

**COLLOQUE DE LA CPU
DOCTORAT, DOCTORANTS ET DOCTEURS
Nancy, 31 mars - 2 avril 2010**

1. SYNTHÈSE DE LIONEL COLLET

Lionel Collet, président de la CPU, est favorable à « la mise en place d'une démarche qualité » dans la formation doctorale. Telle est l'une des conclusions qu'il tire du colloque annuel de la CPU, vendredi 2 avril 2010 à Nancy. Ces conclusions, qu'il formule sous forme de propositions, seront soumises au débat au sein de la conférence. La CPU exprimera ses « positions » définitives sur le sujet à l'issue d'une assemblée plénière, en avril ou en mai 2010. Selon son président, cette « démarche qualité » doit passer par « des préconisations concrètes en vue d'un rehaussement des exigences dans les formations doctorales ». Des « conditions requises » devraient être demandées « pour les réinscriptions périodiques, pour les réinscriptions dérogatoires, et pour les autorisations à soutenance ». Lionel Collet souligne que « ces décisions et mesures devront être prises, appliquées et suivies en concertation avec les doctorants ».

Le colloque de la CPU ayant réaffirmé à de nombreuses reprises que « le doctorat est le diplôme identitaire de l'enseignement supérieur », Lionel Collet en conclut qu'il « doit être délivré dans un établissement qui comporte des laboratoires de recherche accrédités à cet effet ». Le président de la CPU souligne que « la formation doctorale doit être cohérente avec ce qui la précède ». Aussi préconise-t-il que « le cursus de doctorat [soit] en cohérence de contenus et d'objectifs avec le master ». Selon lui, « les établissements doivent veiller à un recouvrement optimal entre les équipes pédagogiques du doctorat et du master », ce qui renforcerait la cohérence du LMD. « Ce principe s'applique bien entendu aussi bien quand l'école doctorale relève de plusieurs établissements que d'un seul établissement, explique-t-il, et il implique une forte collaboration entre les instances pédagogiques (le CEVU) et les instances de recherche (le CS) ».

Parcours, Certifications et labels

Pour que la formation doctorale soit en mesure de « promouvoir l'émancipation, la maturation et la responsabilisation des doctorants par une très large imprégnation 'pluridisciplinaire' », Lionel Collet plaide pour « le développement systématique, sous forme de parcours aboutissant à une certification ou un label, de formations » complémentaires. Celles-ci peuvent porter sur les « méthodes managériales », le « pilotage et la conduite des actions en 'mode projet' », ou encore sur les « outils de l'innovation » tels que les financements, la gestion de la propriété intellectuelle, le design ou la mercatique. « Dès lors, le CV des jeunes docteurs pourra être assorti d'une fiche type comportant une présentation synthétique des travaux réalisés au cours de la thèse, exprimée en compétences acquises ou développées », indique Lionel Collet.

En prolongement, le président de la CPU propose d' « expérimenter le principe de la certification des parcours professionnels dans les écoles doctorales ». « La certification des parcours doctoraux, par exemple un certificat d'aptitude au management de l'innovation, peut être choisie comme condition d'obtention d'un label doctoral national », explique-t-il. En outre, il estime utile de généraliser le « nouveau chapitre de thèse » de l'ABG (association Bernard Gregory) en tant que « dispositif de valorisation des compétences acquises au cours de la préparation de la thèse, obéissant au principe de l'amélioration continue ».

Négociations avec les branches professionnelles

Pour réaffirmer la « dimension intrinsèquement internationale de la recherche », Lionel Collet préconise de « rendre systématique les stages de recherche doctorale à l'étranger ». Cette mesure pourrait être accompagnée « utilement » par « la certification de la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères, qui pourra figurer parmi les conditions d'obtention du doctorat ». Poursuivant cette logique, le président de la CPU pense qu'il devrait en résulter que « l'appartenance à un réseau ou à un label international » devienne « une condition de l'accréditation » des écoles doctorales ou des laboratoires qui les composent. Il suggère aussi que la CPU prenne « l'initiative de négociations internationales systématiques sur les équivalences et les ajustements entre systèmes doctoraux ».

Pour Lionel Collet, ces dispositions vont de pair avec « la constitution de comités nationaux de labellisation professionnelle d'une partie des doctorats, reposant, dans chaque école doctorale, sur un dispositif de certification des parcours professionnels, eux-mêmes déjà validés par les branches professionnelles ». Aussi est-il partisan que la CPU « demande en conséquence la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives, dans la perspective de ces négociations par branches professionnelles, permettant une approche différenciée par secteur d'activité ».

