



GUIDE DU DOCTORAT

ANDÈS & CJC

Spartacus Supérieur
Collection Recherche

GUIDE DU DOCTORAT

ANDÈS & CJC

2020

L'**ANDès** est l'association nationale des docteurs. Fondée en 1970 et reconnue d'utilité publique depuis 1975, elle rassemble les docteurs de toutes disciplines, quel que soit leur âge, leur statut professionnel, qu'ils résident en France ou à l'étranger.

La **CJC (Confédération des Jeunes Chercheurs)** est une association de loi 1901, nationale et pluridisciplinaire. Elle regroupe une quarantaine d'associations de doctorant-es et de docteur-es en emploi non permanent, bénévolement impliqués dans la valorisation du doctorat et sa reconnaissance en tant qu'expérience professionnelle.

★
★ ★

Soutien moral et financier : la rédaction et l'édition du *Guide du Doctorat* ont bénéficié d'une subvention du ministère chargé de la recherche.

★
★ ★

Chaque chapitre possède une fiche électronique correspondante qui est accessible en scannant le QR code imprimé au début du chapitre. L'ensemble de ces fiches électroniques est également accessible à l'adresse <https://spartacus-idh.com/liseuse/076/fiches.html>

★
★ ★

Date de dernière mise à jour du contenu juridique : novembre 2018.

SOMMAIRE

— Première partie —

Avant le doctorat

I	Enjeux et acteurs du doctorat	17
II	Motivations : de l'idée au projet	23
III	Élaboration du projet doctoral	27
IV	Plan de financement du projet doctoral	35
V	Validation et sélection des projets doctoraux	41
VI	Publication et diffusion du projet doctoral	47
VII	Procédure de recrutement du doctorant	51
VIII	Finalisation du recrutement	59

— Deuxième partie —

Pendant le doctorat

IX	Intégration des nouveaux doctorants	69
X	Lancement du projet doctoral.	75
XI	Encadrement et suivi du projet doctoral	79
XII	Formation continue pour les doctorants	89
XIII	Activités hors recherche pendant le doctorat	93
XIV	Durée du projet doctoral et prolongation éventuelle	101
XV	Gestion des conflits pendant le doctorat	111
XVI	Propriété intellectuelle	119
XVII	Représentation des doctorants	131
XVIII	Rédaction et soutenance de la thèse	137
XIX	Conclusion de la période doctorale.	147
XX	Arrêt prématuré du doctorat	155
XXI	Compétences développées pendant le doctorat	171

— Troisième partie —

Après le doctorat

XXII	Suivi du devenir professionnel des docteurs	183
XXIII	Carrières des docteurs	189



PRÉFACE

Thomas Coudreau

Président du Réseau National de Collèges Doctoraux (RNCD)

Impliqué dans la construction de la formation doctorale depuis près de quinze ans, je suis extrêmement reconnaissant à l'ANDès et à la CJC de m'avoir proposé de rédiger cette préface à leur Guide du Doctorat. Cette demande se place dans une collaboration pluri-annuelle visant à faire interagir, chacun en gardant ses spécificités et ses contraintes, les acteurs institutionnels de la formation doctorale, représentés notamment au sein du Réseau National de Collèges Doctoraux, et d'autre part les associations de doctorants et docteurs. Je souhaite que cette collaboration puisse se poursuivre pour le plus grand bien de la communauté et au premier chef des doctorant.e.s.

Le doctorat est reconnu dans le monde comme le plus haut diplôme délivré par les universités. Ce diplôme est généralement attribué après une période de recherche par la rédaction d'un mémoire et par une présentation orale devant un jury composé de pairs souvent extérieurs à l'université dans laquelle la recherche a été réalisée. Deux éléments font la singularité de ce diplôme. Tout d'abord, la longue période de recherche, d'au moins trois ans habituellement, permet une spécialisation unique dans un domaine scientifique. La détentrice d'un doctorat est alors une experte souvent reconnue internationalement. Elle a acquis un grand nombre de compétences qui font sa valeur dans le monde académique comme dans l'ensemble des secteurs de la société. Ensuite, la présentation du travail écrit puis oral devant des pairs en font le diplôme scientifique par excellence. Le docteur maîtrise alors un volant d'outils tant théoriques que pratiques qui lui permettent de poursuivre sa carrière dans une grande variété de contextes.

Ces éléments me semblent largement partagés entre l'ensemble des universités, tant en France qu'à l'étranger. Au-delà de ceux-ci, une hétérogénéité considérable demeure sur les modalités pratiques de mise en œuvre, de la préparation du projet doctoral à la soutenance. Quiconque a essayé d'organiser une soutenance de thèse en co-tutelle entre deux pays y a été confronté.

En France, deux éléments me semblent avoir contribué à une évolution des pratiques. Il importe avant tout d'indiquer que ces évolutions ne visent pas à conduire à une uniformisation des pratiques. Même dans des conditions de déroulement identiques, dans la mesure où il s'agit de produire des connaissances nouvelles, un projet doctoral est toujours unique. Les conditions de déroulement étant elles aussi hétérogènes, une ligne de crête doit être suivie,

en évitant de basculer dans une hétérogénéité des normes qui nuirait à la qualité du projet et in fine du diplôme ou à l'inverse de viser à une standardisation irréaliste.

Tout d'abord, l'évolution du Code de l'éducation et des arrêtés définissant le doctorat a fait apparaître des règles relativement vagues par exemple, sur la durée des thèses ou sur les attendus quant à la formation ou au contraire très précises, par exemple sur la convention individuelle de formation. Cependant, la réglementation ne peut pas tout. Même entre deux universités voisines et qui partagent un grand nombre d'écoles doctorales et d'unités de recherche, les règles pour déterminer qui peut diriger un projet doctoral peuvent varier considérablement. Un autre acteur apparaît ici, l'AERES puis le HCERES. Par ses évaluations et le référentiel qui y est attaché, le HCERES a sans conteste permis des avancées importantes dans la formation doctorale. Le premier outil pour cela a été la nécessité de procéder à une auto-évaluation : quelles sont mes pratiques ? comment sont sélectionnés les projets doctoraux ? quelles sont les conditions pour dire qu'un projet doctoral peut se conclure ? Ces questions, et d'autres, ne sont pas traitées dans le dernier arrêté fixant le cadre de la formation doctorale. Pour autant, elles sont cruciales et jouent un rôle considérable dans le déroulement d'un projet doctoral. Les évaluations du HCERES amènent les écoles doctorales et les collèges doctoraux à se poser un vaste ensemble de questions puis à les confronter au regard de leurs pairs. Ces évaluations n'ont lieu qu'une fois tous les cinq ans et quelle que soit leur qualité, elles ne couvrent pas non plus l'intégralité des questions. De plus, malgré la participation des doctorant-e-s et des unités de recherche aux différentes étapes de l'évaluation, force est de constater que les discussions concernent au premier chef la communauté responsable pour la formation doctorale, écoles et collèges doctoraux et au-delà des établissements.

C'est ici que les fiches proposées dans ce *Guide du Doctorat* prennent tout leur sens. Elles ont en effet émergé au premier chef de la communauté des doctorant-e-s et des docteurs. Le point de vue est donc par construction différent de celui qui prévaut habituellement. Ces fiches s'efforcent naturellement de placer au cœur des réflexions les attentes des doctorant-e-s mais elles vont au-delà à mon sens. Ce guide se donne en effet comme objectif de « *constituer la meilleure ressource de référence présentant à tous les acteurs du doctorat les conditions, procédures, pratiques et conseils pour l'organisation du système doctoral, la conduite d'un projet doctoral et la poursuite de carrière des docteurs* ». Il faut commencer par souligner que ce guide est, à ma connaissance, la seule ressource de référence. Le travail accompli pour compiler l'ensemble des références juridiques relatives au doctorat en un ensemble de fiches librement accessibles à tou-te-s est réellement remarquable. Au-delà de ces références juridiques, le *Guide du Doctorat* s'efforce de les confronter d'une part à

la réalité de la formation doctorale et d'autre part à une vision de ce que devrait être le doctorat d'après les auteurs. Cette double confrontation permet de donner à la fois un caractère réaliste aux remarques et préconisations mais aussi de proposer des pistes d'amélioration ou de dénoncer des pratiques inadaptées. De fait, la combinaison d'éléments réglementaires et contextuels objectifs et de pratiques inadaptées en fait un outil particulièrement riche et utile pour l'ensemble des acteurs, qu'ils soient institutionnels, « directeur doctoral » ou doctorant.

En conclusion, je ne peux que recommander la lecture de ces fiches à tou·te·s, qu'il s'agisse comme je le fais régulièrement d'y trouver le rappel de textes réglementaires peu connus, ou plus généralement de confronter sa pratique avec d'autres.

Avril 2020

AVANT-PROPOS

À quoi correspond le doctorat ?

Le doctorat est une expérience professionnelle de recherche, engagée par un diplômé de master ou équivalent, qui est sanctionnée, après soutenance d'une thèse, par l'attribution du grade de docteur ([arrêté du 25 mai 2016](#) relatif au doctorat et [article L612-7](#) du Code de l'éducation). C'est le grade le plus élevé délivré par l'enseignement supérieur français.

