es dans cette transition et, dans certains cas, elles exercent même une pression à la réinscription, rendant le processus plus difficile qu'il ne devrait l'être. Cette absence d'accompagnement institutionnel contribue à la stigmatisation des parcours interrompus et à une vision rigide du doctorat.

L'une des principales contraintes réside dans la difficulté voire l'impossibilité de fait de changer d'encadrant·e en cas de conflit ou de divergence scientifique. La rigidité des financements, souvent attribués à un projet spécifique ou liés directement à l'encadrant·e, empêche une réelle mobilité et peut conduire certain·es doctorant·es à envisager l'abandon de leur doctorat comme seule issue possible. Cette contrainte structurelle renforce la pression psychologique, physique et institutionnelle pesant sur les doctorant·es.

Une réflexion plus large sur la finalité du doctorat s'impose. L'expérience du doctorat ne se limite-t-elle qu'au diplôme, ou peut-elle être **reconnue** comme un parcours d'acquisition de compétences et d'expériences transférables, y compris en cas d'arrêt ? Les années de doctorat effectuées peuvent-elles être considérées comme une expérience professionnelle, comme dans n'importe quel autre secteur ? Ces questions invitent à repenser les critères de valorisation et la manière dont les parcours interrompus sont perçus dans le monde académique en particulier, et plus largement dans la société française.

Valoriser les compétences acquises avant un arrêt est une nécessité pour éviter que ces trajectoires ne soient perçues comme des échecs ou des errements individuels. Certaines initiatives émergent, comme à l'Université Toulouse III Paul Sabatier, qui propose un Diplôme Universitaire de Recherche permettant de certifier les compétences développées au cours du doctorat, même en cas d'arrêt avant la soutenance¹³. De manière plus générale, le système doit évoluer vers une meilleure reconnaissance des parcours interrompus, en proposant des certifications qui reflètent les apprentissages et contributions réalisées avant l'abandon du projet doctoral.

L'arrêt prématué d'un doctorat ne devrait pas être vu comme un échec, mais comme une réorientation ou une étape dans un parcours professionnel. En valorisant les compétences acquises et en améliorant l'accompagnement institutionnel, il est possible de mieux soutenir les doctorant·es, quelle que soit l'issue de leur parcours doctoral.

Précarité, rémunération, vacations

La précarité doctorale se manifeste sous différentes formes, touchant tant les doctorant·es avec contrat que celles et ceux sans financement, et avec d'autant plus d'acuité pour ces dernier·es. Bien que les doctorant·es en CDD de trois ans soient considéré·es comme mieux loti·es, leur situation reste fragile, voire incertaine dans le cas où leur projet de recherche doctoral dépasse le temps imparti du contrat doctoral, ce qui est le plus fréquent en LSHS¹⁴. Aussi, une part importante des doctorant·es en France

¹³ https://www.univ-tlse3.fr/medias/fichier/2023-05-cr-019_1689080763097-pdf

¹⁴ 69% des doctorats de LSHS duraient plus de cinq ans en 2022 : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-07/nf-ed2022---version-juillet-2023-28792.pdf>

demeure sans financement (environ 20%¹⁵ au global, 47% en LSHS en 2024¹⁶), vivant alors dans une précarité extrême. Cette réalité est souvent une continuité des conditions difficiles rencontrées durant leurs études. Le statut ambigu des doctorant·es, qui disposent d'une carte étudiante sans être des étudiant·es à part entière, banalise cette précarité avec des incohérences telles que l'obligation de payer l'inscription universitaire et la Contribution Vie Étudiante et de Campus (CVEC) - ce qui revient pour beaucoup de doctorant·es à payer son employeur pour pouvoir travailler, alors même que certain·es doctorant·es ne sont pas rémunéré·es.

Les vacations représentent une autre trappe de précarisation. Initialement conçues pour intégrer des intervenant·es extérieur·es aux programmes d'enseignement, elles sont désormais un outil de gestion de la pénurie budgétaire structurelle qui touche l'enseignement universitaire. Les vacations sont des contrats de travail "zéro heure", payées sous le SMIC à l'heure de travail effectif, qui permettent aux universités et au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de maquiller leurs budgets en "recrutant" des enseignant·es qui ne sont pas reconnu·es comme des personnels de l'université. Les vacations permettent de couvrir des besoins d'enseignement permanents avec des volumes horaires conséquents, des rémunérations insuffisantes, sans n'offrir aucun droit ou presque aux enseignant·es vacataires. Malgré l'obligation de mensualisation instaurée par la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) pour 2022, de nombreuses universités n'appliquent pas cette réforme, entraînant des retards de paiement, de signature des contrats de vacation, et des complications administratives, notamment avec France Travail dans le cas où les doctorant·es sont bénéficiaires des allocations chômage (ARE). De plus, certaines universités ont même cessé de recruter sous contrat de Mission Complémentaire d'Enseignement (MCE) et ne font appel qu'à des vacataires, poussant parfois cette flexibilité jusqu'à l'illégalité. Face à cette précarité, de nombreux collectifs ou associations de jeunes chercheur·es, à Paris I¹⁷, à Paris III, organisent des actions, telle la rétention des notes¹⁸, pour dénoncer la situation¹⁹. Des syndicats, notamment la CGT²⁰, interviennent également en accompagnant juridiquement les doctorant·es concernés par des irrégularités contractuelles. Le recours aux vacations empêche les recrutements des docteur·es et renforcent la précarité et l'incertitude. Le Monde évalue à 25 000²¹ l'équivalent temps-plein des postes de recours aux vacations en 2024, l'ANCMSP l'évalue à 13 000 postes en 2018²².

La durée des contrats doctoraux est un autre facteur d'inadéquation avec la réalité des projets de recherche. Dans de nombreuses disciplines, notamment en LSHS, trois ans équivalent temps plein dédié à la recherche sont insuffisants pour mener à bien un doctorat. Les doctorant·es non rémunéré·es prolongent souvent leur travail au-delà de six ans, mais se retrouvent ensuite bloqué·es par la règle des six ans, qui interdit toute réinscription au-delà hors dérogation attribuée par le chef d'établissement. Par ailleurs, les différences de budget entre unités de recherche creusent les inégalités en termes de conditions de travail, d'accès aux financements des frais de fonctionnement et d'opportunités de recherche.

¹⁵ https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eestr/FR/T744/le_doctorat_et_les_docteurs/

¹⁶ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-06/nf-2025-14-37279.pdf>

¹⁷ CJC, "La CJC soutient le mouvement de grève des doctorant·es de l'université Paris I Panthéon- Sorbonne", communiqué de presse du 22 mai 2019, url : <https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/communique-2019-05-22.pdf>.

¹⁸ ANCMSP, "Organise toi-même une rétention des notes dans ta fac", 19 avril 2019, url : <https://ancmsp.com/2019/04/19/organise-toi-meme-une-retention-des-notes-dans-ta-fac/>.

¹⁹ Knaebel (2021). Pendant la crise sanitaire, la lutte continue pour les vacataires, ces ultra-précaires de l'université. Basta! Media. Article de presse disponible en ligne : <https://basta.media/Pendant-la-crise-sanitaire-la-lutte-continue-pour-les-vacataires-ces-ultra-precaires-de-l-universite-LPR>

²⁰ Collectif doctorant de la FERC-Sup CGT (2024). Vacataires d'enseignement - connaître et défendre nos droits. https://www.ferc-cgt.org/IMG/pdf/20240312_ferc_cgt_campagnevacataires.pdf

²¹ https://www.lemonde.fr/campus/article/2024/10/22/recours-massif-aux-enseignants-precaires-la-realite-c-est-que-l-universite-n-a-plus-les-moyens-de-fonctionner_6357910_4401467.html

²² <https://ancmsp.com/2018/02/11/la-galere-du-vacataire/>

Par ailleurs, la précarité ne s'arrête pas à la soutenance : les jeunes chercheur·es connaissent souvent des périodes d'inter-contrat, entraînant une perte d'affiliation et de ressources. Des initiatives émergent via des réseaux d'alumni universitaires pour accompagner cette transition, mais les solutions restent limitées. Les carrières de recherche impliquent souvent l'enchaînement de contrats à durée déterminée ainsi qu'une instabilité géographique. La LPR prétendait offrir des solutions pour plus de stabilité de carrière mais certaines mesures, par exemple les Chaires de profession junior (CPJ), pourraient avoir des effets inverses : elles allongent les carrières précaires et fractionnent le modèle unifié de l'emploi académique.

