



# **Doctorat, Doctorants et Docteurs**

## **Retour sur le Colloque CPU de Nancy**

### **1. Extrait de lettre n° 41 du 12 avril 2010 (CPU<sub>infos</sub>)**

Le colloque de la CPU organisé à Nancy le 31 mars et 1er et 2 avril a été l'occasion d'aborder trois thèmes distincts, preuve s'il en est de la richesse de l'actualité de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Le thème officiel du colloque, « Doctorat, doctorants et Docteurs » dont nous rendons compte ci-dessous brièvement, a donné lieu à trois tables rondes, onze ateliers et une séance de clôture et a été l'objet principal de l'intervention du directeur général pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle. Les documents produits vont maintenant alimenter le débat dans les instances régulières de la CPU, pour aboutir à une position officielle au mois de juin.

#### ***Quelle stratégie pour une pleine reconnaissance sociale du doctorat ?***

Telle fut la question centrale du colloque de Nancy consacré à « Doctorat, doctorants et Docteurs ».

Orateurs, témoins et experts qui se sont exprimés pendant ces deux jours ont en effet convergé sur un constat : « diplôme identitaire » et emblématique de l'Enseignement Supérieur, le doctorat reste pourtant le mal aimé des employeurs, administrations incluses.

Le doctorat a connu une vraie révolution depuis 15 ans grâce à la création des Ecoles Doctorales et des collèges doctoraux, au développement des Doctoriales, à l'adoption de la charte des thèses et plus récemment encore du contrat doctoral. L'image d'Epinal du doctorant réduit à un savant en tête à tête avec un Maître paraît aujourd'hui bien périmée.

Et pourtant... malgré les efforts réalisés pour insérer les apprentis chercheurs dans les travaux collectifs des équipes, les mettre au contact de la recherche des entreprises à travers les bourses CIFRE et les aider à développer et exprimer leurs compétences (« Nouveau chapitre de la thèse » proposé par l'Association Bernard Gregory), la situation persiste : les jeunes docteurs ont toujours plus de mal à décrocher un CDI que les ingénieurs ou les diplômés des grandes écoles.

Face à cette situation qui tranche avec l'estime dans laquelle le doctorat est tenu dans d'autres pays, on note quelques frémissements et un changement récent d'attitude des DRH des grandes entreprises qui constatent qu'à l'étranger le doctorat est valorisé et apprécié.

Le doctorat français est donc aujourd'hui à un tournant critique, avec une chance de prendre la place qui lui revient dans les années qui viennent et de contribuer de façon décisive à la valorisation de l'université et de ses meilleurs éléments ; mais il y a aussi un risque que ce soit au contraire le PhD d'écoles non co-habilitées à délivrer le doctorat, car non adossées à de réelles capacités de recherche, qui se déploie massivement.

L'enjeu est de taille et ne supporte pas de différer les décisions sur les adaptations à apporter au cursus de doctorat pour en modifier en profondeur l'image. Parmi les évolutions envisagées :

- promouvoir le doctorat tout au long de la vie, offrir la recherche dans le cadre de la formation continue, de la VAE (validation des acquis de l'expérience) et de la reprise d'études ;
- organiser et rendre visibles des parcours doctoraux professionnels ou des modules complémentaires de professionnalisation certifiés ou labellisés ;
- négocier, sur cette base, et branche par branche, la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives.

Exprimées en 10 propositions argumentées, les conclusions de ce colloque et les comptes rendus des ateliers et table rondes qui les ont nourries, vont maintenant circuler dans les instances de la CPU et alimenter le débat interne.

Objectif : définir ensemble la meilleure stratégie pour que le diplôme universitaire par excellence, celui dont la valeur différentielle s'exprime en termes de créativité et d'innovation et qui synthétise au plus haut niveau le lien entre formation et recherche, soit enfin reconnu et exprimé à sa juste valeur.