L'essentiel de l'activité doctorale consiste en un travail de recherche novateur limité dans le temps, encadré par un directeur de recherches doctorales, effectué au sein d'une unité de recherche. Elle se conclut par la rédaction d'une thèse et par sa soutenance, c'est-à-dire une restitution synthétique des travaux scientifiques effectués, validés par la communauté scientifique.

Comment utiliser ce guide ?

À qui s'adresse ce guide ?

Le *Guide du Doctorat* s'adresse à tous les acteurs du doctorat, à savoir :

- les professionnels de la recherche en France : doctorants, directeurs doctoraux, autres collègues ;
- les structures et leurs personnels qui réalisent ou accompagnent une activité de R&D en France : unités de recherche, écoles doctorales et collèges doctoraux, établissements délivrant le doctorat, employeurs des doctorants ;
- les structures publiques et privées de financement de la recherche et de son évaluation : bailleurs de fonds, instances d'évaluation ;
- les docteurs ayant soutenu leur doctorat en France ;
- l'ensemble des recruteurs actuels et potentiels des docteurs (en France et à l'international), dont les entreprises (par exemple celles pouvant bénéficier du crédit d'impôt recherche) ou les collectivités territoriales ;
- les personnes, en France et à l'international, qui envisagent de réaliser un doctorat en France ;
- les pouvoirs publics (ministère chargé de la recherche et de l'enseignement supérieur, etc.) et décideurs politiques.

Objectifs et positionnement

Le *Guide du Doctorat* a pour objectif de constituer la meilleure ressource de référence présentant à tous les acteurs du doctorat les conditions, procédures, pratiques et conseils pour l'organisation du système doctoral, la conduite d'un projet doctoral et la poursuite de carrière des docteurs.

Ce guide est un référentiel des pratiques à promouvoir, mettant parfois en garde les acteurs contre celles à éviter (encadrés « *Pratiques inadaptées* »). Il s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration continue des pratiques, dans le cadre législatif et réglementaire en vigueur.

Ce guide se démarque d'autres guides pratiques produits par des associations, des établissements ou des écoles doctorales, en ce sens qu'il s'adresse à tous acteurs concernés par le doctorat, ce qui lui donne une portée nationale et transdisciplinaire.

Contribuer à l'amélioration du guide

Les 23 chapitres du *Guide du Doctorat* se réfèrent à la réglementation du doctorat en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2016, ainsi qu'à la réglementation relative au contrat doctoral ([décret du 23 avril 2009](#), modifié par le [décret du 29 août 2016](#)) à partir de cette date. La dernière mise à jour de leur contenu a été réalisée en novembre 2018.

Chacun des chapitres de ce guide est mis à disposition sur le site guide-doctorat.fr sous forme de fiches du Doctorat à la Loupe, qui pourront bénéficier de mises à jour.

Pour contribuer à l'amélioration continue des fiches du Doctorat à la Loupe, merci d'utiliser le questionnaire de tickets disponible à l'adresse <https://guide-doctorat.fr/contribuer>.

Ce formulaire vise à réunir des remarques et commentaires, en signalant notamment :

- une erreur dans le contenu d'une fiche ;
- un point manquant dans une fiche ;
- une erreur dans la mise en forme d'une fiche ;
- un point contestable dans une fiche.



Les autrices

L'Association Nationale des Docteurs

L'ANDès est l'association nationale des docteurs. Fondée en 1970 et reconnue d'utilité publique depuis 1975, elle rassemble les docteurs de toutes disciplines, quel que soit leur âge, leur statut professionnel, qu'ils résident en France ou à l'étranger. L'ANDès a trois missions principales :

- promouvoir le doctorat : mettre en avant la valeur ajoutée que représente l'expérience professionnelle du doctorat pour révéler les compétences des docteurs ;
- mettre les talents des docteurs au service de la société : contribuer au décloisonnement des sphères professionnelles en positionnant les docteurs comme « passeurs de frontières », tirer parti de l'expertise et des savoir-faire des docteurs pour relever les défis du monde de demain ;
- créer et mettre en synergie les réseaux de docteurs : augmenter la visibilité collective des docteurs, permettre à chacun de développer son réseau professionnel, favoriser les interactions entre créateurs de réseaux.

Site web : andes.asso.fr/

Contact : contact@andes.asso.fr

La Confédération des Jeunes Chercheurs

La CJC (Confédération des Jeunes Chercheurs) est une association de loi 1901, nationale et pluridisciplinaire. Elle regroupe une quarantaine d'associations de doctorant-es et de docteur-es en emploi non permanent, bénévolement impliqués 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, entreprises, syndicats...). Au niveau européen, elle participe à la réflexion sur le doctorat et les jeunes chercheur-es par l'intermédiaire de la fédération d'associations [EURODOC](http://eurodoc.org), dont elle est membre fondatrice.

Site web : cjc.jeunes-chercheurs.org/

Contact : contact@cjc.jeunes-chercheurs.org

Remerciements

Depuis 2009, une centaine de personnes, adhérentes de l'ANDès ou d'associations membres de la CJC, ont participé à ce projet lors de réunions de travail. Des doctorants et docteurs de toutes disciplines (sciences techniques et expérimentales, lettres et sciences humaines et sociales), d'âge et de niveau d'expérience variés, de toute la France, d'universités et de grandes écoles, ont ainsi réuni leur expertise et conjugué leurs points de vue sur les bonnes pratiques du doctorat décrites dans ce guide.

Les associations remercient tous leurs membres, actifs et actives qui ont contribué à la rédaction de cet ouvrage : *Abdoulaye, Abraham, Alban, Alexandra, Alexandre, Alice, Aline, Anaïs, Andréas, Anna-Livia, Anne, Antoine, Armelle, Arthur, Asmaa, Aurélien, Aymeric, Benoît, Bernard, Bruno, Carole, Cécile, Christophe, Christopher, Clément, David, Déborah, Domoina, Doriane, Émeline, Eve, Francesca, Francis, François, Françoise, Frédérique, Georges, Hélène, Jan, Jean-Jacques, Jean-Tristan, Jihane, Juliette, Ka Ho, Kévin, Laura, Laurence, Laurent, Lauriane, Leslie, Linda, Lorelei, Lorena, Ludovic, Lyse, Maiwenn, Malak, Maria Angeles, Marie, Martine, Mathieu, Matthieu, Maud, Michaël, Morgane, Mouloud, Nada, Nadia, Nicolas, Nicolas, Nicolas, Omar, Paola, Pascal, Pascal, Philippe, Philippe, Samuel, Quitterie, Romain, Romaric, Sandra, Sandra, Sébastien, Simon, Sophie, Sophie, Sylvain, Valentin, Valentin, Victorine, Vincent, Viviane, Yaël, Yann, Yoann.*

INTRODUCTION

Ouvrir le *Guide du Doctorat*, c'est ouvrir une ressource qui a accompagné jusqu'à aujourd'hui une décennie d'évolutions du doctorat. C'est saisir le doctorat idéal et identifier les améliorations à apporter continuellement, soutenues par le positionnement visionnaire et pragmatique de l'ANDès et de la CJC. C'est prendre appui pour contribuer à la promotion et à la reconnaissance du doctorat.

Historique

À l'origine, le *Guide du Doctorat* s'inscrit dans la dynamique de guides du doctorant, rédigés collectivement et diffusés au niveau national dans un contexte de mise en réseau qui a bénéficié de l'essor du web, tels que le *Guide de l'étudiant-chercheur*⁽¹⁾ de 1994 par l'association *Etudiants et Recherche* (1986-1994) ou le *Guide du Doctorant*⁽²⁾ de 2003 par l'association *Guilde Des Doctorants* (1997-2005).

Le projet initial

Le projet naît avec la volonté de se distinguer des précédents guides du doctorant nationaux ou développés par plusieurs associations de jeunes chercheurs ou établissements. Les objectifs sont : de réunir dans un même ouvrage les problématiques de différents acteurs du doctorat (doctorants, mais aussi encadrants, écoles doctorales, établissements, financeurs, etc.) ; d'explicitier et de leur rendre accessible le cadre juridique et réglementaire dans lequel s'inscrit le doctorat ; de détailler les bonnes pratiques mises en place ou favorisées par les textes de 2006, en particulier en direction d'un meilleur encadrement et suivi des doctorants.

Le projet de *Guide du Doctorat* se structure en 2008 avec le dépôt d'une demande de subvention que le ministère chargé de la recherche octroie, et les réunions régulières entre nos associations, ANDès et CJC, se mettent en place en 2009.

Initialement, le projet comportait un ensemble de fiches dont chacune abordait une problématique liée aux périodes avant, pendant ou après le doctorat, et chaque fiche étant déclinée selon chaque profil de lecteur : « *doctorant* », « *encadrant* », « *école doctorale* », « *établissement* », « *financeur* », etc. La navigation entre versions était prévue sur un site web dédié, comprenant également, pour

1. https://web.archive.org/web/20120330145614/http://er.jeunes-chercheurs.org/guide_ToC.html

2. <https://web.archive.org/web/20120330145614/http://guilde.jeunes-chercheurs.org/Alire/guide/>

chaque fiche, les onglets « *indicateurs* » et « *accompagnement du changement* », ainsi qu'un espace contributif pour que chaque acteur puisse mettre en avant les bonnes pratiques mises en place sur son périmètre (en complément des espaces contributifs de la *Guilde*). Le processus éditorial était lui aussi conçu et mis en place sous la forme d'un wiki dédié. Le développement d'outils numériques prenant en compte l'ergonomie, ainsi que les besoins et habitudes numériques des publics visés ont finalement fait évoluer la structure et les outils prévus en 2009.