Plusieurs propositions peuvent être mises en place pour améliorer la situation. Tout·e doctorant·e réalise un travail de recherche pour le compte de son université d'inscription en thèse, ainsi il est nécessaire d'exempter tou·te·s les doctorant·es de frais d'inscription. Un financement systématique, adapté à la durée réelle des doctorats selon les disciplines, doit être garanti. La mensualisation des vacations doit être strictement appliquée avec des contrôles et sanctions en cas de retard. Le statut de doctorant vacataire, intitulé "attaché temporaire vacataire" (ATV), doit être supprimé, et les doctorant·es vacataires doivent bénéficier en lieu et place d'un contrat de travail en bonne et due forme²³. Après la soutenance d'une thèse de doctorat, l'emploi pérenne doit être la norme.

Une révision de l'indexation des salaires est nécessaire pour aligner les rémunérations sur le niveau de qualification et le coût de la vie. De plus, reconnaître pleinement le statut de travailleur·euse des doctorant·es, avec des droits sociaux et syndicaux adaptés, permettrait de mieux encadrer leur parcours. Enfin, des dispositifs de transition entre le doctorat et l'après-doctorat doivent être développés pour limiter les périodes de précarité et harmoniser les budgets alloués aux unités de recherche afin de réduire les inégalités structurelles.

Jeunes chercheur·es étranger·ères : titres de séjour et chômage

Les jeunes chercheur·es étranger·ères représentent environ 40 % des effectifs doctoraux en France²⁴, mais cette proportion tend à diminuer²⁵, suggérant une perte d'attractivité de la recherche française. Leur situation est souvent plus précaire en raison de leur statut administratif et des types de financement, les bourses doctorales issues de pays défavorisés pouvant être particulièrement sous-dotées.

L'accès aux titres de séjour constitue une difficulté majeure, nécessitant un accompagnement administratif conséquent auquel les unités de recherche et les institutions ne sont pas préparées. Lorsqu'il a été proposé aux unités de recherche de couvrir les frais liés à ces démarches, une forte opposition a émergé, révélant un manque de volonté institutionnelle pour alléger ces contraintes. Par ailleurs, les droits aux allocations chômage (Allocations de Retour à l'Emploi, ARE) pour les doctorant·es étranger·ères sont largement méconnus et sous-utilisés, faute d'un accompagnement adapté et d'une information claire sur ces dispositifs.

Mobiliser autour des problématiques spécifiques aux jeunes chercheur·es étranger·ères reste un défi, car ces enjeux sont souvent relégués au second plan par une partie de la communauté académique. Un exemple concret est la perte d'accès aux publications scientifiques une fois leur contrat terminé et leur retour dans leur pays d'origine, limitant ainsi leur capacité à poursuivre leurs recherches. Cette

²³ CJC, Guide des droits de l'enseignant·e vacataire ", mars 2023, url : https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/Guide_droits_enseignant.es_vacataire.pdf.

²⁴ « La France attirait 38 % de doctorants étrangers mobiles à la rentrée 2020, notamment en Lettres et Arts et en Sciences naturelles, mathématiques et statistiques»

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-03/ni-sies-2025-05-36367.pdf>

²⁵ « La baisse des effectifs de doctorants étrangers à l'université est marquée : -14 % sur cinq ans. [2018-2023] »

<https://chiffrescles2025.campusfrance.org/au-niveau-doctoral>

marginalisation se traduit aussi par une sous-représentation dans les discussions et luttes collectives. À ce jour, seule la CJC et la Fondation Kastler²⁶ se sont véritablement saisies de ces questions.

Les jeunes chercheur·es étranger·ères sont par ailleurs surreprésenté·es dans l'ESR, car le marché privé leur est souvent moins accessible. Les coûts et démarches administratives liés à leur recrutement freinent leur embauche par des entreprises françaises, les cantonnant ainsi aux carrières académiques, elles-mêmes marquées par la précarité.

Enfin, l'absence de suivi des docteur·es non français, notamment de ceux et celles qui quittent la France après leur soutenance de thèse, limite la compréhension des impacts de cette baisse d'attractivité. Sans données précises sur leur poursuite professionnelle et leurs trajectoires, il est difficile d'identifier les leviers nécessaires pour améliorer leur intégration et valoriser leur contribution à la recherche en France.

Attractivité, valorisation et intégration du doctorat dans la société française

Le doctorat souffre d'un manque de reconnaissance en France, tant dans le secteur public que privé. Cette situation se reflète au niveau institutionnel : la CJC a constaté que la plupart des interlocuteur·ices ministériels rencontrés au fil des années n'étaient eux·elles-mêmes pas titulaires d'un doctorat. Les perspectives de carrière post-doctorales restent incertaines, avec un allongement des délais entre l'obtention du diplôme et l'accès à des postes stables, notamment dans la fonction publique. Une perception mutuellement négative entre le monde académique et le secteur privé en France freine également la mobilité entre ces deux sphères.

Dans le secteur privé, la reconnaissance des compétences des docteur·es demeure inégale. Certaines entreprises françaises assimilent encore le doctorat à une sortie d'étude, amenant les jeunes docteur·es à être parfois considéré·es au même titre que les titulaires d'un master, illustrant une méconnaissance de la valeur ajoutée de cette expérience de recherche, une problématique récemment évoquée dans le rapport ministériel Pommier-Lazarus²⁷. Les docteur·es sont principalement recruté·es pour des postes techniques ou d'expertise, tandis que leurs compétences transversales (gestion de projet, management, et bien d'autres) sont rarement reconnues.

Dans le secteur public, la valorisation du doctorat est également insuffisante. Les années passées en doctorat ne sont pas toujours prises en compte dans le calcul de l'ancienneté salariale, et les grilles revalorisées pour les docteurs restent inégalement appliquées, y compris au sein des établissements qui délivrent eux-mêmes des doctorats. Paradoxalement, l'agrégation bénéficie d'une meilleure reconnaissance que le doctorat, y compris dans un contexte de pénurie d'enseignant·es. Par ailleurs, la durée entre l'obtention du doctorat et la titularisation dans la fonction publique ne cesse de s'allonger, compliquant encore l'accès à des postes stables.

En matière d'employabilité, malgré des pénuries identifiées dans certains domaines, notamment en STEM (*science, technology, engineering and mathematics*), les dispositifs institutionnels visant à promouvoir la poursuite de carrière des docteur·es dans le marché du travail restent largement inefficaces. Ces dispositifs sont souvent calqués sur ceux conçus pour les étudiants (LMD, ECTS, stages), ce qui ne correspond pas aux besoins et profils des docteur·es. Cette approche inadaptée entraîne une standardisation des parcours et une perte de temps pour les jeunes chercheur·es.

Le rapport Pommier-Lazarus de 2024 souligne des avancées limitées et préconise des reculs significatifs, notamment en ce qui concerne la valorisation des stages et des crédits ECTS pour les docteur·es. La situation actuelle semble découler d'une maladresse institutionnelle dans la conception des politiques

²⁶ <https://www.fnak.fr/>

²⁷ Pommier, S., Lazarus, X. (2024). Recommandations pour la reconnaissance du doctorat dans les entreprises et la société. Ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/recommandations-pour-la-reconnaissance-du-doctorat-dans-les-entreprises-et-la-societe-97854>

d'employabilité. Bien que certaines initiatives, notamment en formation, puissent être pertinentes, leur mise en œuvre reste souvent mal ajustée aux réalités du doctorat, renforçant ainsi le manque de reconnaissance du diplôme en dehors du monde académique.

Défaut de représentation et d'interlocuteur·rices

Un défaut de représentation des jeunes chercheur·es est largement constaté, que ce soit au sein des unités de recherche, des ED, des conseils d'université ou au niveau national. Nous entendons par là que les jeunes chercheur·es n'y sont pas écouté·es, qu'elles et ils n'y ont pas de pouvoir de décision, ne sont pas informé·es de leurs droits ou en sont absent·es. Par exemple, il n'y a pas de représentation des jeunes chercheur·es dédiée au Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER).

Un enjeu majeur dans le doctorat est la mobilisation des jeunes chercheur·es qui ne s'expriment pas sur leurs conditions de travail et de recherche. Comment donner la voix à celles et ceux qui ne prennent pas la parole ? La diffusion des informations sur les droits des doctorant·es reste largement insuffisante, ce qui contribue à leur méconnaissance et à leur non-application. Bien que le respect du droit doive être garanti par les ressources humaines, les mécanismes de signalement et de remontée des problèmes restent inefficaces, rendant difficile toute amélioration concrète des conditions doctorales.