Formation à la direction des thèses

Jacques Fontanille, vice-président de la CPU, précise qu' « après tout, l'enseignement supérieur, en tant que recruteur, a lui-même instauré la qualification en préalable au recrutement, qui n'est rien d'autre qu'une labellisation des compétences acquises en doctorat pour pouvoir exercer le métier d'enseignant-chercheur ». « Il s'agit ni plus ni moins de généraliser cette démarche à l'ensemble des autres branches professionnelles », explicite-t-il.

Toujours dans le cadre de cette « démarche qualité », il est proposé que les universités conçoivent et mettent en œuvre « une formation explicitée à la direction de thèses au cours de la préparation de l'HDR ». En conséquence, il faudrait que la charte des thèses soit « révisée à la lumière de cette nouvelle dimension de la déontologie de la direction de thèses ».

Doctorat tout au long de la vie

Afin de permettre au monde économique de mieux connaître ce qu'est le doctorat, Lionel Collet pense qu'il serait utile que soit proposée « une diversification des modes d'accès au doctorat », et suggère donc que la CPU « lance une campagne nationale en faveur du 'doctorat tout au long de la vie' ». Ceci nécessiterait « une diversification des modalités du suivi ainsi que des contraintes de durée du doctorat ».

L'évolution du statut des doctorants, notamment à travers le contrat doctoral qui fait d'un grand nombre d'entre eux des salariés de l'université, amène le président à demander que « la CPU se prononce en faveur de l'unicité de l'établissement doctoral et de l'établissement employeur du doctorant », et fasse « une proposition globale concernant les droits et devoirs du doctorant sous contrat de salarié ». A cet égard, la CPU pourrait proposer « l'ouverture de négociations nationales globales pour définir un 'statut du doctorant' ».

Enfin, revenant sur la question de savoir quelle doit être « l'institution pertinente pour assumer la compétence doctorale en France », Lionel Collet rappelle que « si chaque site doit pouvoir choisir la solution qui convient le mieux à son histoire et à ses projets », ce choix doit prendre en considération trois « positions de base » : « le doctorat doit participer de la continuité et de la cohérence du LMD ; les universités ont le monopole de la collation du grade de doctorat ; les universités autonomes ont l'entière maîtrise de la masse salariale. »

2. INTERVENTION DE BERNARD BELLOC :

« Il faut professionnaliser les études doctorales

« Ne faisons pas un problème de ce qui n'en est pas un. La question de l'insertion des docteurs est une question générale qui concerne tous les pays occidentaux et pas seulement la France », déclare Bernard Belloc, conseiller de Nicolas Sarkozy pour l'enseignement supérieur et la recherche, vendredi 2 avril 2010, lors du colloque de la CPU à Nancy consacré au doctorat et aux doctorants. Il affirme ainsi que les États-Unis ont le même pourcentage de docteurs qu'en France, soit aux alentours de 4 % des diplômés, et que ces docteurs représentent 9 % de la « force de travail de la R&D américaine ». Il ajoute que 31 % des docteurs travaillent en entreprise et 47 % dans les universités, dont les deux tiers ne font que de l'enseignement. Quant aux salaires d'embauche, ceux des titulaires d'un PhD sont plus faibles que ceux des titulaires d'un master en début de carrière, mais ils progressent plus vite sur les 10 premières années.

En France, « la loi LRU a confié aux universités la mission d'insertion professionnelle, rappelle Bernard Belloc, et elles ont su prendre le virage de la professionnalisation des masters. Or, l'insertion des docteurs est un problème lié à la professionnalisation du doctorat. Comme pour le master, on doit penser la formation des docteurs au regard des débouchés professionnels. Le blocage intellectuel se situe chez les enseignants-chercheurs qui pensent que les doctorants doivent être et seront leurs futurs collègues. Il faut professionnaliser les études doctorales et arrêter de penser que s'ils vont dans le privé, les docteurs auront des carrières uniquement scientifiques. Il faut également des docteurs dans l'administration par exemple. Et s'il y en avait davantage chez les décideurs, l'approche du pays en matière de recherche et d'innovation, serait différente. » Pour Bernard Belloc, « le temps presse » pour les universités qui ne doivent pas « rater » cette professionnalisation car « les grandes écoles ont compris qu'il y a des débouchés pour les docteurs. »