C'est en tenant compte de ces nouveaux usages que nous vous livrons avec fierté, après plus de dix années de travail, un ouvrage complet et adapté à l'actualité, sur supports numérique et papier, ainsi qu'un site web dédié sur guide-doctorat.fr.

Une rédaction rythmée par les évolutions du doctorat

Entre 2009 et 2012, le projet et le processus rédactionnel mûrissent progressivement, et le ministère chargé de la recherche, dans le contexte des Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (2012) qui donnera lieu à la loi recherche du 22 juillet 2013, invite à une publication des contenus finalisés. Ainsi naît la série du « *Doctorat à la Loupe* » : des fiches ciblées sur un profil en particulier, puis progressivement dans leur version générale, sont publiées une à une sur les sites web de nos deux associations, entre janvier 2013 et décembre 2017.

L'année 2015-2016 voit la mise en place d'une réforme du doctorat, dont une partie est dans la lignée des préconisations des fiches et qui aboutit à l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat et au décret du 29 août 2016 relatif au contrat doctoral. Commence alors un travail de mise à jour des fiches les plus anciennes, en créant en particulier deux versions pour les fiches dont le contenu varie en fonction de la date de début du contrat doctoral (avant le ou à partir du 1^{er} septembre 2016). En novembre 2018, nos associations publient sur leurs sites web l'ensemble cohérent des fiches remises à jour.

En 2019 s'ouvre une phase dédiée à la diffusion du contenu de la série des fiches du « *Doctorat à la Loupe* » et de contenus annexes, l'ensemble formant désormais le *Guide du Doctorat*. En juin 2019, le site web dédié⁽³⁾ est mis en ligne et présenté lors de la Journée nationale sur le Doctorat du 18 juin 2019⁽⁴⁾. Le site web s'enrichit progressivement de contenus, notamment d'une bibliographie relayant la centaine de références utilisées⁽⁵⁾. Une nouvelle subvention dédiée à l'édition et à la communication du contenu est octroyée

3. <https://guide-doctorat.fr/>

4. **Bonnes pratiques de l'encadrement doctoral**, Journée nationale sur le Doctorat, 18 juin 2019

5. <https://guide-doctorat.fr/bibliographie>

par le ministère chargé de la recherche. Le travail bénévole se poursuit donc en 2019-2020 et donne lieu à l'édition et à la parution du présent ouvrage.

Un projet structurant pour l'ANDès et la CJC

Le projet du *Guide du Doctorat* s'intègre pleinement dans les missions communes de nos deux associations relatives à la promotion du doctorat et à la reconnaissance de l'expérience professionnelle associée. Il rejoint l'attachement de l'ANDès à contribuer à l'amélioration de la qualité du doctorat et à sa reconnaissance, ainsi qu'à la mise en réseau des docteurs, en France et à l'international. Il répond aussi à l'engagement de la CJC pour défendre les droits des jeunes chercheurs, pour améliorer leurs conditions de travail et leur représentation dans les institutions et pour diffuser les bonnes pratiques auprès de tous les acteurs. L'élaboration du *Guide du Doctorat* a servi chacun de ces objectifs, et a créé une cohérence entre les réflexions sur les évolutions nécessaires et les actions menées pour y répondre.

Le travail méthodique de rédaction a permis de passer en revue de manière exhaustive toutes les facettes du doctorat. Nos deux associations ont alors pu consolider une réflexion cohérente et argumentée, couvrant toutes les questions liées au doctorat. La robustesse de cette réflexion trouve son ancrage dans le cadre légal et réglementaire français qui s'impose aux acteurs.

Ce travail a fait l'objet de plus de cent rendez-vous réguliers, accueillis à titre gratuit dans des lieux variés (siège social de l'ANDès, établissements d'enseignement supérieur ou de recherche, domiciles de bénévoles de nos associations, etc.), permettant des débats et échanges très riches, y compris pendant les pauses. Ces réunions ont également été déterminantes pour la construction de l'expertise des bénévoles dans un cadre où la parole est libre, et ont contribué à motiver les actifs pour continuer leur investissement bénévole pour le guide et les autres projets de nos associations. La subvention obtenue du ministère a permis des participations de toute la France à ces réunions, grâce aux remboursements des frais de transports.

Un outil utile aussi pour nos bénévoles

Ce travail collaboratif a été particulièrement fructueux pour alimenter les réflexions et discussions internes de nos associations sur le doctorat, à une période où la réforme de 2016 était en préparation. Le calendrier de publication régulière des fiches a parfois donné l'impulsion de prises de position sur des sujets qui étaient restés en suspens, profitant à la fois des réflexions internes à nos associations et des consensus établis lors de réunions de rédaction du guide.

Pouvoir se référer au guide pendant les discussions générales internes à nos associations a aussi été précieux pour assurer une cohérence des positionnements en regard des bonnes pratiques, en

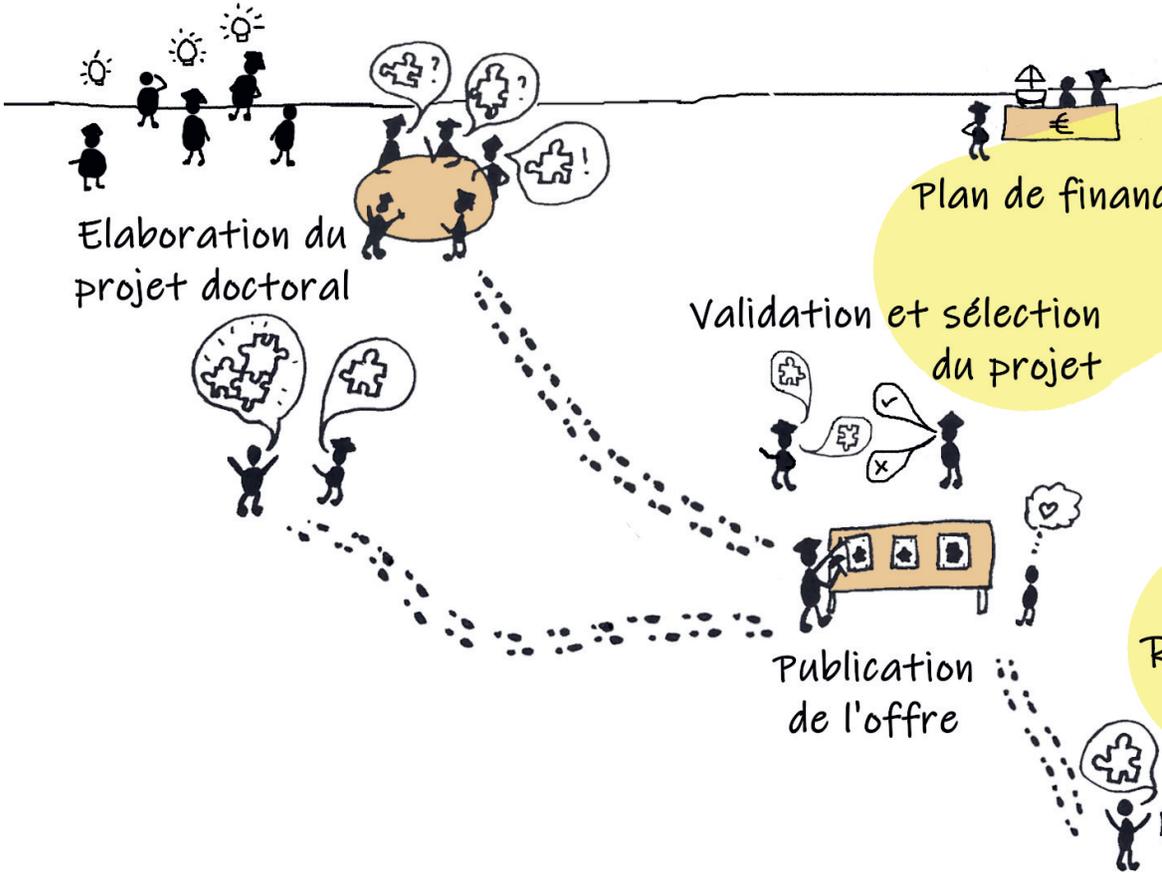
présentant une logique d'ensemble qui échappe aux contradictions. La volonté de se focaliser sur les bonnes pratiques et ainsi de présenter une image positive du doctorat, quand bien même elle serait parfois éloignée de certaines réalités, était aussi liée à cette vision d'un doctorat réellement reconnu et pensé comme expérience professionnelle tout au long de sa réalisation.

Le cheminement des rédacteurs et rédactrices de ce guide a pu être vécu comme une « école de la pensée ». Après une remise en question des représentations individuelles sur le doctorat et sur le monde académique, nourrie par les retours d'expérience des personnes les plus anciennes du groupe, titulaires ou non du doctorat, les nouveaux venus ont pu prendre du recul sur leur propre doctorat et leur posture de jeune chercheur ou chercheuse. Le fait que certaines fiches sont adressées prioritairement à des acteurs autres que les doctorants a tout particulièrement poussé ces derniers à considérer le doctorat depuis d'autres points de vue. Les témoignages d'actifs de la CJC sur le quotidien de leur activité de recherche ont permis aux membres de l'ANDès qui participaient aux mêmes ateliers de rédaction de mesurer les évolutions des pratiques d'encadrement et de suivi doctoral par rapport à la période de préparation de leur doctorat.