Les doctorant·es subissent également des pressions à divers niveaux et les pratiques de contrôle se sont accrues, renforçant une forme d'injonction à la productivité qui fragilise encore davantage les jeunes chercheur·es, individualise encore davantage le rapport au travail et limite les possibilités temporelles d'investissement collectif, comme dans l'associatif doctoral.

Ce manque de représentation et d'interlocuteur·ices institutionnel·les adapté·es pose la question plus large de la connaissance des droits des jeunes chercheur·es dans l'ESR. Au-delà du cadre doctoral, les problématiques liées à l'information et à l'application des droits concernent l'ensemble des personnels précaires du milieu académique. Une meilleure structuration des dispositifs de sensibilisation et de soutien juridique semble indispensable pour garantir un encadrement équitable et effectif des parcours doctoraux.

Liberté académique et éthique de la recherche

Les doctorant·es font face à une restriction de leur liberté académique, notamment en raison d'une répression militante implicite. Militer en tant que doctorant·e revient souvent à mettre en péril sa carrière, en l'absence de statut protecteur comparable à celui des syndiqué·es dans d'autres cadres professionnels. De plus, la prise de parole des jeunes chercheur·es est fréquemment disqualifiée, en fonction des sujets de recherche abordés ou de leur positionnement critique sur certaines thématiques.

Dans le secteur privé, ces contraintes sont encore plus marquées. Les doctorats effectués sous contrat de droit privé, comme les CIFRE, sont souvent dépourvus de lien académique fort et souffrent d'un manque de protection des libertés scientifiques. Les contraintes institutionnelles et économiques limitent souvent les choix de recherche et leur diffusion, créant une tension entre les exigences industrielles et la rigueur scientifique.

Par ailleurs, dans certaines disciplines, notamment en LSHS, un doctorat ne peut raisonnablement être achevé en trois ans sans compromettre la qualité du travail effectué au vu des attendus de la discipline (par exemple exigence en termes du volume du manuscrit). Le respect de la temporalité du travail empirique et des phases de recherche constitue un enjeu d'intégrité scientifique fondamental. L'exigence de financements plus longs et mieux adaptés aux spécificités disciplinaires apparaît ainsi comme une nécessité pour garantir la rigueur et l'éthique de la production scientifique.

Politique de l'enseignement supérieur et de la recherche en France

Financement et gestion des universités, déficit structurel. Le manque de financement public a conduit à une réduction drastique des recrutements avec près de 50 % des départs à la retraite qui ne sont pas remplacés, ce qui accentue la précarité via le recours aux vacations d'enseignement qui a explosé ces dernières années. Cette situation augmente aussi l'inégalité entre établissements, entre unités de recherche et entre disciplines, certaines bénéficiant de financements conséquents tandis que d'autres doivent fonctionner avec des moyens réduits, impactant la qualité et l'équité de la recherche sur le territoire. Cela crée des tensions, notamment sur la question du financement des doctorats et des projets de recherche où les logiques économiques prennent le pas sur la recherche fondamentale. Par ailleurs, l'autonomie des universités a abouti à un système d'irresponsabilité partagée entre universités et Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche : les universités peuvent justifier la précarisation de leurs jeunes chercheur·es "faute de moyens", tandis que le ministère peut renvoyer la balle aux universités autonomes dans la gestion de leurs personnels. De ce fait, ces établissements maintiennent des pratiques précarisantes en se reposant sur le manque de clarté quant à la responsabilité dans la gestion des ressources humaines. Dans le contexte universitaire, les décisions politiques en faveur des droits des jeunes chercheur·es sont rares et sont toujours le résultat d'une mobilisation interne des jeunes chercheur·es au sein de leurs établissements.

Mobilisation et représentation des doctorant·es. Les doctorant·es sont largement sous-représenté·es dans les instances décisionnelles des universités, ce qui complique leur prise en compte dans les négociations. Bien que des alliances syndicales puissent leur apporter un soutien, le fait de les assimiler aux étudiant·es risque de diluer leurs revendications spécifiques. La faible présence des doctorant·es dans les conseils d'administration et autres instances de gouvernance est un réel frein à leur mobilisation. Sans pouvoir exclure un éventuel désintérêt d'une part des doctorant·es quant aux processus de décisions universitaires, des problèmes structurels constituent une barrière à l'engagement : manque de reconnaissance de cet investissement, manque de communication, durées de mandat et calendriers électoraux inadaptés, voire une désapprobation clairement exprimée par la direction de thèse. Une participante, seule doctorante élue en CFVU à son université, a rencontré de nombreuses difficultés pour constituer une liste, illustrant ce manque de représentation et l'isolement des doctorant·es dans les processus décisionnels universitaires.

Relations entre titulaires et précaires. Historiquement, les relations entre titulaires et jeunes chercheur·es précaires sont marquées par un manque de soutien des syndicats de titulaires aux luttes des doctorant·es, bien que des alliances existent ponctuellement. Malgré un environnement de travail souvent difficile pour l'ensemble de la communauté universitaire, des divisions persistent. La précarisation des doctorant·es et jeunes chercheur·es renforce le pouvoir des titulaires, et les intérêts de ces deux groupes peuvent diverger. Par ailleurs, la précarité touche aussi les postes administratifs, ce qui entraîne des dysfonctionnements et accroît la "maltraitance administrative" des jeunes chercheur·es.

Enjeux de carrière et conditions de travail. L'État affiche une volonté d'augmenter le nombre de doctorant·es²⁸²⁹, mais sans améliorer leurs conditions de travail. Ce manque d'ambition accentue la précarisation des jeunes chercheur·es, qui doivent composer avec des salaires insuffisants et des conditions de recherche de plus en plus dégradées. Par ailleurs, le système de recrutement dans l'enseignement supérieur et la recherche, ainsi que dans le secteur privé, est souvent perçu comme figé et opaque, ce qui

²⁸ Le MESR annonce : « Augmentation de 50 % d'ici 2027 du nombre de conventions CIFRE. » ; "+20% de contrats doctoraux financés par le MESR avec l'objectif, à moyen terme, de financer tous les doctorants en formation initiale - sans réduire la possibilité de réaliser un doctorat en complément d'une expérience professionnelle.» (www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/des-carrieres-plus-attractives-la-valorisation-du-doctorat-46234)

²⁹ « Contre la baisse continue du nombre de doctorants, la programmation prévoit pour la première fois une revalorisation progressive de leur rémunération de 30 % ainsi qu'une hausse de 20 % du nombre des thèses financées dans tous les champs disciplinaires. » (<https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000042137953/>)

entretient une précarité durable après la soutenance. L'absence de perspectives claires pour les docteur·es contribue ainsi à une crise structurelle de l'emploi scientifique en France.

III. Quelle coordination nationale pour la défense des jeunes chercheur·es en France ?

Une coordination nationale est nécessaire pour transmettre aux doctorant·es et aux collectifs, associations et syndicats de précaires les retours d'expérience et les informations collectives sur leurs droits et afin de se fédérer autour des différents enjeux à défendre. Les collectifs sont souvent temporaires, il est donc difficile à eux seuls de capitaliser et de pérenniser leurs actions dans le temps.

Panorama des acteurs·rices de la recherche doctorale

Le paysage du doctorat en France est structuré par un ensemble d'acteurs institutionnels et non institutionnels, chacun jouant un rôle dans la régulation, le financement, l'accompagnement et la représentation des doctorant·es. La diversité de ces acteurs·rices crée un système complexe, où les responsabilités sont souvent fragmentées et dispersées entre plusieurs institutions.

Les acteur·ices institutionnels

Les ministères de tutelle occupent une place centrale dans la gouvernance du doctorat. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) et le ministère de l'Éducation nationale (MEN) sont les principales autorités responsables de la définition des politiques et réglementations liées aux doctorats. Ils encadrent notamment le fonctionnement des écoles doctorales et les modalités de financement.

À l'échelle des universités, plusieurs instances participent à l'organisation du doctorat. La commission recherche, le conseil académique et les collèges doctoraux, le cas échéant, définissent les orientations stratégiques, tandis que les unités de recherche de recherche et les directions doctorales assurent l'encadrement scientifique des doctorant·es. Le CNESER, qui rassemble des associations d'étudiant·es de licence et de master ainsi que des syndicats du personnel universitaire, intervient également dans les débats et décisions sur l'organisation de la recherche doctorale.

