

## Encadrement des doctorants

### Contexte

La Charte des thèses définit l'encadrement comme une relation scientifique « d'un haut niveau d'exigence » entre directeur et doctorant, mais elle n'en spécifie pas les modalités précises, et son application est globalement très retardataire : 70% des universités ne respectent pas les exigences minimales de la charte-type de 1998, et ce point n'est pas pris en compte dans l'évaluation des écoles doctorales. Une première étape impérative est donc, *a minima*, l'application des principes de la charte.

Nous proposons également que ceux-ci soient précisés et étendus, en replaçant la relation entre directeur et doctorant dans l'intégration à l'équipe d'accueil. Le dispositif de la charte des thèses est par ailleurs insuffisant à l'heure actuelle, dans la mesure où il ne prévoit pas une implication active des personnels encadrants sur la période professionnelle post-doctorale et qu'il n'évoque pas les poursuites de carrière à l'international, alors que l'encadrement est le nœud à la fois de la maturation intellectuelle du doctorant mais aussi de son accès aux informations scientifiques et administratives.

Nos propositions se déclinent en quatre points : le recrutement des doctorants, le temps de recherche effectif, la supervision des chercheurs doctorants, et les dispositifs d'encadrement collectif.

### Enjeux

#### *Recrutement des chercheurs doctorants*

La CJC recommande aux écoles doctorales de passer d'une logique d'inscription à la préparation d'un diplôme à une **logique de recrutement** qui correspond à l'exigence des enjeux d'un projet doctoral. Dans son dossier de recommandations lors de la réforme de l'arrêté sur le doctorat<sup>1</sup>, la CJC demande qu'une vraie démarche de recrutement du doctorant soit instaurée.

En vue du recrutement d'un doctorant, un **projet doctoral** s'inscrivant dans la politique scientifique de leur équipe et validé par le directeur d'unité est déposé auprès du directeur de l'école doctorale. Ce projet est au moins constitué d'une problématique de recherche, d'une présentation des moyens matériels et financiers prévus (englobant éventuellement la rémunération du doctorant) et d'un profil du candidat souhaité.

L'équipe met en place une **procédure de sélection** des candidats, transparente et équitable, basée sur un ou plusieurs entretiens, durant lequel chaque candidat devra montrer ses qualités scientifiques et présenter son projet professionnel et personnel, c'est-à-dire l'inscription de son doctorat dans une trajectoire professionnelle à plus long terme. L'équipe, quant à elle, présente le **contexte scientifique** dans lequel s'inscrit le projet de recherche doctorale, les **moyens** techniques, humains et financiers mis en œuvre pour et autour de ce projet, ainsi que **les principes, les modalités et la qualité de l'encadrement** qu'elle propose au candidat. L'école doctorale valide cette procédure, à l'issue de laquelle le chercheur doctorant est **pleinement intégré à l'équipe**, comme l'exige la réglementation européenne.

#### *Temps effectif de recherche*

La durée nominale du doctorat est de **3 ans, à temps plein**. En effet, un allongement de la durée du doctorat le rend plus difficile à valoriser dans les secteurs extra-académiques, tout autant qu'il augmente les problèmes de rémunération du travail de recherche lorsqu'une durée supérieure à celle du financement initial devient nécessaire.

<sup>1</sup> [http://cj.c.jeunes-chercheurs.org/expertise/2006-02-reforme\\_arrete\\_doctorat.pdf](http://cj.c.jeunes-chercheurs.org/expertise/2006-02-reforme_arrete_doctorat.pdf)

Nous rappelons donc que la durée du doctorat doit être **la même pour toutes les disciplines**. Les discours assénant que des durées plus longues sont nécessaires dans certaines disciplines, notamment en Lettres, Sciences Humaines et Sociales (LSHS), en raison de spécificités du travail de recherche dans ces domaines doivent être pris pour ce qu'ils sont : une manière de dissimuler la réalité (déficiences du processus de recrutement, du financement, de l'encadrement). Citons entre autres :

- l'absence de définition initiale du sujet. L'encadrant doit utiliser sa connaissance approfondie du domaine de recherche pour définir un cadre de recherche qui permette au doctorant d'aborder sa recherche sur des bases suffisamment solides, et lui éviter de perdre parfois jusqu'à 1 an ou 2 en début de doctorat à « errer » en solitaire à la recherche d'un sujet pertinent ;
- le non ou le mal-financement. Un doctorant non financé et/ou avec des astreintes d'enseignement trop importantes ne pourra pas se consacrer à temps plein à son travail de recherche, ce qui conduit dans nombre de cas à un dépassement de la durée d'inscription administrative de 3 ans ; de façon similaire, un doctorant à qui son laboratoire ne fournira pas de support financier pour mener à bien ses recherches de terrain sera contraint d'espacer ses recherches, le temps d'arriver à les auto-financer ;
- absence ou déficience d'encadrement. L'encadrant doit montrer une disponibilité suffisante au cours du doctorat, examiner avec le doctorant les questions et les problèmes qui se posent, lui indiquer certaines pistes à prendre qu'il évalue comme étant prometteuses ou lui éviter des impasses. Si l'encadrement est trop superficiel ou trop espacé dans le temps, les risques sont bien sûr accrus pour le doctorant de se fourvoyer dans des impasses.