Ainsi, tout au long de la rédaction de ce *Guide du Doctorat*, les états préparatoires du guide ont servi d'outils aux travaux communs ou spécifiques à nos associations : outils de communication interne et d'aide au débat, mais aussi base solide de référence pour répondre aux demandes de renseignements ou appels à l'aide reçus par courriel. Lors d'auditions de nos deux associations organisées par les pouvoirs publics sur des sujets précis, lors de sollicitations pour des présentations, forums, articles de presse, etc., les fiches du « *Doctorat à la Loupe* » ont souvent servi de support à nos représentantes et représentants, évoquées dans la discussion ou imprimées et transmises pour l'occasion. Cette appropriation par les bénévoles de nos associations leur a aussi été utile dans leurs implications locales, en cas de mandat dans des conseils d'établissements, d'écoles doctorales ou d'unités de recherche, où leur connaissance du *Guide du Doctorat* leur aura permis de faire des propositions pertinentes pour développer localement les bonnes pratiques pas encore mises en place.

Nos associations formulent le souhait que votre lecture du *Guide du Doctorat* soit au moins aussi utile et inspirante que l'a été son écriture.

L'Association Nationale des Docteurs (ANDès)
&
la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC)



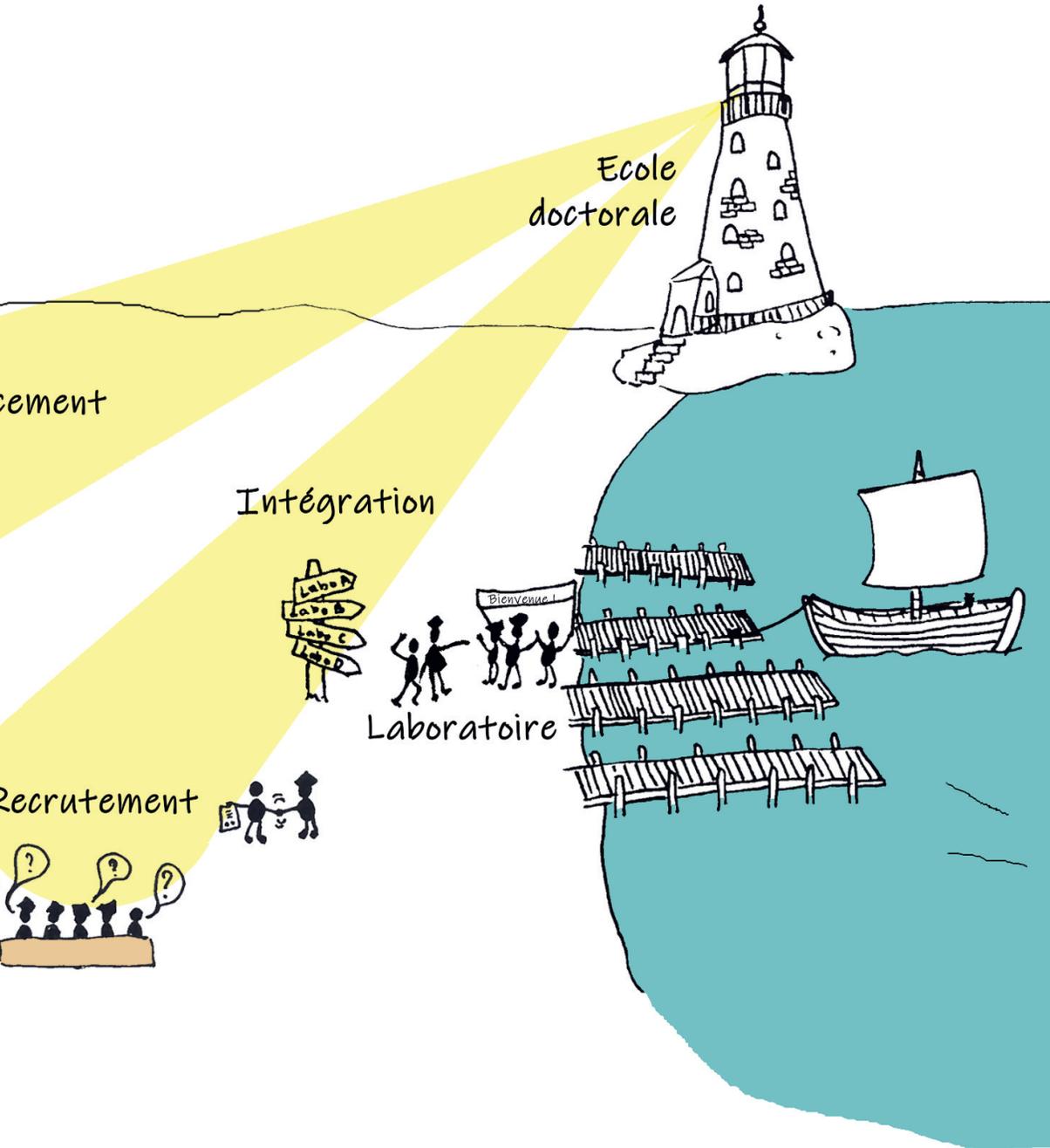
Elaboration du projet doctoral

Validation et sélection du projet

Publication de l'offre

Plan de financement

Avant le doctorat



CHAPITRE I

ENJEUX ET ACTEURS DU DOCTORAT

Les enjeux du doctorat

Le doctorat

Une expérience professionnelle menant au grade de docteur



Le doctorat est une **expérience professionnelle de recherche**, qui peut être engagée par un diplômé de master, et qui est **sanctionnée, après soutenance d'une thèse, par l'attribution du grade de docteur** (arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat et article L612-7 du Code de l'éducation). C'est le grade le plus élevé qui est délivré par l'enseignement supérieur français.

L'essentiel de l'activité doctorale consiste en un **travail de recherche novateur limité dans le temps** (3 ans), encadré par un directeur de recherches doctorales, au sein d'une unité de recherche. Elle se conclut par la rédaction d'une thèse et par sa soutenance, c'est-à-dire une restitution synthétique des travaux scientifiques effectués, validés par la communauté scientifique.

Un projet novateur à gérer et à communiquer

Le travail de recherche doit être **novateur**, c'est-à-dire **nouveau et entraînant une révision, une transformation de l'existant**. Il est structuré par l'invention ou la construction de savoir-faire, de technologies, ou au sens large, d'outils - qu'ils soient conceptuels ou méthodologiques - innovants, et dont la conception a permis l'élaboration de nouvelles connaissances ou l'extension des capacités d'action.

Ce travail s'intègre dans le cadre d'une **gestion de projet** : définition des objectifs, analyse de l'existant, planification des actions et des ressources, recherche de collaborations éventuelles, obtention, mise en forme et diffusion des résultats.

Outre le développement de savoir-faire et de savoirs nouveaux, le travail de recherche comprend la **communication des résultats** obtenus sous forme d'articles, de participation à des congrès, ou de dépôt de brevets. Il inclut éventuellement le transfert de ces savoir-faire et leur application dans les entreprises et dans tous les domaines contribuant au progrès de la société.

Des activités complémentaires, comme l'enseignement

En parallèle, des **activités complémentaires rémunérées** telles qu'un service d'enseignement ou une mission de conseil peuvent être aussi assurées par le doctorant. Dans tous les cas, une participation active à la vie de l'unité de recherche est impérative. À travers cette intégration professionnelle, le doctorat sert aux individus et aux institutions à la constitution de réseaux dans la recherche et au-delà.

Des savoir-faire, des savoirs et des savoir-être

Le doctorat permet la **construction, l'acquisition et la diffusion de savoir-faire et de savoirs disciplinaires et interdisciplinaires pointus, ainsi que de compétences plus généralistes** (gestion de projet, techniques de présentation, langues et communication, etc.), valorisables et recherchées tant dans le service public d'enseignement supérieur et de recherche que dans l'ensemble du tissu socio-économique. Cet ensemble de compétences comprend également la vision stratégique, la gestion de l'incertitude et même de l'échec et fait du docteur un acteur essentiel de la société, de plus en plus confronté au changement, à l'imprévisible et à une compétitivité accrue et mondiale.

Vocabulaire à utiliser

Pour considérer le doctorat comme une expérience professionnelle, une **attention particulière doit être portée au vocabulaire employé**. Continuer à parler d'« études doctorales », d'« étudiants en thèse », de « bourses », de « stages », etc., **contribue à prolonger la négation du caractère professionnel de l'activité de recherche des jeunes chercheurs**.

C'est dans cet esprit que la [Charte européenne du chercheur](#) et le [Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#) définissent le doctorant comme un « chercheur en début de carrière » (early-stage researcher).

Le tableau suivant récapitule les termes à éviter et ceux à utiliser.