D'autres ministères peuvent aussi être concernés par des questions spécifiques liées aux doctorant·es, notamment le ministère du Travail pour les questions de contrats et de statut des doctorant·es salarié·es, le ministère de la Santé pour les doctorats en sciences biomédicales, le ministère de l'Agriculture, pour les doctorats dans les sciences agronomiques, et le ministère de la Culture, qui encadre les écoles doctorales en art ou en architecture via un décret spécifique renforçant leur lien de dépendance institutionnelle.

D'autres institutions ont un rôle d'observateur·rices ou de régulateur·rices. L'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) intervient sur les questions de cotisations sociales des doctorant·es contractuel·les et vacataires. Le rapporteur de la Cour des comptes, l'IGESER (Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche) et l'OPECST (Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques) sont également des interlocuteurs pertinents, bien que leur pouvoir d'action soit limité en raison de leur rôle consultatif. Enfin, les député·es et sénateur·rices peuvent aussi se mobiliser lors de l'élaboration de lois relatives à la recherche, le doctorat et les doctorant·es.

Les acteur·ices non institutionnels

Les syndicats jouent un rôle crucial dans la défense des droits des doctorant·es, bien que leur impact varie en fonction des contextes universitaires et de leur implantation locale. Ils sont souvent en première ligne pour dénoncer les conditions précaires des jeunes chercheur·es et intervenir sur les enjeux liés au statut du doctorat.

Les doctorant·es disposent également de représentant·es élu·es dans diverses instances universitaires. Cependant, leur capacité d'action est souvent limitée (pour plus de détails, voir la section [Défaut de](#)

représentation et d'interlocuteur·rices). De plus, les élections sont parfois perçues comme un simple exercice formel, ou fortement contraintes dans le temps, ce qui peut réduire les possibilités de mobilisations et l'impact des représentant·es au sein d'instances considérées comme de simples chambres d'enregistrement des décisions administratives.

Les associations locales et disciplinaires jouent aussi un rôle important en organisant des événements scientifiques et en offrant un espace de discussion aux doctorant·es. Cependant, elles restent souvent cloisonnées à leur propre domaine de recherche et peinent à se structurer sur le long terme. Certains collectifs s'organisent aussi sous d'autres formes, notamment via des forums ou des groupes de discussion en ligne, tels que Discord, afin de mutualiser les expériences et informations entre jeunes chercheur·es.

Autres acteur·ices influents

Plusieurs organismes participent également au financement de la recherche, à la structuration du doctorat et aux enjeux de reconnaissance professionnelle des jeunes chercheur·es.

Les financeurs publics tels que l'Agence Nationale de la Recherche (ANR), des fondations et associations (par exemple l'Association pour la Recherche sur le Cancer, Association Bernard Gregory, l'AFM-Téléthon, ...) sont des acteurs majeurs. De plus, l'Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT) est impliquée dans le financement des CIFRE, permettant aux doctorant·es de mener leurs recherches en entreprise.

Le Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) évalue les écoles doctorales et peut être un interlocuteur direct pour discuter des référentiels d'évaluation des formations doctorales. À un niveau plus local, les rectorats et régions académiques supervisent les directions des universités et peuvent intervenir sur certaines problématiques, notamment en matière de déontologie et de prise en compte des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur.

L'Association Nationale des Docteurs³⁰ (ANDès) et Campus France qui accompagnent les mobilités internationales des doctorant·es, sont également des acteurs incontournables pour les jeunes chercheur·es, notamment en ce qui concerne les opportunités post-doctorales et les démarches administratives des doctorant·es étranger·ères.

Le secteur privé et les collectivités territoriales interviennent également en tant qu'employeurs de doctorant·es sous contrat CIFRE ou Conventions de Formation par la Recherche en Administration (COFRA). De même, les EPST et les Établissements Publics à caractère Industriel et Commercial (EPIC) embauchent des doctorant·es dans leurs équipes de recherche, bien que leurs politiques de recrutement et leurs conditions de travail puissent varier.

L'intersyndicale de l'ESR, regroupant plusieurs organisations syndicales, constitue un autre levier d'action, bien qu'elle soit souvent focalisée sur les enjeux de l'ensemble du personnel universitaire et non spécifiquement sur les doctorant·es. En parallèle, des associations thématiques, comme l'Association des Libertés Académiques³¹ (ALIA), Collectif de Lutte contre le Harcèlement dans l'Enseignement Supérieur³² (CLASCHES) ou Femmes et Sciences³³, travaillent sur des problématiques spécifiques liées à l'intégrité académique, aux discriminations et aux conditions de travail dans l'ESR.

Les sociétés savantes, qui fédèrent des chercheur·es par discipline, ainsi que la confédération des sociétés savantes, peuvent également servir d'appui à la reconnaissance des doctorant·es. Enfin, le RNCD rassemble des écoles doctorales et des services doctoraux, au sein de structures intégrées, et est un interlocuteur privilégié du MESR (il est cependant parfois controversé, voir sections [Discriminations, harcèlement,](#)

³⁰ <https://andes.asso.fr/>

³¹ <https://liberte-academique.fr/>

³² <https://clasches.fr/>

³³ <https://www.femmesetsciences.fr/>

violences sexistes et sexuelles et Attractivité, valorisation et intégration du doctorat dans la société française).

Echelle européenne

Au niveau européen, on citera Eurodoc bien sûr, mais également Initiative pour la Science en Europe³⁴ (ISE), Young European Research Universities Network³⁵ (YERUN), Marie Curie Alumni Association³⁶ (MCAA), International Consortium of Research Staff Associations³⁷ (ICORSA) et Coalition for Advancing Research Assessment³⁸ (CoARA).

Quelle stratégie adopter face à cette multiplicité d'acteurs ?

La diversité des acteur·ices impliqués dans le doctorat rend la structuration des revendications complexe. Selon les sujets, les interlocuteur·ices ne sont pas les mêmes et les leviers d'action varient. Il est essentiel de bien identifier les tutelles concernées par chaque problématique et de ne pas hésiter à ouvrir le dialogue avec plusieurs ministères ou organismes en parallèle.

Pourquoi une coordination nationale est-elle nécessaire ?

Une coordination efficace des doctorant·es et docteur·es suppose donc une capacité à naviguer entre ces différentes structures, à établir des alliances stratégiques et à mobiliser les bons interlocuteurs en fonction des revendications portées. Pour cela, une organisation nationale capable de structurer un réseau, d'assurer un suivi des discussions et de centraliser les informations semble indispensable.

Autour de ces discussions, il apparaît un consensus sur la nécessité d'aller vers une nouvelle structure, même si tout le monde ne peut pas s'investir au quotidien. Les initiatives en faveur des jeunes chercheur·es sont nombreuses mais souvent éparses et éphémères, rendant difficiles leur capitalisation et leur continuité. La disparition de la CJC risque de laisser un vide difficile à combler car, bien que d'autres initiatives puissent prendre le relais, elles sont souvent moins structurées, plus localisées ou disciplinaires, et cela pourrait en limiter l'efficacité ou ne pas remplir le rôle porté jusque-là par la CJC.

Il est donc essentiel de disposer d'une coordination nationale, d'abord pour assurer une continuité des actions et éviter que chaque génération de doctorant·es reparte de zéro. Une telle structure permettrait de maintenir le lien avec les instances européennes, offrant un relais entre les jeunes chercheur·es en France et les discussions internationales sur la recherche. Elle constituerait également un lieu d'échanges et un pôle de travail intercollectifs, permettant à chacun·e de recevoir et de partager des informations cruciales, de mutualiser les expériences et de favoriser l'essaimage des bonnes pratiques d'un territoire à un autre.

Une coordination nationale offrirait également un cadre pour réfléchir collectivement aux conditions de travail des jeunes chercheur·es. Elle permettrait de structurer un espace de discussion sur les pratiques universitaires, évitant ainsi une normalisation passive des difficultés et des inégalités, tout en contribuant à l'élévation des revendications. Par ailleurs, une telle organisation donnerait aux doctorant·es et jeunes chercheur·es une véritable force de frappe pour faire avancer leurs intérêts. En étant structurés et en parlant d'une seule voix, il devient plus facile de faire pression sur les instances décisionnaires et de coordonner des actions de plaidoyer efficaces.