La **durée du doctorat** apparaît aujourd'hui dans les repères d'évaluation des écoles doctorales, sans aucune mention de la responsabilité des personnels d'encadrement dans la détermination de cette durée.<sup>2</sup> De plus, alors que la durée recommandée d'un doctorat est de trois années à *temps plein*, certains doctorants dont l'activité de recherche est effectuée à mi-temps sont considérés comme des handicaps pour les écoles doctorales, dont certaines ont déjà commencé à appliquer des **mesures pénalisantes pour leurs seuls doctorants**, comme la rigidification du régime de réinscription au-delà de la troisième année ou même le refus de réinscription. D'autres critères actuellement présents dans les grilles d'évaluation de l'Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES), comme le **nombre de doctorats sans financement**, incitent également les écoles doctorales à reporter la responsabilité sur leurs doctorants plutôt que sur leur propre capacité à dégager des sources de financement.

**Cette démarche est diamétralement opposée aux expériences étrangères**, et notamment celle de l'université d'Harvard aux Etats-Unis, où la durée des doctorats en sciences humaines et sociales a été réduite en faisant peser les coûts des dépassements sur les unités de recherche plutôt que sur les doctorants, et en finançant les doctorants au cours de leur dernière année afin de s'assurer que ceux-ci sont à même de réaliser un temps plein effectif.<sup>3</sup> Le système d'inscription français ne prévoyant pas non plus d'**aménagement du temps de cursus doctoral**, à l'inverse de ce que le Royaume-Uni ou l'Allemagne peuvent proposer, cette rigidité supplémentaire s'impose aux doctorants sans que ceux-ci aient les moyens effectifs de modifier leurs pratiques de travail.<sup>4</sup>

### **Donner l'opportunité aux encadrants de développer une réflexion collective sur leur fonction**

Les différentes mesures d'amélioration des processus d'encadrement scientifique doivent envisager non seulement ce qui relève de la responsabilité du doctorant mais aussi ce qui relève de la **responsabilité de l'encadrant**. Ce dernier doit être **mieux reconnu** pour son investissement auprès de ses collaborateurs, il doit aussi être équipé des **outils adéquats** pour bien remplir cette mission.

La relation entre le directeur de recherches doctorales et le doctorant n'est, en France, ni théorisée ni formalisée : sa

2 AERES, « Repères pour l'évaluation des écoles doctorales », vague B de contractualisation, 2007.

3 S. Jaschik, « How to Cut Ph.D. Time to Degree », *Inside Higher Education*, 17 décembre 2007, consultable en ligne : <http://www.insidehighered.com/news/2007/12/17/phd>.

4 Les conditions dans lesquelles la durée de réalisation du doctorat pourra être amenée à évoluer dépasse, en réalité, les politiques budgétaires des universités déterminant les possibilités d'encadrement et de financement des doctorants ; il faudrait, notamment, que les évolutions recommandées soient accompagnées d'une modification des critères plus ou moins tacites de taille et de volume présidant à la qualification devant les sections du Conseil National des Universités (CNU).

« qualité » n'est évoquée dans la Charte des thèses que par la régularité des rencontres censée être garantie par « un nombre de doctorants très restreint ». Les encadrants ne disposent pas d'un temps dédié à la réflexion et au développement d'une approche innovante de l'encadrement des jeunes chercheurs.

La **formation doctorale** est presque entièrement orientée à destination des doctorants, alors que la recherche scientifique nécessite d'assurer une formation continue et de qualité **à destination des encadrés comme des encadrants**. La fonction de directeur de recherches doctorales inclut en effet une forte dimension de **management<sup>5</sup> du travail et des carrières** des doctorants : supervision des recherches, mise en place des stratégies de publication et de valorisation des résultats, et élaboration d'un plan de poursuite de carrière intra- ou extra-universitaire. **L'habilitation à diriger des recherches**, qui sanctionne notamment la « capacité à encadrer de jeunes chercheurs », doit être complétée par des formations offertes aux encadrants, comme le proposent actuellement le CNRS ou l'INSERM. Ce dernier composant d'une formation doctorale adressée aux encadrants requiert l'acquisition et l'actualisation de compétences particulières, notamment en raison de l'internationalisation des marchés de l'emploi à des degrés élevés de qualification (connaissance des spécificités d'accueil des doctorants étrangers, et des débouchés à l'international pour les futurs docteurs).