Termes à éviter	Termes à utiliser
étudiant en thèse, thésard	doctorant, chercheur doctorant, chercheur en début de carrière, jeune chercheur
post-doctorant, stagiaire post-doctoral	chercheur, chercheur docteur, docteur contractuel, chercheur contractuel, chargé de recherche contractuel
post-doctorat, stage postdoctoral	poste / emploi / CDD de chercheur
directeur de thèse	directeur doctoral, directeur de recherches doctorales
sujet de thèse	projet de recherche doctoral, projet doctoral
bourse	libéralité / contrat de travail, financement, rémunération, salaire
insertion professionnelle	poursuite de carrière, suite de la carrière / du parcours / de la trajectoire professionnelle, évolution professionnelle, reconversion, emploi suivant
enseignement, cours complémentaires	formations continues

Dans le même état d'esprit, il est important que les enseignants-chercheurs, chercheurs et autres personnels de l'enseignement supérieur autant que les acteurs du secteur privé n'opposent pas « académique » à « professionnel ».

Les différents acteurs du doctorat

Les acteurs du doctorat sont multiples, outre bien sûr le doctorant et son directeur de projet doctoral, il peut y avoir aussi un codirecteur, un tuteur. Ils sont entourés par l'employeur, le bailleur de fonds, l'unité de recherche et son directeur, l'école doctorale et son directeur, l'établissement, les partenaires, les instances d'évaluation ainsi que les associations de jeunes chercheurs.

Doctorant

Lorsque le candidat à un projet doctoral est recruté, il devient l'acteur clé de ce projet. Le doctorant se forme par la recherche. Même s'il est en formation, il est aussi et avant tout un « agent de production » : il conçoit de nouveaux savoir-faire ; il développe des outils techniques ou méthodologiques ; il produit des connaissances. Sa formation ne peut être considérée en occultant son activité professionnelle, la première n'allant pas sans la seconde. Il est donc rémunéré et bénéficie des couvertures sociales habituelles (santé, retraite, chômage, congés parentaux, etc.).

Le doctorat est aussi un diplôme : toute personne préparant un titre universitaire doit être régulièrement inscrite dans un établissement habilité à délivrer le titre en question. Mais cette inscription universitaire ne fait pas pour autant de lui un étudiant tel que défini par l'article L811-1 du Code de l'éducation, à savoir un usager de l'enseignement supérieur.

Le doctorant, contrairement aux étudiants, n'a plus à montrer qu'il a acquis des connaissances. Son rôle est, pendant trois ans à temps plein, de participer à l'une des missions du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, la production de savoir-faire et de savoir ; c'est pour cela que sa rémunération doit obligatoirement prendre la forme d'un salaire (voir la circulaire du 20 octobre 2006 du Ministère de la recherche, relative à la résorption des libéralités), et c'est aussi sur cette capacité à produire du savoir qu'il est évalué le jour de la soutenance de son doctorat.

Après cette soutenance et après l'avis positif du jury, le doctorant obtient le grade de docteur. Les doctorants et les jeunes docteurs contractuels en recherche forment le groupe des jeunes chercheurs.

Directeur de projet doctoral, codirecteur ou « tuteur »

Le directeur du projet doctoral (ou de recherches doctorales) est aussi un acteur clé. Il est responsable de l'élaboration du projet doctoral, en particulier dans la recherche des fonds pour le projet. C'est à lui de recruter un doctorant pour le projet à travers une procédure formalisée. Durant trois ans, en tant que supérieur direct du doctorant dans le laboratoire, il a la responsabilité de suivre le projet de recherche et accompagne le développement du projet professionnel du chercheur en début de carrière. Il est un des co-signataires de la charte du doctorat. Il est nécessaire d'avoir une bonne entente entre le doctorant et son directeur de projet doctoral. Pour pouvoir diriger un projet doctoral, il doit être titulaire d'une habilitation à diriger des recherches (HDR).

Il est aussi possible qu'un ou plusieurs chercheurs appartenant ou non au même laboratoire que le directeur du projet, des codirecteurs, encadrent le doctorant. Ces codirecteurs n'ont pas besoin

d'avoir l'HDR mais il est important qu'ils signent aussi la charte du doctorat.

Le projet doctoral et le doctorant peuvent être également suivis par un tuteur. Généralement, c'est un scientifique extérieur au laboratoire et si possible à l'institution de rattachement du projet. Il peut, le cas échéant, faire office de médiateur entre le doctorant et son directeur.

Employeur

L'employeur est celui qui signera un contrat de travail avec le doctorant. C'est à lui de reverser le salaire au doctorant et de payer les cotisations salariales et patronales. Il peut être une institution de rattachement, une entreprise, une collectivité territoriale ou autres.

Bailleur de fonds

Pour mener à bien un projet doctoral, il faut des moyens financiers. C'est au bailleur de fonds de les fournir. Il peut être différent de l'employeur.

Laboratoire : unité de recherche et son directeur

Un projet doctoral doit être élaboré dans une unité de recherche et en particulier en accord avec les domaines de celle-ci. C'est le lieu dans lequel le doctorant travaillera pendant trois ans, avec son directeur doctoral et ses autres collègues (voir [article L321-3 du Code de la recherche](#)).

Le directeur de l'unité de recherche est juridiquement la personne responsable de ce qui se passe dans l'unité qu'il anime et dirige. Il peut participer au recrutement du doctorant pour un projet doctoral, mais il doit surtout valider l'accueil du doctorant dans l'unité de recherche, signer la charte du doctorat et le procès verbal d'installation. Il est aussi la première personne à contacter en cas de conflit au sein de l'unité de recherche.

L'unité de recherche peut être subdivisée en équipes de recherche, qui sont des collectifs de travail centrés autour d'une thématique ou d'un projet de recherche commun.

École doctorale et son directeur

L'école doctorale est définie comme une fédération d'unités de recherche. Un projet doctoral est élaboré par une unité de recherche membre de l'école doctorale et validé par celle-ci. Le recrutement du candidat doctorant choisi par l'unité de recherche est validé par l'école doctorale. Le candidat s'inscrit à l'établissement de rattachement de l'école doctorale. Celle-ci doit assurer le suivi des procédures de recrutement des doctorants, le suivi de la qualité du déroulement des recherches doctorales, celui de la mise en œuvre

du projet professionnel des doctorants et celui de leur poursuite de carrière. Elle participe à la politique de coopération scientifique internationale de l'établissement de rattachement.

Pour ces missions, la mutualisation des moyens doit être encouragée.

À sa tête, le directeur de l'école doctorale en est l'animateur. Il est le lien entre les doctorants et l'institution de rattachement. Lorsqu'un problème durant un projet doctoral continue à persister même après que le directeur de l'unité de recherche concernée a été sollicité, le directeur de l'école doctorale peut intervenir ou nommer un médiateur extérieur pour régler le conflit.

Établissement

C'est l'institution qui inscrit le doctorant et qui délivre le titre de docteur dans le cadre de sa politique doctorale.

Partenaires

Sont partenaires du projet doctoral les commanditaires du projet de recherche ou les partenaires de recherche.

Évaluation

Sont concernées toutes les instances d'évaluation de la recherche (tout particulièrement les instances d'évaluation des écoles doctorales), ainsi que les instances de décision sur la politique de recherche, du niveau local jusqu'au Parlement.

Associations de jeunes chercheurs

Il peut exister, dans l'école doctorale ou dans l'établissement de rattachement, des associations de jeunes chercheurs (doctorants et nouveaux docteurs). Ces associations peuvent avoir, selon leurs statuts, différents buts comme :

- établir des liens entre les doctorants des différentes unités de recherche ;
- établir des liens avec les autres acteurs de l'institution (administration, étudiants, diplômés, etc.) ;
- promouvoir le doctorat et la recherche en général ;
- être sollicitées pour régler un conflit durant un projet doctoral.

Elles peuvent permettre aux doctorants, à travers la participation ou la contribution à leurs différentes activités, de développer et d'acquérir des compétences complémentaires et d'agrandir leur réseau.

CHAPITRE II

MOTIVATIONS : DE L'IDÉE AU PROJET

Un projet doctoral se construit à partir des motivations de tous les acteurs impliqués :

- le **directeur doctoral** veut recruter un jeune chercheur pour développer ses problématiques de recherche ;
- le futur **doctorant** souhaite acquérir une expérience professionnelle de recherche et se former au métier de chercheur, tout en obtenant le grade le plus élevé délivré par l'enseignement supérieur français, reconnu internationalement ;
- les **bailleurs** financent des projets doctoraux pour faire avancer des thématiques de recherche et répondre à des enjeux sociétaux ;
- les **partenaires** participent à l'élaboration du projet et en attendent des retombées directes ;
- les **écoles doctorales** sont les garantes du bon déroulement des doctorats ;
- les **unités de recherche** et les **établissements** accueillent les doctorants parmi leur personnel de recherche et d'enseignement pour mettre en œuvre leur politique scientifique et former des docteurs.



L'élaboration du projet doctoral ne dépend donc pas de la demande d'un seul acteur et son succès repose sur la convergence de l'ensemble des intérêts particuliers.

Cette fiche détaille les motivations des deux acteurs principaux d'un projet doctoral : **le directeur doctoral et le doctorant**.

Les motivations du directeur doctoral

Les motivations du directeur doctoral reposent sur **la contribution du projet doctoral à ses propres problématiques scientifiques, en déclinaison de la politique scientifique de son unité qu'il a contribué à élaborer**. Le projet doctoral peut ainsi concrétiser la volonté de renforcement d'une thématique, d'élargissement de thématiques existantes, l'initiation de nouvelles collaborations internes ou externes à l'unité.