³⁴ <https://initiative-se.eu/>

³⁵ <https://yerun.eu/>

³⁶ <https://www.mariecuriealumni.eu/about-us>

³⁷ <https://icorsa.org/>

³⁸ <https://coara.eu/>

Un autre enjeu clé de cette coordination est d'unifier les revendications et de structurer un langage commun et ainsi d'augmenter la force de frappe des actions. L'exemple de la contestation des vacations montre combien il est plus facile d'obtenir des résultats lorsque plusieurs structures travaillent ensemble autour d'un objectif précis, avec une priorisation d'un sujet commun. Un réseau bien organisé permettrait une répartition efficace des tâches et des sujets, maximisant ainsi l'impact des actions engagées.

Par ailleurs, il est crucial de donner plus d'ampleur aux initiatives existantes en leur apportant un soutien et un relais à l'échelle nationale. Cela inclut la mise en commun des ressources et des savoir-faire développés localement, afin de renforcer la capacité d'action des collectifs et d'éviter la dispersion des efforts. Mutualiser les expériences entre régions et universités permettrait ainsi une montée en compétence plus rapide et une meilleure anticipation des problématiques à venir.

Enfin, une coordination nationale offrirait un cadre de référence durable pour les mobilisations futures. Les collectifs locaux ont souvent une durée de vie limitée, car ils reposent sur l'engagement temporaire de certain·es doctorant·es. Une structure nationale assurerait la conservation des archives, le suivi des luttes et la transmission des connaissances militantes d'une génération à l'autre. Elle éviterait ainsi que chaque nouvelle vague de doctorant·es ne doive reconstruire les mêmes revendications.

L'existence d'une telle coordination permettrait également d'éviter que tout repose sur des liens interpersonnels informels, qui peuvent être fragiles et inconstants. Elle faciliterait la réactivation des réseaux militants et garantirait une continuité dans les actions entreprises. Cette structure pourrait ainsi servir à la fois de sas d'entrée pour les nouveaux et nouvelles doctorant·es souhaitant s'engager et d'espace de représentation collective des jeunes chercheur·es, permettant de formuler un socle commun de revendications et de renforcer le mouvement dans son ensemble.

Les questions centrales

Une première question essentielle est de savoir quels sujets peuvent être traités de manière locale et lesquels nécessitent une mobilisation nationale. Certain·es participant·es indiquent que des enjeux, comme l'application des lois sur les vacations, semblent relever d'actions locales, puisque leur mise en œuvre dépend directement des universités. D'autres, en revanche, nécessitent une organisation plus large pour peser sur les décisions politiques et institutionnelles, telle que la suppression des frais d'inscription ou la suppression du statut d'attaché·e temporaire vacataire et la contractualisation de tou·te·s les doctorant·es. Il faut donc identifier clairement les sujets qui doivent être portés à un niveau national et ceux qui peuvent être gérés localement.

Ensuite, il est crucial d'avoir une idée claire des objectifs poursuivis. Il ne s'agit pas seulement de définir des projets concrets et réalisables, mais aussi de maintenir une vision d'ensemble permettant de structurer la défense des jeunes chercheur·es. La mise en place de « lignes rouges » claires, comme celles établies par la CJC, permettrait de garantir une continuité dans les revendications et d'éviter la dispersion des luttes.

Le turn-over des bénévoles est un défi majeur, tout comme le manque d'attractivité de l'engagement associatif. Le renouvellement constant des doctorant·es et les différents moments de disponibilité dans la réalisation de la thèse, rendent difficile la transmission des connaissances et l'organisation d'une mobilisation stable. Une formation rapide et accessible aux nouveaux et nouvelles impliqué·es est donc nécessaire pour assurer une continuité et éviter que chaque génération ne reparte de zéro. Cette formation transmettrait aux nouveaux·elles doctorant·es le fonctionnement de l'ESR et de ses différents acteur·ices ainsi que les lignes directrices des enjeux, connaissance indispensable à l'empouvoirement des doctorant·es.

Un autre enjeu est celui du maintien du lien entre les différentes associations et collectifs. Un outil de communication efficace est indispensable : un simple groupe WhatsApp ou Signal ne suffirait pas, mais une plateforme avec des canaux de discussion thématiques, comme Discord, pourrait faciliter les échanges. Il serait aussi pertinent d'avoir un site internet référençant les différentes initiatives et expliquant comment contacter les bonnes personnes. Une FAQ, à l'image de celle qui existait sur le site de la CJC, pourrait être maintenue et mise à jour par des syndicats ou des associations pour centraliser les informations essentielles.

Se faire entendre est une autre difficulté. Ces dernières années, les jeunes chercheur·es ont été écouté·es, mais pas réellement pris·es en compte dans les décisions politiques et institutionnelles. Pour que leurs revendications soient mieux portées, elles doivent impérativement venir des doctorant·es eux·elles-mêmes, et non d'acteur·ices extérieur·es comme les titulaires. Une structure où tou·te·s les doctorant·es rattaché·es à une université pourraient voter permettrait d'assurer une meilleure représentativité et légitimité des actions menées. Il faudrait également inclure une diversité de profils dans cette structure, en permettant la participation d'individus, d'associations et de syndicats, ce qui pourrait être formalisé dans les statuts d'une future organisation hybride.

La question de la légitimité d'une nouvelle coordination est aussi essentielle. Il serait pertinent d'établir un protocole d'action permettant de garantir la continuité avec la CJC et d'assurer une transition fluide, par exemple via la transmission du nom ou d'une validation officielle. Cependant, face à la fermeture croissante du ministère aux revendications des jeunes chercheur·es, il semble nécessaire de recréer une nouvelle force représentative en s'appuyant sur des structures existantes, comme les syndicats. La défense du statut des jeunes chercheur·es nécessite d'utiliser tous les outils syndicaux disponibles, d'autant plus qu'il existe déjà des personnes motivées et prêtes à s'engager sur ces questions.

La question des moyens financiers se pose inévitablement. Une nouvelle coordination devra-t-elle fonctionner uniquement sur du bénévolat ou pourra-t-elle mobiliser des financements ? À quelle échelle et avec quels outils ? De même, le soutien institutionnel est à interroger : est-il nécessaire, souhaitable, ou au contraire dangereux pour l'indépendance de cette coordination ?

Par ailleurs, qui doit être inclus ? Une telle structure devrait uniquement réunir les personnes concernées mais le périmètre reste à définir précisément : chercheur·es non titulaires ? Inclure les étudiant·es en master intéressé·es ? Limiter la durée après le doctorat ?

Enfin, la terminologie utilisée est un point de débat. Faut-il parler de « jeunes chercheur·es » ou privilégier l'appellation « early-career researchers » plus répandue dans les instances internationales (ou sa traduction « chercheur·es en début de carrière ») ? La notion de “jeune” chercheur·es maintient une perspective infantilisante et invisibilise les nombreux·ses doctorant·es et docteur·es sans poste qui ne sont pas “jeunes”, ni en âge ni en longévité d’activité dans l’enseignement supérieur. Faut-il inclure la notion de précarité, qui reflète une réalité, mais peut aussi être perçue comme une étiquette réductrice ? Une question connexe est celle de l’inclusion des étudiant·es de master qui se projettent déjà dans un doctorat, et qui partagent certaines préoccupations avec les chercheur·es non titulaires. L’enjeu général est de trouver une formulation qui reflète des problématiques communes tout en conservant une cohérence politique et stratégique.

Forces et faiblesses de la CJC

Depuis longtemps, les collectifs de précaires et d'autres acteur·rices de la défense des jeunes chercheur·es ont exprimé le besoin d'une coordination nationale. Pourtant, aucune tentative n'a véritablement abouti à une structure pérenne. La CJC a toutefois réussi à occuper un rôle central dans la défense des doctorant·es, en menant un travail juridique approfondi, en engageant des actions de plaidoyer et en tentant des mobilisations comme la rétention des notes. Cependant, ces actions n'ont pas toujours eu l'impact espéré, et certaines initiatives, comme la rétention des notes, n'ont pas dépassé le cadre de Paris I³⁹, illustrant la difficulté de déployer des actions nationales structurées.

L'un des atouts majeurs de la CJC a été son positionnement apartisan qui lui permettait d'être perçue comme un interlocuteur unique sur la question du doctorat. Cette neutralité partisane lui a conféré une légitimité initiale, notamment auprès du MESR, renforcée par le nombre d'associations adhérentes et la rigueur de son travail. Cependant, elle pouvait également empêcher la CJC et ses adhérent·es de se

³⁹ L'équipe de rédaction d'Academia (31 mai 2023). Les vacataires poursuivent leur rétention des notes à Paris I. Academia. DOI : 10.58079/ajh3

positionner sur des enjeux et transformations majeures qu'a connu l'université ces dernières années, comme l'instauration de la sélection à l'entrée de l'université en 2018. Néanmoins, au fil du temps, cette capacité de représentation s'est érodée, notamment en raison d'un manque de renouvellement et d'une difficulté croissante à maintenir une présence forte sur le terrain.