## **2. « Le statut du doctorant sera forcément pluriel », affirme Alain Beretz - U. Strasbourg - (article paru dans [aef.info](http://aef.info) du 15-04-2010)**

« Il y a une grande diversité statutaire de salariés dans le système doctoral qu'il faut prendre en compte », souligne le président de l'université de Strasbourg, Alain Beretz, en guise de conclusion à un atelier du colloque de la CPU de Nancy consacré au thème « statut du doctorant et répercussions institutionnelles », le 1er avril 2010. « Des évolutions statutaires sont nécessaires », poursuit-il. « Demain, le statut du doctorant sera forcément pluriel mais il devra continuer à poursuivre un objectif fondamental, celui selon lequel le doctorant doit apprendre son métier. » Au-delà de la diversité des contrats possibles (contrat doctoral, Cifre, etc.), les intervenants ont abordé les conséquences du double statut « étudiant-salarié » du doctorant, sa représentativité dans les collèges électoraux et la durée des thèses.

« Avec la mise en place de nouveaux statuts », indique le directeur de l'ENS de Cachan, Jean-Yves Mérindol, « la dualité entre doctorant salarié et doctorant en formation a changé de nature : le côté jeune professionnel est aujourd'hui plus net ». « Cela pose la question des répercussions institutionnelles dans nos conseils, puisque pour les universités comme pour les établissements, les conséquences de ces évolutions statutaires n'ont pas été tirées ».

De son côté, Alain Beretz souligne que cette reconnaissance du statut de « salarié » aura « des conséquences pratiques, en termes de lien de subordination employeur-employé, de suivi, de licenciement, d'œuvres sociales, de niveau de salaire, mais aussi - pour les établissements - de masse salariale et d'effectifs de doctorants ». « Sur un plan fondamental, le statut n'induit pas que des problèmes techniques, il induit aussi des comportements différents, de la part du doctorant, du directeur de thèse, et de l'université. »

### **Voici les principaux enjeux posés par la problématique statutaire :**

#### ***Gérer la dualité.***

Un parallèle a été établi entre le contrat doctoral, créé en 2009, et le dispositif Cifre, lancé en 1981. « Dans le dispositif Cifre, le doctorant est à la fois 'étudiant' (inscription en école doctorale, carte d'étudiant, etc.) et salarié de son entreprise, selon des conditions répondant totalement au code du travail français », indique Clarisse Angelier, chef du service Cifre à l'ANRT. « Nous savons gérer cette dualité de façon habile depuis trente ans : l'objectif est que le doctorant soit aussi à l'aise dans le milieu académique que dans le milieu entrepreneurial, et qu'il acquière cette biculturalité. »

Selon le secrétaire de la CJC Simon Thierry, « cette question ne devrait plus se poser » puisque « le caractère professionnel du doctorat est reconnu par la réglementation et par la législation, à travers la charte européenne du chercheur et le code de bonne conduite en matière de recrutement des chercheurs ». Il invite les universités à reconnaître ce statut professionnel des jeunes chercheurs « dans la théorie et dans la pratique, en se posant la question de leur intégration dans les équipes de recherche, de leurs conditions de travail, de leurs missions, mais aussi de leur participation aux prises de décision ».

#### ***Représentativité.***

Ce point soulève le problème de la représentativité des jeunes chercheurs : « C'est aujourd'hui un bazar innommable », pointe Simon Thierry. La CJC suggère de diviser le collège chercheurs entre un sous-collège « professeurs et assimilés » et un sous-collège « maîtres de conférences et assimilés », et de recréer un sous-collège pour les personnels, chercheurs et enseignants-chercheurs non permanents.

De son côté, le vice-président du conseil scientifique de l'UHP Pierre Mutzenhardt relève que les stratégies mises en œuvre pour renouveler les élus étudiants au conseil scientifique sont « d'une complexité sans nom. Cela ne permet pas aux doctorants de s'organiser [...]. Il faudrait un changement permettant d'avoir un collège unique pour les jeunes chercheurs, ou peut-être deux collèges, différenciant ceux qui sont employés par l'établissement et les autres. » « Que ce soit au conseil d'administration ou au conseil scientifique, cette représentativité nécessite d'enlever un siège à

une autre catégorie : mais laquelle ? » interroge Jean-Yves Mérindol. « Faut-il regrouper tous les doctorants dans la même catégorie ? Et celle-ci doit-elle être une catégorie en soi ou être incluse dans une catégorie plus large ? »