Le directeur doctoral est animé par la volonté d'**intégrer le doctorant recruté dans un collectif de travail**, son unité de recherche, en s'assurant que le doctorant aura tous les moyens de mener à bien son travail de recherche. Il a le souci de la **transmission du métier de chercheur** et de l'**acquisition, par le futur recruté, des compétences du docteur** : appropriation du sujet proposé, acquisition de compétences intellectuelles au sens large, poursuite de carrière vers différents métiers (recherche, enseignement supérieur, ingénierie R&D, conseil, haute fonction publique, etc.).

Au-delà des aspects scientifiques, les projets doctoraux contribuent au **développement de carrière du directeur doctoral**, et par conséquent au développement des unités de recherche. En effet, ils s'intègrent dans une **dynamique de prise de responsabilités croissante et d'acquisition de compétences en encadrement de projet et en gestion d'équipe**. De plus, doctorants et anciens doctorants participent à l'accroissement du réseau du directeur doctoral dans les secteurs public et privé.

Dans cette perspective, le directeur doctoral joue un rôle central dans le montage d'un projet doctoral : celui de **porteur du projet** puis de **superviseur général**. Avec les autres encadrants éventuels, il est le concepteur du projet, en tant que personne la plus à même de proposer une problématique de recherche pertinente. À cet égard, il est responsable de la recherche de financement.

Avant le montage du projet doctoral, le directeur doctoral s'assure qu'il pourra **effectivement superviser le doctorant de façon appropriée sur toute la durée du doctorat**. Par exemple, le nombre de doctorants déjà sous sa supervision ou la perspective d'un séjour long dans une autre unité de recherche doivent être pris en considération en amont. Le directeur doctoral veille également à **dimensionner le projet au format d'un doctorat**. Ce n'est ni un stage, ni un travail d'ingénieur ou de technicien, ni un projet de recherche sur dix ans, mais un projet de recherche sur 3 ans pour un chercheur en début de carrière.

Les motivations du doctorant

Les motivations du doctorant reposent sur **son intérêt pour une expérience de chercheur, intégrée à son projet professionnel, dans le cadre d'une réflexion initiée avant le début du doctorat**.

En s'engageant dans une **expérience professionnelle de chercheur** sur trois ans à temps plein, le futur doctorant doit posséder, et avoir envie de développer, des **dispositions correspondant aux activités du chercheur**. Le doctorant développera sa curiosité, son affinité pour la formalisation (poser un problème, abstraire ou conceptualiser, communiquer), son aptitude à construire des objets scientifiques robustes qui supporteront la mise à l'épreuve par les pairs. Il envisage les dimensions de son travail comme chercheur doctorant : sa place et son rôle de chercheur en début de carrière au

sein du collectif de recherche dans lequel il s'intégrera durant son doctorat ; la conduite d'un projet de recherche limité dans le temps sous la direction d'un ou plusieurs encadrants ; sa prise d'autonomie progressive ; l'évolution de ses compétences pendant le doctorat, au terme duquel, de chercheur débutant, il deviendra docteur, reconnu par la communauté scientifique.

L'élaboration du projet professionnel et personnel intègre enfin les **perspectives de poursuite de carrière après le doctorat**. Le doctorant doit prendre conscience de la diversité des métiers exercés par les docteurs, en lien avec l'étendue de leurs compétences⁽¹⁾ en tant que scientifiques et cadres. Pour articuler le doctorat avec ses ambitions futures, juger de sa pertinence ou déterminer ses choix en faveur d'une unité de recherche, d'un directeur, d'un établissement ou d'un projet plutôt que d'autres, il identifie de quelles manières les compétences acquises et les opportunités offertes pendant le doctorat contribuent à son projet professionnel à long terme.

En bâtissant sa ou ses candidatures sur l'ensemble de cette réflexion, le candidat peut envisager sereinement son recrutement sur un projet doctoral.



PRATIQUES INADAPTÉES

Le doctorat n'est pas un cadre adéquat pour réaliser des travaux de recherche pendant son temps libre, pour son plaisir personnel uniquement, comme un hobby. Il n'est pas envisageable de faire un doctorat lorsque les conditions nécessaires à sa réalisation ne sont pas réunies : absence de projet porté par un directeur doctoral, absence d'intégration du projet dans une politique scientifique et du doctorant dans un collectif de recherche, absence de moyens matériels (salaire et ressources nécessaires au projet), absence ou insuffisance de temps dédié au travail de recherche. En particulier, mener un doctorat en parallèle d'une autre activité professionnelle sans aménagement du temps de travail n'est pas envisageable.

Les discours libéraux ou libertaires du type « tout le monde a le droit de faire un doctorat » ne sont pas en adéquation avec la réalité du doctorat. Ces discours justifient aujourd'hui les mauvaises pratiques d'encadrement, cachent des conditions de travail inappropriées pour le candidat, servent les intérêts personnels des directeurs doctoraux et conduisent à la production de résultats scientifiques de qualité médiocre.

Ces pratiques sont incompatibles avec le cadre de référence actuel du doctorat et vont contre l'intérêt du candidat et des

1. « Les compétences spécifiques acquises au cours de cette formation permettent d'exercer une activité professionnelle à l'issue du doctorat dans tous les domaines d'activités, dans le secteur public aussi bien que privé », [article 1](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat.

établissements. Elles sont d'ailleurs déjà tout simplement interdites dans nombre d'écoles doctorales. Elles sont également jugées mauvaises lors de l'évaluation des écoles doctorales. Un travail de recherche peut être réalisé en dehors du cadre du doctorat. C'est alors la critique des résultats publiés qui en permettra l'évaluation.

CHAPITRE III

ÉLABORATION DU PROJET DOCTORAL

Les rôles du directeur doctoral et de l'équipe dont il fait partie sont essentiels dans l'élaboration du projet doctoral : définir la problématique de recherche, chercher des partenariats, des moyens, établir le profil du doctorant et le recruter.

La conception d'un projet de recherche doctoral est à l'initiative des collectifs de recherche (équipe, unité, laboratoire, selon les cas). En effet, ce sont eux qui maîtrisent l'actualité scientifique et les problématiques émergentes, eux qui sont à même de circonscrire une thématique de recherche en un projet de recherche précis et réalisable dans le cadre d'un doctorat, c'est-à-dire par un **chercheur débutant** sur une durée de **trois ans à temps plein**. Ce sont eux, enfin, qui sont responsables de son montage financier. La définition des projets doctoraux constitue pour les collectifs de recherche l'une des déclinaisons de leur **politique scientifique**.

Par la suite, nous désignerons par « équipe » ce collectif de recherche directement impliqué dans la conception et le suivi des projets doctoraux, et par « unité » la structure administrative contenant une ou plusieurs équipes ayant le même domaine de recherche.

Tout projet de recherche doctoral est soumis pour validation au directeur de l'unité de recherche, puis à l'école doctorale.

En amont, ce projet donne lieu à un document qui en décrit l'ensemble des composantes. Ainsi, quel que soit le contexte scientifique, un projet doctoral comporte les éléments suivants :

- une **problématique de recherche** ;
- une présentation de l'**environnement scientifique** dans lequel se déroulera le projet : équipe de recherche d'affectation du futur doctorant et éventuels partenaires ou collaborateurs (établissement étranger, entreprise, collectivité territoriale, administration, association, etc.) ;
- une présentation des **ressources matérielles, financières et humaines** prévues pour mener le projet (équipements pour expériences ou enquêtes de terrain, moyens pour colloques et



conférences, etc.). Ceci inclut la rémunération du futur docteur ;

- une **supervision globale du projet par un chercheur expérimenté** qui est au départ le **porteur du projet doctoral**. D'autres chercheurs peuvent également être inclus dans l'équipe d'encadrement du projet, sous la responsabilité du porteur du projet ;
- un **profil du candidat souhaité** (comme dans toute offre d'emploi).

Si certains éléments ne peuvent pas être détaillés, il est fort probable que le projet doctoral ne soit pas suffisamment abouti. Il est très risqué d'engager un doctorat dans ces conditions.

Problématique de recherche

Le **porteur du projet doctoral** a la responsabilité de **formaliser la problématique de recherche**.

Cette problématique répond aux caractéristiques suivantes :

- **Intégration scientifique** : le projet doctoral est correctement intégré à la politique scientifique et aux compétences de l'équipe qui le propose et qui l'hébergera. Cette condition est en effet nécessaire pour assurer un environnement propice à un travail productif et enrichissant pour l'équipe de recherche et pour le doctorant. Une bonne intégration du projet dans la politique scientifique de l'équipe favorise des interactions riches avec les collègues ainsi que l'accès à des ressources tant techniques qu'intellectuelles favorisant la qualité du projet. Il n'est pas raisonnable de confier l'ouverture de nouvelles pistes scientifiques risquées pour l'équipe de recherche à un projet doctoral isolé : l'absence d'intégration du projet est un risque majeur d'échec, car elle est synonyme d'isolement et d'enlèvement scientifique, de perte de temps, de découragement pour le jeune chercheur.
- **Caractère novateur** : le travail de recherche est **novateur**, c'est-à-dire **nouveau et entraînant une révision, une transformation de l'existant**. Il est structuré par l'invention ou la construction de savoir-faire, de technologies, ou au sens large, d'outils, qu'ils soient conceptuels ou méthodologiques. Leur conception et leur caractère innovant permet l'élaboration de nouvelles connaissances ou l'extension des capacités d'action. Comme pour tout travail novateur, il est important de prévoir une stratégie de valorisation adéquate, en concertation avec les services éventuellement concernés au sein des tutelles de l'équipe.
- **Faisabilité scientifique** : la faisabilité du projet correspond aux exigences d'un doctorat, c'est-à-dire un projet de trois ans à temps plein confié à un professionnel de la recherche en début de carrière. Cette faisabilité peut être justifiée en décrivant l'état de l'art, les travaux précédents de l'équipe de recherche, les objectifs visés, les résultats attendus ou possibles, un calendrier

prévisionnel du projet, etc. Il doit être gardé à l'esprit qu'un projet doctoral n'est pas l'œuvre scientifique d'une vie.