Aujourd'hui, le modèle de la CJC ne fonctionne plus⁴⁰. Les associations rencontrent de grandes difficultés à recruter de nouveaux membres, ce qui affaiblit leur capacité d'action et une confédération nécessite d'autant plus de bénévoles : il faut des membres actif·ves en local, au national, et des membres faisant le lien entre les deux. Un exemple frappant est celui de l'Association nationale des candidat·es aux métiers de la science politique⁴¹ (ANCMSP), qui n'a pu retrouver un élan militant que lorsqu'elle a assumé un rapport politique plus conflictuel et est devenue plus visible. Par ailleurs, les représentant·es de la CJC ont souvent souffert de burn-out, conséquence directe de la charge de travail, à la fois au sein de l'association adhérente et de la confédération, et du manque de relais. La répression militante a également pesé lourdement sur l'engagement des individus. Enfin, des conflits internes et des tensions personnelles ont contribué à la dissolution progressive de la CJC, comme l'a illustré l'AG très conflictuelle de 2019. Ces éléments montrent qu'un simple maintien du modèle existant n'est plus viable et qu'une refonte complète est nécessaire pour garantir une meilleure efficacité et une pérennité dans la défense des jeunes chercheur·es.

Quelle forme doit prendre la future coordination ?

Le terme « coordination » n'est peut-être pas le plus adapté pour désigner la future structure qui pourrait remplacer la CJC. Une autre appellation, plus en phase avec les besoins actuels, pourrait être envisagée. Plusieurs formats sont possibles, chacun présentant des avantages et des limites. Ceci dit, il faut garder à l'esprit que les forces vives sont la pierre angulaire des actions. Comment inventer une formule qui facilite l'engagement ? Comment pallier le manque d'incarnation des associations ? La CJC a fortement souffert de la complexité de sa structure. Un fort investissement personnel des nouveaux membres était nécessaire pour prendre en main son fonctionnement et ses ressources, ce qui était décourageant pour plus d'un et a limité le nombre de nouveaux·elles participant·es. Reconstruire une nouvelle confédération et lancer une nouvelle dynamique est un processus très long. Une solution serait d'avoir une structure pour prôner le fédéralisme capable de rassembler une communauté afin d'assurer sa légitimité et son efficacité.

Une plateforme d'échanges entre les différentes structures représentant les doctorant·es (syndicats, associations, collectifs) permettrait de maintenir un dialogue et d'organiser des actions collectives. Ce pourrait être un lieu de rencontre, avec un rendez-vous annuel pour favoriser les échanges entre les différent·es acteur·ices du doctorat. L'idée d'une association qui organiserait chaque année une journée de rencontre a été suggérée, ce qui permettrait d'assurer une continuité des discussions et de structurer les actions communes. Cette solution pourrait être viable, surtout si elle est soutenue par des financements déjà existants, mais elle repose sur la disponibilité des personnes pour assurer l'organisation.

D'autres outils pourraient être mis en place pour faciliter la communication et la coordination. Les listes de diffusion, bien qu'elles existent déjà en nombre, ne sont pas toujours efficaces car elles entraînent une surcharge d'e-mails. Une autre solution envisagée est un serveur Discord, qui permettrait d'archiver les échanges tout en maintenant un cadre structuré. Toutefois, la confiance dans la gestion du serveur est un point à clarifier. Le réseau de représentant·es pourrait aussi être maintenu via une framaliste, mais cela nécessiterait une animation continue et une bonne gestion. Néanmoins, si la possibilité d'individualiser la communication fonctionne lorsqu'il y a des membres actifs et une possibilité de renouvellement important, il est très difficile de partir de zéro avec cette méthode.

⁴⁰ Fin de la Confédération des Jeunes Chercheurs, mais le combat continue https://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/fin_de_parcours_pour_la_cjc.pdf

⁴¹ <https://ancmsp.com/>

Un des enjeux majeurs reste le mode de fonctionnement de la structure. Une association avec des salarié·es pour gérer la coordination offrirait une stabilité et une continuité, mais cela pose la question du financement, de la pérennité des postes et de l'ascendance potentielles de salarié·es vis-à-vis des bénévoles. Le besoin de forces vives est critique, faudrait-il passer par des financements ponctuels par projet ou du financement participatif par exemple ? Il a été observé que les organisations en réseau, comme celle menée par ANDès, ne fonctionnent pas toujours, ce qui incite à réfléchir à des solutions hybrides.

Il est certain qu'une coordination nationale est nécessaire, car elle a permis d'obtenir des avancées et de structurer les revendications. La question reste de savoir sous quelle forme elle doit exister. Une coordination purement logistique pourrait être envisagée, avec un espace d'échanges et un suivi des revendications, tout en laissant les dossiers spécifiques être portés par les organisations existantes comme les syndicats ou les collectifs locaux. Une discussion annuelle pourrait permettre de fixer des objectifs communs et de structurer les actions à mener, au lieu de tout concentrer dans des échanges informels par e-mail. Il est possible de passer par une prestation de service en événementiel pour organiser une réunion annuelle mais il faut être attentif à ce que ça ne devienne pas une coquille vide.

Une première étape pourrait être d'identifier les missions nécessaires et de les dispatcher, la discussion pourrait se faire sous forme de groupes pouvant se former et se déformer selon les problématiques, ou bien commencer autour d'un unique sujet qui serait le point de départ et qui permettrait de fédérer un groupe. Cette approche devrait cependant éviter l'écueil d'être un doublon avec les groupes déjà existants. Par exemple, sur les vacations, le collectif doctorant·es CGT est déjà actif et efficace. Une possibilité serait de déployer les différentes activités à des endroits où elles ne le sont pas déjà.

Enfin, l'idée d'une plateforme partant des revendications et facilitant les discussions entre différentes structures a été avancée. Malgré les tensions et divergences qui peuvent exister, il y a souvent un consensus sur certaines revendications essentielles, et cette plateforme pourrait servir à construire des actions collectives sans retomber dans les mêmes écueils que la CJC.

Exemples d'autres structures. D'autres organisations peuvent servir de modèle ou inspirer la future coordination. Le modèle des associations nationales disciplinaires avec des conglomérats à l'échelle des universités et une gestion décidée par les JC à l'échelle nationale par discipline est à garder en tête. Les sociétés savantes sont aussi un exemple inspirant. Les collectifs syndicaux et les associations au sein des facs peuvent être une plateforme de revendication commune pour mettre en place des actions conjointes.

L'ANCMSP de son côté a développé une approche où les relations entre structures sont pensées de manière bilatérale en fonction des problématiques spécifiques. Un travail similaire a été mené avec des collectifs comme CLASCHES et le collectif doctorant·es CGT, qui redirigent les problèmes en fonction des thématiques traitées.

Dans le domaine de l'ergonomie, l'Organisations Représentant les Métiers de l'Ergonomie⁴² (ORME) regroupe les représentant·es d'associations et offre un cadre de formation et de réflexion sur la recherche. Cette structure ne porte pas directement des revendications mais met en réseau différentes associations qui peuvent partager des problématiques communes. De manière similaire, certaines associations disciplinaires ont tenté de structurer un dialogue à l'échelle nationale, comme l'Association des Doctorants et Docteurs en CIFRE⁴³ (AD Cifre SHS).

Un autre exemple intéressant est la Coordination Féministe⁴⁴, qui fonctionne via un Discord avec des périodes régulières de rencontres pour s'entre-former. Les différentes organisations y envoient des mandaté·es pour porter leurs positions, ce qui en fait un espace d'inter-collectif plutôt qu'une structure hiérarchique nationale.

⁴² <https://ergonomie-self.org/lergonomie/organisation-de-la-communaute/orme/>

⁴³ <https://adcifreshs.wixsite.com/adcifreshs/%C3%A0-propos>

⁴⁴ <https://coordfeministe.wordpress.com/>

Dans le domaine de l'intégrité scientifique, la World Conferences on Research Integrity⁴⁵ (WCRI) se réunit tous les deux ans et produit des notes et communiqués qui influencent les débats académiques. Ce modèle de réseau, qui n'est pas constitué en association formelle, montre qu'il est possible de structurer un dialogue et d'avoir un impact sans nécessairement passer par une structure rigide.