## *Vers une amélioration continue des dispositifs d'encadrement*

Le doctorant est mieux encadré s'il peut bénéficier des expériences de diverses personnes, d'où l'importance de son **intégration à une équipe de recherche**. L'ensemble de l'équipe de recherche joue un rôle de référent et de conseiller à la fois sur les questions scientifiques et celles ayant trait à la vie académique, facilitant ainsi l'insertion du nouveau doctorant dans la communauté scientifique.

Améliorer les processus d'encadrement scientifique, cela passe en premier lieu par un soutien aux directeurs de recherches doctorales sous forme d'une valorisation de l'attention portée à l'activité d'encadrement et de la mise en place de dispositifs favorisant un **encadrement moins monolithique** et permettant au doctorant de **bénéficier des regards de différents chercheurs** expérimentés au cours de son travail de recherche. Sans dessaisir de ses responsabilités le directeur de recherches doctorales, nous proposons d'**inciter les écoles doctorales à un élargissement de l'offre d'encadrement scientifique** pour les doctorants (séminaires d'équipe de recherche, comités doctoraux, co-encadrement, etc.), pour favoriser un suivi régulier des travaux.

Pour encourager ces initiatives, il est nécessaire que ces pratiques d'encadrement secondaire fassent l'objet de reconnaissance, notamment dans le cas du **co-encadrement**. Cette activité ne doit aucunement se substituer à celle du directeur, qui reste le seul responsable de l'encadrement. Elle devrait au moins être **reconnue comme temps d'activité scientifique** et permettre au co-encadrant de la faire valoir dans le cadre de sa carrière de chercheur, notamment comme une occasion pour un candidat à l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) de pouvoir s'exercer sous la tutelle du directeur de recherches doctorales.

## Recommandations

### *Intégration au sein d'une équipe de recherche*

Le chercheur doctorant doit pouvoir s'appuyer sur des personnes ressources fiables dans la plus large diversité des approches scientifiques au cours de son travail de recherche. Toute démarche visant à donner une place plus importante au dialogue et aux échanges autour des préoccupations liées au travail du chercheur doctorant doit être encouragée. La CJC recommande une prise en compte des efforts accomplis dans cette direction par les équipes de recherches et un recensement des pratiques jugées bénéfiques afin de pouvoir les pérenniser et les diffuser. Ces démarches visant à confronter le travail du doctorant à divers interlocuteurs peuvent inclure par exemple la tenue annuelle d'un « comité doctoral ».

5 Les spécificités de la supervision du travail et des carrières des jeunes chercheurs, ont fait l'objet de réflexions menées dans d'autres pays, bien plus avancés que la France sur ce point. Pour un exemple en Grande-Bretagne, voir : [www.vitae.ac.uk](http://www.vitae.ac.uk), <http://www.vitae.ac.uk/policy-practice/14862/Supervising-a-doctorate.html>.



## *Implication des encadrants dans la formation doctorale*

Pour assurer un encadrement scientifique de qualité professionnelle et ouvert sur les évolutions récentes des marchés de l'emploi intra- et extra-universitaires, la formation doctorale doit inclure des modules de formation destinés aux personnels encadrants. Cette proposition requiert une modification du deuxième paragraphe de l'article 2 de l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale, afin d'inclure la formation des personnels encadrants dans les missions fondamentales des écoles doctorales.

Version actuelle : « *Elles apportent aux doctorants une culture pluridisciplinaire dans le cadre d'un projet scientifique cohérent.* »

Version proposée : « *Elles apportent aux doctorants une culture pluridisciplinaire dans le cadre d'un projet scientifique cohérent, **et contribuent à former les personnels responsables de leur encadrement scientifique et professionnel*** ».

Le dernier paragraphe de la section I de la charte-type annexée à l'arrêté du 3 septembre 1998 relatif à la charte des thèses pourrait également être modifié dans ce sens.

Version actuelle : « *[...] il incombe au doctorant, en s'appuyant sur l'école doctorale lorsqu'elle existe et sur l'établissement, de se préoccuper de cette insertion en prenant contact avec d'éventuels futurs employeurs (laboratoires, universités, entreprises, en France ou à l'étranger).* »

Version proposée : « *[...] il incombe au doctorant, en s'appuyant sur l'école doctorale lorsqu'elle existe et sur l'établissement, de se préoccuper de cette insertion en prenant contact avec d'éventuels futurs employeurs (laboratoires, universités, entreprises, en France ou à l'étranger). Le directeur de recherches doctorales l'assiste dans ces démarches en se tenant informé des démarches qu'il doit réaliser pour rendre ces prises de contact possibles.* »