PRATIQUES INADAPTÉES

Le projet doctoral ne peut pas se contenter d'un travail scientifique consistant en une revue et une mise en œuvre de l'état de l'art du domaine concerné. Il n'est pas non plus un stage technique cantonnant le jeune chercheur à un rôle de « producteur de données scientifiques » qui ne ferait que rassembler des données d'enquêtes ou enchaîner des expérimentations. **L'analyse et la mise en perspective des résultats par le doctorant sont essentielles pour qu'il puisse prendre part à la stratégie de l'équipe.**

En conséquence, la description du projet de recherche est structurée autour des points suivants :

- **Contexte**

Le contexte scientifique dans lequel s'insèrent les travaux et l'inscription du projet dans la dynamique scientifique de l'équipe.

Un état de l'art du domaine et des travaux antérieurs de la communauté scientifique et de l'équipe sur le sujet.

- **Présentation de la problématique et des travaux à réaliser**

Les objectifs scientifiques et les méthodologies proposés.

Un calendrier prévisionnel des différentes échéances du projet.

- **Retombées et valorisation**

Les résultats scientifiques attendus et leur mise en perspective avec les implications ou conséquences socio-économiques envisageables.

Les actions de valorisation concevables (publications, brevets, création d'activité, vulgarisation, etc.).

- **Partenariats et collaborations**

Le cas échéant, la présentation de collaborations scientifiques et les partenariats socio-économiques.

PRATIQUES INADAPTÉES

D'aucuns estiment que c'est aux candidats de définir eux-mêmes un projet doctoral et non pas à l'équipe de recherche. Les arguments invoqués sont généralement que ce serait formateur pour les candidats ou même que cela permettrait de voir naître des projets plus innovants.

Confier la conception des projets doctoraux aux candidats plutôt qu'aux personnes habilitées à diriger des recherches

est une inversion des rôles. Ceci reviendrait à confier la définition de la politique scientifique des équipes de recherche aux diplômés de master.

Définir un projet doctoral est une tâche complexe qui nécessite une expérience que n'a pas un diplômé de master (connaissance de l'état de l'art du domaine, capacité d'évaluer la faisabilité scientifique d'un projet, capacité à mobiliser les ressources financières nécessaires au projet, etc.). Aussi, si un candidat peut contribuer à la définition d'un projet (notamment s'il a été impliqué dans les prémisses du projet lors d'un stage de recherche), ce n'est pas sur lui que doit reposer la responsabilité de la conception du projet.

Partenariat et collaborations

Dans le cas d'une collaboration avec un partenaire (établissement étranger, entreprise, collectivités territoriales, administration, association, etc.), l'élaboration du projet de recherche doctoral se fait naturellement avec lui, que l'idée de projet doctoral soit son initiative, ou celle de l'équipe de recherche.

L'équipe de recherche et le directeur doctoral veillent en particulier à ce que le projet **réponde bien aux exigences d'un doctorat**, notamment quand il est prévu qu'il se déroule en partie chez le partenaire.

L'élaboration d'un partenariat nécessite d'être particulièrement attentif :

- **aux questions managériales** : le rôle de chaque personne impliquée dans la supervision du projet (dans l'équipe de recherche et chez le partenaire) est clairement énoncé et compris par l'autre partie ;
- **aux moyens investis** : la contribution de chacun dans le projet est évaluée (voir ci-dessous) ;
- **aux questions de propriété intellectuelle des résultats** : selon les thématiques et les partenariats, ces questions peuvent être très sensibles.

Sur chacun de ces aspects, le service en charge de valorisation de la recherche et de l'établissement des contrats (voir auprès des tutelles de l'équipe) est un interlocuteur approprié pour l'élaboration de cette collaboration et sa formalisation à travers une convention ou un contrat de collaboration.

Il existe, en outre, des dispositifs nationaux pour favoriser et accompagner la mise en place de partenariats sur des projets doctoraux, notamment :

- Le dispositif CIFRE, convention industrielle de formation par la recherche (depuis 1981), dans le secteur privé ou le secteur

public (collectivités territoriales et acteurs publics). Ce dispositif, géré par l'ANRT, Association Nationale de la Recherche et de la Technologie, permet à un partenaire (entreprise, collectivité territoriale, administration, association, etc.) de recruter un doctorant en CDI ou en CDD.

- Le dispositif de cotutelle internationale de doctorat permettant de réaliser un doctorat entre un établissement français et un établissement étranger.

Ressources associées au projet doctoral

La définition et le rassemblement des ressources nécessaires au projet de recherche sont de la responsabilité du directeur doctoral. En cas de partenariat sur un projet doctoral, chaque partie prenante définit les ressources qu'elle investit dans le projet.

Ressources matérielles et humaines pour le projet doctoral

Les ressources matérielles et humaines de l'équipe, nécessaires au projet de recherche, sont inventoriées :

- les **compétences scientifiques** utiles au projet et déjà acquises par l'équipe ;
- les **moyens techniques** nécessaires à la réalisation du projet de recherche, qu'ils soient déjà à disposition dans l'équipe, à acquérir, ou à envisager via des collaborations ;
- les **locaux** nécessaires au travail du futur doctorant ;
- l'ensemble du **personnel** au sein de l'équipe ou en dehors, qui peut contribuer à l'acquisition (par le candidat ou toute autre personne) des compétences nécessaires à la réalisation du projet : encadrants du chercheur, autres personnels scientifiques, personnels techniques, personnels administratifs.

Ressources financières pour le projet doctoral

La définition du projet de recherche inclut une estimation du budget du projet comprenant :

- la **rémunération** du doctorant ;
- le coût des **ressources** :

techniques : moyens bureautiques et informatiques (ordinateur, adresse électronique professionnelle, logiciels, listes de diffusion, fournitures de bureau, crédits de photocopies, réalisation de cartes de visite), appareillages spécifiques et consommables, ressources bibliographiques (accès aux bases de données en ligne, facilités d'emprunt en bibliothèque, accès facilité au Prêt Inter-Bibliothèques, etc.), déplacements nécessaires au travail ;

humaines : prévision en fonction de l'utilisation du temps des différents acteurs au prorata de leur implication (encadrants, techniques, etc.) ;

de **valorisation** : frais de déplacement en congrès, frais de publications, éventuelles garanties de propriété intellectuelle (brevets, marques, licences d'exploitation, etc.) ;

autres.

Encadrement du projet

Le **porteur du projet** a vocation à **devenir le directeur doctoral**. Il a la **responsabilité managériale du projet**. Il est en charge de l'élaboration puis de la **coordination d'éventuelles collaborations scientifiques et partenariats financiers** autour du projet doctoral (par exemple : coopérations avec un établissement étranger, un organisme de recherche, une entreprise, etc.). Plusieurs encadrants peuvent alors être impliqués dans le projet, sous la coordination du directeur doctoral. Un encadrant peut être « *une personne du monde socio-économique reconnue pour ses compétences dans le domaine* »⁽¹⁾ afin d'apporter des connaissances et compétences spécifiques, par exemple liées à l'environnement de travail ou à l'objet sur lequel les recherches sont menées, requises pour la conduite de tout ou partie du projet.

Dans le cas des cotutelles internationales, il est important que les deux directeurs doctoraux conviennent entre eux du partage des responsabilités managériales du projet.

Les fonctions de directeur doctoral peuvent, réglementairement⁽¹⁾, être exercées :

- par les professeurs et assimilés ;
- par les personnels des établissements d'enseignement supérieur ou de recherche habilités à diriger des recherches ;
- par d'autres docteurs, choisis en raison de leur compétence scientifique par le chef d'établissement, sur proposition du directeur de l'école doctorale et après avis de la commission de la recherche du conseil académique de l'établissement.

Dans le cas où plusieurs personnes interviennent dans l'encadrement du projet, l'école doctorale s'assure que les compétences nécessaires à la réalisation du projet sont présentes. **La responsabilité du projet incombe alors au directeur doctoral**, qui a un rôle central. Il ne doit pas servir de « prête-nom », c'est-à-dire que son implication dans le projet ne doit pas se réduire à des enjeux non scientifiques (raisons administratives, renom, etc.).

Le directeur doctoral **évalue la part de son temps de travail** qu'il investira dans l'encadrement du projet. La même évaluation est effectuée pour chacun des co-encadrants éventuels. Le directeur

doctoral indique également dans combien d'autres projets doctoraux il est impliqué.