L'idée d'une coordination souple, qui ne prendrait pas la forme d'une association formelle mais plutôt d'un réseau facilitant les échanges entre structures, semble être une option réaliste. Le principal défi reste de trouver un mode de fonctionnement qui permette de maintenir le dialogue tout en évitant que la structure ne repose sur quelques personnes.

Il est difficile d'imaginer une association qui reprendrait intégralement le rôle de la CJC, notamment en raison du faible nombre de personnes actuellement impliquées. Cependant, un espace de discussion et de coordination reste nécessaire. La solution la plus simple semble être la création d'une liste de contacts permettant de maintenir un lien entre les différentes structures existantes et d'organiser, au moins une fois par an, une rencontre pour faire le point sur les actions et les revendications; ainsi que de créer une relation directe avec l'ensemble des doctorant·es.

L'objectif n'est pas forcément de recréer une confédération, mais plutôt de trouver une manière hybride de poursuivre les discussions et de structurer les mobilisations. La mutualisation des ressources et des expériences entre associations locales et collectifs nationaux est essentielle pour éviter de repartir de zéro à chaque nouvelle génération de doctorant·es.

Quel niveau d'action ? Quelle spécialisation ?

Il est essentiel de bien définir le niveau d'action et de spécialisation d'une coordination nationale afin d'éviter la dispersion des efforts et de maximiser l'impact des revendications. À l'échelle locale, les collectifs ont souvent une dynamique forte et permettent de traiter directement les problématiques spécifiques à chaque établissement. Cependant, ces initiatives sont souvent temporaires et disparaissent après quelques années, faute de renouvellement des militant·es ou d'une structuration suffisante. Bien que ces collectifs permettent une prise en charge immédiate des problèmes, leur poids reste limité face aux décisions nationales et aux enjeux structurels de l'ESR. Une coordination nationale permettrait de regrouper ces initiatives venant d'associations locales ou thématiques ainsi que de syndicats. Elle pourrait par exemple être portée par des gens venant de ces structures mandaté·es pour une durée donnée ainsi que des individus dédiés à la coordination.

La question de la représentation de la France à Eurodoc se pose également. Eurodoc étant une organisation européenne rassemblant des associations nationales de jeunes chercheur·es, son rôle est de porter des revendications à l'échelle du continent. La CJC a été l'un des membres fondateurs d'Eurodoc, et chaque pays y dispose de deux sièges pouvant être partagés entre deux associations. La CJC a toujours été la seule représentante de la France. Des discussions existaient au sein de la CJC sur son appartenance à Eurodoc : certain·es estimaient qu'Eurodoc avait évolué vers une structure trop pyramidale, éloignée des préoccupations concrètes des jeunes chercheur·es. D'autres jugeaient qu'en se focalisant notamment sur la formation doctorale, la santé mentale et le financement de la recherche. Eurodoc reste cependant un acteur moteur de l'amélioration des conditions de travail des jeunes chercheur·es.

La possibilité que le collectif doctorant·es CGT ou l'ANDès reprennent la représentation française au sein d'Eurodoc a été envisagée, et s'est réalisée en août 2025, mais cela pose la question des ressources humaines disponibles pour assurer cette mission. Par ailleurs, les réalités de la précarité diffèrent d'un pays à l'autre, ce qui rend parfois difficile l'élaboration d'une position commune ; la diversité des systèmes académiques complique la compréhension mutuelle entre pays et limite parfois l'efficacité de ces échanges. Il existe néanmoins un besoin évident d'une coordination européenne afin d'échanger sur les modèles nationaux et de contester certaines tendances problématiques à l'échelle de l'Union européenne.

⁴⁵ <https://www.wcrif.org/>

La question de la spécialisation des luttes se pose également. À l'échelle locale, les mobilisations sont souvent entravées par les enseignant·es-chercheur·es, notamment dans des actions comme la rétention des notes. Cela amène à privilégier des luttes plus spécialisées, ciblant des catégories précises de jeunes chercheur·es et leurs revendications spécifiques. Une coordination nationale pourrait donc se structurer autour de groupes thématiques ou disciplinaires, permettant de mieux prendre en compte les enjeux propres à chaque secteur.

Vers une intersyndicale ?

Une intersyndicale se définit comme une réunion de syndicats se coordonnant autour d'un sujet commun, afin d'élaborer une plateforme de revendications partagées. L'idée d'une intersyndicale dédiée aux doctorant·es pose cependant plusieurs questions, notamment celle de la place des jeunes chercheur·es au sein des syndicats et sur la manière dont leurs revendications spécifiques peuvent être portées efficacement sans être diluées.

Historiquement, le doctorat était perçu comme un prolongement des études, ce qui a longtemps rendu difficile l'intégration des doctorant·es dans les syndicats de travailleurs, les limitant aux syndicats étudiants. Toutefois, cette situation évolue progressivement, et leur présence au sein des syndicats commence à se renforcer. C'est une avancée importante qui reflète un changement de perception du doctorat, de plus en plus reconnu comme une activité professionnelle à part entière.

La pertinence d'une intersyndicale nationale pour les doctorant·es mérite donc d'être interrogée. Cependant, contrairement aux autres catégories de travailleurs, les doctorant·es sont encore rarement perçus comme des salarié·es à part entière, ce qui complique la structuration de leurs revendications dans un cadre syndical classique. Dans certaines organisations comme la Confédération nationale du travail (CNT), les sections syndicales sont autogestionnaires et une section doctorant·es pourrait fonctionner de manière indépendante et imposer ses propres positions sans ingérence des titulaires. Mais dans une intersyndicale généraliste où les doctorant·es seraient mélangés avec d'autres catégories de travailleurs, leur voix risquerait d'être marginalisée et noyée sous des préoccupations plus larges, et leurs besoins spécifiques peu pris en compte.

L'un des points forts de la CJC était sa capacité à maintenir une plateforme de revendications communes, en s'appuyant sur la formation de consensus pour fédérer les jeunes chercheur·es autour de leurs droits fondamentaux. Une intersyndicale aurait plus de mal à préserver cet équilibre, car chaque syndicat défend ses propres positions et peut avoir des intérêts divergents. Il faut également prendre en compte la disparité qui peut exister dans la représentation syndicale, certains syndicats sont bien renseignés et actifs sur les enjeux des jeunes chercheur·es, d'autres ne sont pas investis et se sentent peu concernés.

Face à ces constats, une coordination nationale indépendante des syndicats pourrait jouer un rôle de rassemblement, permettant aux doctorant·es de se former aux enjeux professionnels avant d'éventuellement rejoindre des syndicats ou des associations locales. Cette coordination assurerait également un espace de discussion autonome, où les jeunes chercheur·es pourraient s'organiser sans être influencés par les enjeux internes aux syndicats. L'émergence récente du collectif doctorant·es CGT illustre d'ailleurs une mutation du paysage militant, prouvant qu'il est possible d'avoir des espaces spécifiques pour les doctorant·es au sein des syndicats.

Finalement, la CJC disparaissant, le risque est que les syndicats ou organisations étudiantes tentent de reprendre l'ensemble de ses rôles, sans forcément parvenir à porter les revendications des jeunes chercheur·es avec la même priorité, ni avec la même pugnacité. Une réflexion est donc nécessaire sur la meilleure façon d'articuler une nouvelle structure qui permettrait à la fois de préserver un espace propre aux doctorant·es et de créer des passerelles vers les syndicats et autres organisations existantes.

Avenir des ressources et du réseau de la CJC

L'avenir des ressources et du réseau de la CJC soulève la question essentielle de la transmission et de la conservation des savoirs militants accumulés au fil des années. Comme l'illustre le témoignage d'un participant faisant référence aux écrits de Bruno Latour, laisser des traces écrites, du contenu et des échanges permettrait à d'autres, dans le futur, de reprendre ce travail et de poursuivre les réflexions. De même, l'ouvrage *Flowers of Fire*⁴⁶ de Hawon Jung, qui relate la construction d'un mouvement militant en Corée, montre combien il est crucial de documenter ces expériences pour accompagner les nouvelles générations. Dans cette optique, la création d'un livre retracant l'histoire de la CJC pourrait être une initiative précieuse pour préserver la mémoire des luttes passées et transmettre les connaissances acquises.