#### ***Tradition en SHS.***

Les nouveaux statuts incitent à « repenser la tradition même de la thèse en SHS », avance Emmanuel Bury, directeur adjoint de l'UFR SSH (sciences sociales et des humanités) de l'UVSQ. « Le contrat doctoral implique une durée de trois ans, voire quatre ans. Or les SHS exigent un temps important (...). Même dans les meilleures conditions, il est difficile d'accomplir une thèse dans cette durée ». Plus largement, ce sont les conditions de réalisation d'une thèse en SHS qui sont bousculées par le contrat doctoral : « Les équipes de recherche doivent-elles préparer en amont des sujets pour les doctorants ? Les directeurs ne pourraient-ils pas réfléchir à une diminution du nombre d'étudiants à encadrer ? (...) Si on prend au sérieux le contrat d'études doctorales en SHS, cela pourrait amener à réduire le nombre des cohortes, mais pour les amener peut-être dans de meilleures conditions à un avenir professionnel mieux assuré », observe Emmanuel Bury.

#### ***Durée des thèses.***

À entendre Pierre Mutzenhardt de l'UHP, « il faudrait réfléchir à proposer un contrat doctoral (...) dont le cadre temporel serait moins rigide ». « Tout dépend du temps passé pour la recherche », réagit Simon Thierry. « Il faudrait trouver une solution pour fixer le fait qu'un doctorat exige trois années de recherche à temps plein : pour l'enseignant du second degré qui n'y consacre que 50 % de son temps, il n'est pas déraisonnable que son doctorat dure cinq ou six ans ».

### **3. Brèves**

#### **Communiqué de Valérie Pécresse (09-04-2010) : 50% de diplômés du supérieur d'ici 2012**

Valérie Pécresse, ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche, a reçu Androulla Vassiliou, Commissaire européen en charge de l'éducation, de la culture, du multilinguisme et de la jeunesse. Elle a indiqué à cette occasion que la France se fixait pour objectif national d'atteindre les 50% de diplômés du supérieur d'ici 2012.

Valérie Pécresse, ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche a reçu Androulla Vassiliou, Commissaire européen en charge de l'éducation, de la culture, du multilinguisme et de la jeunesse afin notamment d'échanger sur la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation.

Elles ont ainsi abordé les objectifs de la future «Stratégie UE 2020», dont l'un d'entre eux vise à augmenter la part des diplômés de l'enseignement supérieur ou ayant un niveau d'études équivalent. Un seuil chiffré sera fixé lors du prochain Conseil européen du mois de juin, pour lequel la Commission propose de reprendre l'objectif de 40% de diplômés de l'enseignement supérieur (dans la tranche d'âge des 30-34 ans). La ministre a indiqué que la France se fixait pour objectif national d'atteindre les 50% de diplômés du supérieur d'ici 2012.

La ministre et la Commissaire ont ensuite fait un tour d'horizon des sujets d'enseignement supérieur, parmi lesquels l'élaboration d'un classement européen des établissements d'enseignement supérieur, dont l'initiative avait été lancée par la France lors de la présidence de l'Union européenne en 2008. La Commissaire a indiqué que les premiers résultats de la phase de test sont prévus pour la fin de l'année, avec pour objectif de disposer d'un classement opérationnel pour le printemps 2011. Ce classement est conçu comme un outil d'aide à la décision à destination des étudiants candidats à la mobilité.

Enfin, elles ont rappelé que, dans le cadre de l'initiative « Jeunesse en mouvement » («Youth on the move»), la Commission avait choisi la France, aux cotés de la Hongrie, comme pays pilote d'une grande campagne de promotion de la mobilité et des grands programmes européens existants.

#### **Rappel : RUE 2010 (voir note d'info dans l'espace de l'ED)**

L'AEF organise la 3ème édition des Rencontres-Universités-Entreprises qui s'inscrivent désormais dans le cadre d'un salon professionnel, qui se tiendra au CNIT La Défense les mercredi 26 et jeudi 27 mai 2010.

L'Agence tiendra un stand lors de ces deux journées, vous pourrez y retrouver les acteurs de l'Amue : chef de projet des logiciels, experts, responsables des formations, consultants sur les différents domaines de gestion, ....