La réputation des Labos jouera un rôle dans l'insertion des Docteurs

En outre, estime le conseiller de Nicolas Sarkozy, « l'insertion des docteurs est liée à la visibilité et à la lisibilité des laboratoires. La réputation de la formation et de l'activité scientifique des

laboratoires joueront un rôle crucial pour cette insertion. Faites connaître la qualité de la recherche de vos labos, notamment aux futurs employeurs de vos doctorants. » De même, « dès qu'une action partenariale est engagée, comme les Instituts Carnot, il faut faire connaître le doctorat ». Ou encore « exploiter les outils comme le CIR, car les entreprises sont aussi parfois refermées sur elles-mêmes. Il faut leur dire que lorsqu'elles embauchent un docteur, cela ne leur coûte quasiment rien. » Mais, souligne Bernard Belloc, « les choses bougent, des entreprises comme Thales commencent à recruter des docteurs au même niveau de salaire que les ingénieurs. Et il y a de fortes attentes des entreprises ». D'ailleurs, il regrette que des responsables de R&D de sociétés ne soient pas présents au colloque.

S'agissant des SHS, ou plutôt les « lettres, langues, art et sciences humaines et sociales », elles ont « toute leur place dans ce processus », et les entreprises et « toute la société » ont besoin de leurs « compétences d'analyse, de rigueur, de culture générale, etc. Cessons de penser que certaines disciplines ne sont pas utiles. » Bernard Belloc estime en outre « dommage » que « les formations scientifiques comptent si peu de culture générale » et que « les spécialistes en LLSHS n'aient aucune connaissance des processus industriels » par exemple. Il assure que Nicolas Sarkozy est « persuadé qu'il est erroné de former des spécialistes trop tôt et qu'il faut développer toutes les disciplines ». Pour autant, Bernard Belloc ne partage pas le discours selon lequel « il faudrait mettre des SHS partout, sinon il n'y en aura nulle part. Il faut respecter ces disciplines à part entière et créer un tronc commun pour que la culture générale soit la plus large possible avant la spécialisation ».

Pas de pilotage de la recherche par l'aval

Enfin, il tient à réaffirmer que le gouvernement n'entend pas « tenir le crayon du chercheur » ni faire en sorte que « les entreprises décident des programmes de recherche ». « Il n'est pas question de piloter la recherche par l'aval », assène-t-il. « Mais si nous n'ouvrons pas la recherche sur le monde économique, cela signifie qu'elle ne travaille que pour elle-même, alors que le pays en a besoin. C'est le secret des nations innovantes. Il faut trouver le chaînon manquant entre la recherche fondamentale et l'industrie. »

3. LA PARTICIPATION DE CAMPUS-FRANCE :

« Le doctorat doit avoir une « dimension plus internationale » et devenir un diplôme de « référence » pour les entreprises »

« Construire des parcours de mobilité doctorale dans le cadre d'accords de coopération internationale entre établissements et laboratoires de recherche » : c'est l'une des propositions pour « accroître l'attractivité internationale des formations doctorales » du conseil d'orientation de Campus-France, qui s'est réuni le 15 mars 2010. Présidé par Nicolas Jacquet, directeur général de la médiation du crédit aux entreprises, il s'agit d'une instance consultative composée des représentants des universités, grandes écoles, étudiants, entreprises, administrations et institutions publiques. Selon lui, cette proposition permettrait de développer la mobilité « de manière significative, au-delà des cotutelles et codirections de thèses » et de faciliter « l'internationalisation des jurys de thèse et le recrutement d'intervenants étrangers ». Le conseil estime que la mobilité internationale ne doit « pas être réservée à une élite », ni « être uniquement géographique », mais « adaptée aux besoins du laboratoire, ou de l'entreprise, et du doctorant ». Le conseil d'orientation a adopté plusieurs autres propositions afin de « donner au doctorat une dimension plus internationale et en faire un diplôme de référence pour le recrutement de cadres de haut niveau en entreprise ».

« Les doctorants étrangers représentent en France un vivier important de ces jeunes chercheurs : près de 40 % des doctorants, alors qu'ils représentent en moyenne 15,5 % des étudiants inscrits dans les universités en 2008-2009 tous cycles de formation supérieure confondus », constate le conseil d'orientation de Campus-France.

« Compte tenu de la dépopulation des jeunes au niveau mondial, et de la faible appétence des nouvelles générations pour la recherche, observée partout dans le monde, le niveau doctoral va faire l'objet d'une importante compétition entre les pays tant pour la R&D publique et privée », souligne-t-il. Une « baisse de 32 % des doctorants » (et notamment de 58% en SHS) est prévue d'ici 2017 dans les universités françaises, qui forment aujourd'hui 11 000 docteurs par an. Ainsi, l'internationalisation des formations doctorales, leur place dans les classements internationaux et l'employabilité des docteurs sont des « éléments décisifs pour attirer les étudiants aussi bien nationaux qu'internationaux, et leur permettre de faire la différence dans l'offre mondiale de formation ».