La question du devenir des ressources financières de la CJC est également centrale. Une option envisagée serait de les transférer à une nouvelle association qui ne devrait pas être une confédération, à condition qu'elle voie le jour dans l'année. De plus, les archives numériques et les bases de données de la CJC, comprenant notamment les échanges de courriels et les documents juridiques relatifs aux droits des jeunes chercheur·es, constituent une ressource précieuse. Parmi ces documents figurent les arrêtés et circulaires obtenus grâce à l'action de la CJC ainsi que le *Guide des droits des enseignant·es vacataires*⁴⁷, largement utilisé aujourd'hui par différents collectifs doctorant·es.

Concernant la gestion des archives, l'ANDès pourrait jouer un rôle clé pour assurer leur conservation, d'autant plus qu'une partie des ressources est déjà partagée avec cette structure. Cependant, la transmission de ces éléments doit être décidée collectivement, en prenant en compte la sensibilité de certaines informations, notamment les coordonnées personnelles. Juridiquement, il est tout à fait possible de céder ces actifs à une organisation partageant les mêmes objectifs. La mise en place d'un bureau de dissolution avec un mandat clair garantit un partage structuré des outils et assure une transition fluide.

Un enjeu important est aussi la transmission des méthodes de travail et du mode de fonctionnement de la CJC. Certains collectifs, comme celui ayant élaboré le *Guide d'autodéfense universitaire*⁴⁸, pourraient être intéressés par l'intégration des expériences de la CJC sous forme de conseils pratiques. Quant à la liste de diffusion des anciens actifs de la CJC, bien qu'elle ait été un outil efficace de transmission d'informations et de suivi de l'actualité militante, sa pérennité est incertaine. La CJC disparaissant, aucun nouvel entrant ne pourra la rejoindre, ce qui pourrait limiter son utilité à long terme. Une solution pourrait être d'en confier la gestion à l'ANDès, sous réserve d'un accord sur la modération.

L'aide aux doctorant·es, autre pilier de l'action de la CJC, est en perte de vitesse faute de forces vives suffisantes. Bien que des propositions aient été formulées, elles n'ont pas toutes été mises en œuvre ni communiquées aux intéressé·es. Depuis l'annonce de la fin de la CJC, le nombre de sollicitations a diminué, mais une cinquantaine de demandes ont encore été reçues en 2024. Le collectif doctorants CGT pourrait potentiellement reprendre ce rôle d'accompagnement, notamment pour répondre aux questions juridiques et administratives. Par ailleurs, la mise à jour de la FAQ initiée par la CJC est en cours, mais pas achevée, la migration de nombreux textes juridiques dans le Code de la recherche rendant ce travail complexe et chronophage.

Enfin, un aspect souvent négligé concerne les doctorant·es et docteur·es étranger·ères, confronté·es à des difficultés spécifiques, notamment en matière de démarches administratives et de compréhension du fonctionnement universitaire français. Le manque d'interlocuteur·rices clairs et la barrière linguistique compliquent encore davantage leurs démarches. Il serait pertinent de réfléchir à un dispositif de traduction et de recensement de leurs besoins, afin d'améliorer leur accès à l'information et aux droits qui leur sont garantis.

⁴⁶ Jung, H. (2023). *Flowers of Fire: The Inside Story of South Korea's Feminist Movement and What It Means for Women's Rights Worldwide*. BenBella Books. <https://benbellabooks.com/shop/flowers-of-fire/?srsltid=AfmBOopx-Y4vsinGMjW74he7d-XWOah3SP6xqueEltEhkbEG0ruQf3dx>

⁴⁷ https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/Guide_droits_enseignant.es_vacataire.pdf

⁴⁸ https://universiteouverte.org/wp-content/uploads/2022/10/manuel_v2-0-1_integrale.pdf

En conclusion, la meilleure option à ce stade serait de laisser la possibilité de transmettre l'ensemble de ces informations et ressources à une nouvelle association, à condition qu'elle soit créée dans l'année et qu'elle ne prenne pas la forme d'une confédération. Cette transmission conditionnée permettrait de garantir la continuité du travail de la CJC tout en laissant la place à une restructuration plus adaptée aux enjeux actuels des jeunes chercheur·es. Cependant, le manque d'élan militant actuellement observé rend peu probable cette option.

Mot de la fin

Le bureau actuel de la CJC exprime sa gratitude envers toutes celles et ceux qui ont participé à cette aventure collective. La dissolution de la CJC marque la fin d'un cycle, mais elle est aussi perçue comme une belle conclusion à des années d'engagement.

Une question demeure pour celles et ceux qui souhaitent poursuivre l'engagement : à qui s'adresser et comment s'impliquer dans les alternatives qui émergeront ? Une première piste serait la rédaction d'une tribune ou d'un texte signé par les participant·es, affirmant leur volonté de continuer à défendre les jeunes chercheur·es. Un canal de communication pour assurer cette transition reste à définir et sera discuté ultérieurement.

L'annonce de la fin de la CJC suscite des sentiments partagés. Il y a une certaine tristesse à voir disparaître cette structure qui a porté de nombreuses luttes. Cependant, c'est aussi un soulagement, car la gestion de l'association était devenue éprouvante, avec un fonctionnement complexe et une charge lourde à porter. L'organisation de cette journée de réflexion sur l'avenir a été bénéfique : elle permet de regarder vers l'avant et d'envisager de nouvelles formes d'action.

L'envie de défendre les jeunes chercheur·es reste intacte. Un collectif ou une nouvelle structure devra voir le jour, mais en s'adaptant aux nouvelles pratiques militantes. Le bureau transitoire ne doit pas seulement acter la dissolution : il doit aussi laisser la porte ouverte à la création d'une nouvelle organisation. Le respect trop strict des statuts de la CJC a parfois été un frein, et il faudra éviter de reproduire ces rigidités dans la suite des mobilisations.

Le texte qui sera rédigé pour officialiser la dissolution de la CJC impliquera toutes les personnes présentes à la journée nationale du 14 décembre 2024. Si une nouvelle structure est créée pour défendre les jeunes chercheur·es, les anciens actifs de la CJC seront là pour partager leur expérience et accompagner cette reconstruction. Cependant, cette nouvelle organisation ne devra pas être prisonnière du passé : elle devra pouvoir se réinventer librement, sans comptes à rendre aux générations précédentes. À la CJC, les débats et discussions étaient ouverts, tandis que dans d'autres instances, le fonctionnement était plus rigide. L'essentiel est de garantir que la nouvelle organisation puisse se construire de manière souple et collective.

Ce document est le fruit d'une réflexion collaborative des 53 participant·es à la journée du 14 décembre 2024. Cela comprend les derniers membres actifs de la CJC, des ancien·nes de la CJC, des membres d'autres associations locales et nationales ainsi que de syndicats, des représentant·es de jeunes chercheur·es, et des jeunes chercheur·es sans mandat de représentation.

Acronymes

ADCifre SHS : association des doctorants CIFRE en SHS.

AG : assemblé générale

ANCMSP : Association nationale des candidat·es aux métiers de la science politique

ANDès : Association Nationale des Docteurs

ANRT : Association nationale de la recherche et de la technologie

ARE : Aide au Retour à l'Emploi (allocations chômage)

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

BIATSS : bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé de l'enseignement supérieur

CEC : Confédération des Étudiant·es-Chercheur·es (ancien nom de la CJC)

CED : Collège des Écoles Doctorales

CIFRE : Conventions industrielles de formation par la recherche

CJC : Confédération des Jeunes chercheurs

CNESER : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche

CNT : Confédération nationale du travail

CSI : Comité de Suivi Individuel

DD : directeur·ice doctoral·e

ED : Écoles Doctorales

EPIC : Établissement public à caractère industriel et commercial

EPST : Établissement public à caractère scientifique et technologique

ESR : Enseignement du supérieur et de la recherche

Eurodoc : European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers

FAGE : Fédération des Associations Générales Etudiantes

HCERES : Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

HDR : Habilitation à diriger les recherches

ICORSA : International Consortium of Research Staff Associations

IGESER : Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

JC : Jeune·s Chercheur·es

LMD : License Master Doctorat

MEN : Ministère de l'enseignement national

MESR : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (aussi abrégé MESRI)

OPECST : Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques

ORME : Organisations Représentant les Métiers de l'Ergonomie

RNCD : Réseau National de Collèges Doctoraux

LSHS : Lettres, Sciences Humaines et Sociales

STEM : Science, technology, engineering and mathematics

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

VSS : Violences Sexuelles et Sexistes

WCRI : The World Conferences on Research Integrity