Communiquer en langue étrangère

Afin de donner une dimension plus internationale à la formation doctorale, insiste le conseil d'orientation de Campus-France, il faut encourager la mobilité sortante. Celle-ci est « freinée par son coût et son financement mais aussi par l'insuffisance de collaborations avec des laboratoires ou centres de recherche partenaires à l'étranger susceptibles d'accueillir les jeunes chercheurs ». Pourtant, elle est essentielle car elle permet d'acquérir une « double culture qui est une des conditions du recrutement des docteurs en entreprise ». Inversement, l'accueil des doctorants étrangers doit « devenir un vecteur de la politique d'internationalisation de la formation doctorale ». Plus qu'un vivier, ils représentent des « opportunités irremplaçables d'échanges multiculturels entre les doctorants, sur les plans humain, scientifique, et linguistique ». Ils « favorisent aussi la construction de réseaux internationaux », précise le conseil.

La formation doctorale doit offrir de « multiples occasions de favoriser les échanges des jeunes chercheurs avec les milieux européens et internationaux de la recherche ». Il faut ainsi, selon le conseil, « développer les échanges, l'organisation et la participation à des colloques internationaux, par des communications et publications en langue étrangère et favoriser les échanges avec les réseaux de jeunes chercheurs ».

Développer les thèses en entreprises à l'étranger

De même, le conseil d'orientation de Campus-France estime que les programmes de formation doctorale doivent être « davantage en phase avec l'employabilité en entreprise ». Il recommande ainsi la « participation des entreprises à la définition de sujets de recherche » et le développement des thèses « réalisées en partenariat avec des entreprises multinationales et en entreprises à l'étranger ». Il encourage également « les enseignements dédiés à l'acquisition de compétences transversales », qui « complètent très utilement ces programmes ». Selon le conseil d'orientation de Campus-France, les doctorants « ne sont que 48 % en France à trouver un emploi dans le secteur privé (21 % dans la recherche privée et 27 % dans le secteur privé hors recherche) ».

Voici les dix propositions pour « mieux faire connaître les docteurs aux entreprises, et développer les liens entre les écoles doctorales et les entreprises » :

- « Présenter la thèse comme une première expérience professionnelle réelle, ce qui est l'esprit des Cifre, pour qu'il n'y ait pas de sanction dans la carrière par rapport à un recrutement plus tardif que celui de l'ingénieur » ;
- « Favoriser la réalisation de thèses proposées et co-encadrées par l'entreprise », afin de « promouvoir des formations doctorales en interaction avec le milieu non académique et d'améliorer ainsi la 'valeur' du doctorat » ;
- « Assortir les CV des docteurs d'une fiche type en annexe à l'attention des DRH et des chefs d'entreprise, comportant une présentation synthétique et standardisée des travaux réalisés à l'occasion de la thèse, en langage clair pour des généralistes, et comportant des domaines possibles d'activités R&D sous forme de mots-clés (fiche à élaborer en relation avec les représentants des entreprises) » ;
- « Construire un répertoire national des laboratoires, des directeurs d'écoles doctorales et des thèses, avec des requêtes possibles par grand domaine scientifique, qui soit homogène et accessible aux DRH » ;
- « Mettre en place des 'professoriales', actions de sensibilisation et de formation des enseignants-chercheurs à différents aspects de la vie de l'entreprise » ;
- « Mieux faire connaître les universités et leurs écoles doctorales aux responsables patronaux dans les régions par des rencontres entre présidents d'universités et représentants territoriaux du Medef et responsables de fédérations industrielles » ;
- « Créer un répertoire des responsables patronaux par région à l'attention des responsables d'établissements d'enseignement supérieur, des directeurs d'écoles doctorales, et des BAIP (bureaux d'aide à l'insertion professionnelle dans les universités) » ;
- « Associer les interlocuteurs des pôles de compétitivité et les responsables enseignement supérieur des régions aux rencontres et à la réalisation du répertoire » ;
- « Créer un 'Certificat d'aptitude au management de l'innovation' qui reconnaîtrait les compétences en innovation des docteurs (management, économie, gestion de projets innovants, financement de l'innovation, propriété industrielle) et qui s'imposerait ensuite aux DRH » ;
- « Internationaliser la formation doctorale pour faire des docteurs des vecteurs de l'innovation des entreprises investies dans des partenariats internationaux de recherche et d'innovation, ou de transferts de technologie ».