Le **directeur de l'unité de recherche** est informé de toutes les propositions de projets de recherche doctoraux susceptibles de se dérouler dans l'unité. Il donne son avis sur chaque projet avant transmission à l'école doctorale, afin d'assurer :

- la pertinence au regard de la **politique scientifique de l'unité** ;
- la **faisabilité technique** du projet en fonction de la capacité d'accueil et d'encadrement de l'équipe et de ses ressources financières, matérielles et humaines ;
- la **disponibilité du directeur doctoral** (et des autres encadrants éventuels dépendant de l'unité) au regard des autres projets de recherche dans lesquels le directeur doctoral est impliqué.

Profil du candidat

La description du projet de recherche comporte un **profil de candidat attendu** (comme dans toute offre d'emploi) : formation nécessaire, qualités et compétences requises et souhaitées.

Cas de la cotutelle internationale

Dans le cas d'une cotutelle internationale, le directeur doctoral français **définit le projet doctoral en accord avec le codirecteur étranger**. Il devra être conscient des **contraintes administratives supplémentaires** qu'implique la cotutelle (élaboration de la convention de cotutelle, durée et financement des séjours en France, mais aussi, dans le cas particulier du recrutement d'un candidat étranger, délais de délivrance du visa et durée du titre de séjour).

CHAPITRE IV

PLAN DE FINANCEMENT DU PROJET DOCTORAL

Une fois le projet doctoral défini par le directeur doctoral, ce dernier est responsable du montage financier nécessaire à son exécution. Le financement comprend :

- la rémunération du doctorant ;
- le coût du matériel ou des moyens nécessaires à la réalisation du projet ;
- les missions (mobilités géographiques justifiées par les nécessités de la recherche, incluant coopérations scientifiques, enquêtes de terrain, congrès, colloques et conférences, écoles d'été, etc.).



Origine du financement

Tout projet de recherche nécessite des ressources financières (voir chapitre 3 *Élaboration du projet doctoral*), aussi bien pour rémunérer les personnes concernées que pour acquérir les moyens matériels pour le réaliser. Compte tenu des difficultés potentielles pour rassembler ces ressources, il est indispensable d'anticiper au maximum la réflexion sur les besoins financiers du projet doctoral et les sources de financement potentielles.

Les financements peuvent être :

- attribués par les établissements à travers les écoles doctorales : ces financements assurent la rémunération des doctorants ;
- issus de la réponse à un appel à projets : ces financements peuvent couvrir la rémunération du doctorant et/ou les coûts liés à la réalisation du projet doctoral ;
- le produit d'un partenariat avec une autre organisation (entreprise, établissement public, etc.) ou d'une prestation pour cette dernière.

Les volets scientifique et financier du projet doctoral sont indissociables et interdépendants. Il est donc crucial de disposer des financements nécessaires à ce projet avant le recrutement. Veiller à l'adéquation entre le volet financier et le volet scientifique du projet doctoral est de la responsabilité du directeur doctoral lors du montage du projet et de l'école doctorale lors de la validation.

Financement sur projet

Le directeur doctoral peut élaborer un partenariat de recherche avec une autre structure (privée ou publique) ou répondre à un appel d'offre publié par un bailleur de fonds (par exemple une collectivité territoriale, un organisme de recherche, une entreprise, une association, etc.). À noter qu'il est également possible de solliciter des bailleurs en cours de projet, notamment pour financer l'acquisition de matériel.

Chaque bailleur a ses propres critères de sélection des projets, il est important d'en prendre connaissance et de les faire ressortir le plus explicitement possible dans la réponse à l'appel d'offre. En prévision de la validation par l'école doctorale, il peut être utile de soumettre le projet à son avis avant de l'envoyer au bailleur.

Lorsque le projet doctoral, accompagné de son financement, est finalisé, l'école doctorale le valide, ouvrant ainsi la possibilité de recruter le doctorant : le directeur doctoral pourra ainsi commencer la recherche du candidat.



PRATIQUES INADAPTÉES

Actuellement, certains bailleurs demandent à être associés au recrutement du futur doctorant au lieu de financer des projets en laissant l'encadrant libre du recrutement.

Il est préférable que les critères d'attribution du financement reposent sur les qualités du projet plutôt que sur le mérite des candidats (voir chapitre 5 *Validation et sélection des projets doctoraux*). À charge au directeur doctoral, en collaboration avec l'unité de recherche et l'école doctorale, de recruter un doctorant dont le profil correspond aux objectifs du projet.

Financement par l'établissement

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche attribue aux établissements un budget global pour le financement de leur masse salariale. L'établissement choisit ensuite le nombre de projets doctoraux qu'il souhaite financer et répartit les financements entre les différentes écoles doctorales. La rémunération minimale du doctorant est fixée par arrêté ministériel. Le directeur doctoral envoie un projet à l'école doctorale. Celui-ci est évalué selon plusieurs critères explicites et publics, détaillés dans la chapitre 5 *Validation et sélection des projets doctoraux*. Si le projet doctoral obtient le financement de l'établissement, l'école doctorale autorise le recrutement du doctorant. Le directeur doctoral pourra ainsi commencer la recherche du candidat.

La rémunération du doctorant

Le doctorant est salarié, dans le cadre d'un contrat de travail, en contrepartie du travail de recherche qu'il fournit.

La définition du contrat de travail est non pas légale mais jurisprudentielle. Le contrat de travail se définit ainsi, en application des [articles L1221-1 et suivants du Code du travail](#), comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération ⁽¹⁾.

Un contrat de droit public a été créé pour les doctorants, le contrat doctoral, et le cadre de la convention CIFRE a été proposé pour le secteur privé. D'autres contrats peuvent être envisagés tant qu'ils respectent la législation et la réglementation du travail en vigueur. Dans tous les cas, les financements utilisés pour la rémunération du doctorant peuvent provenir de sources variées. Une convention précise alors les relations entre les différents bailleurs de fonds ou partenaires et l'employeur.

Le doctorant contractuel est un salarié : il bénéficie de la protection sociale correspondante en matière de maladie, famille, retraite et chômage. Les financements ne fournissant pas de protection sociale complète ont été proscrits par la [circulaire du 20 octobre du 2006](#) du Ministère de la recherche, relative à la résorption des libéralités.

Dans le cadre de leur contrat, les doctorants doivent pouvoir bénéficier de formations, en particulier celles proposées par les organismes de recherche (CNRS, INSERM, CEA, etc.), les établissements ou les écoles doctorales. L'accès à ces formations est garanti par l'école doctorale qui supervise l'adéquation entre les formations suivies et les besoins de chacun des doctorants.

Contrat doctoral

Le contrat doctoral est défini par le [décret n°2009-464 du 23 avril 2009](#) relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche.

Il s'agit d'un contrat de 3 ans avec une période d'essai non renouvelable de 2 mois. Cette durée de 3 ans peut être prolongée d'un an maximum en cas d'arrêt maladie ou de congé maternité sous condition de fournir à temps les justificatifs correspondants. Deux prolongations d'un an maximum peuvent être également envisagées si des circonstances exceptionnelles concernant les travaux de recherche du doctorant contractuel le justifient (article 7 du décret cité ci-dessus).

Le contrat doctoral définit le service annuel confié au doctorant, qui peut être :

1. C'est l'arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale, 22 juillet 1954, Bull. civ., IV, n°576, qui sert de référence quant à la définition d'un contrat de travail.

- un temps plein recherche : le doctorant se consacre exclusivement aux activités de recherche liées à la préparation de son doctorat ;
- un temps plein constitué d'au minimum cinq sixièmes de recherche et son complément hors recherche, qui consiste à accomplir, dans cette limite⁽²⁾, une ou plusieurs des activités suivantes (voir chapitre 13 *Activités hors recherche pendant le doctorat*) :
 - enseignement (jusqu'à 64h de présence avec les étudiants⁽³⁾, équivalent à 64 demi-journées de travail) ;
 - diffusion de l'information scientifique ou valorisation des résultats de la recherche (jusqu'à 64 demi-journées) ;
 - expertise (jusqu'à 64 demi-journées).

Son salaire brut est noté précisément dans le contrat doctoral. Les doctorants sous ce contrat sont considérés comme des agents contractuels de l'État et rattachés au **décret n°86-83 du 17 janvier 1986** relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État. La rémunération minimale d'un doctorant sous contrat doctoral est fixée par un arrêté ministériel⁽⁴⁾. Elle est indexée sur le point d'indice de la fonction publique. Au 1^{er} février 2017, le montant s'élève à 1768,56 € brut mensuel, ou 1989,36 € pour un doctorant dont un sixième du temps de travail est consacré à une ou des activités hors recherche.

En cas de litige concernant la situation professionnelle du doctorant (voir chapitre 15 *Gestion des conflits pendant le doctorat*), tel qu'un licenciement, une commission consultative paritaire peut être saisie par l'employeur ou le doctorant contractuel⁽⁵⁾. Celle-ci rendra un avis

2. Le temps de travail légal annuel est 1607h, d'après l'article 1 du décret du 25 août 2000. Un sixième du service annuel représente 64 demi-journées de travail.

3. Si l'enseignement est effectué sous forme de vacances, il s'agit de 64h équivalent TD.

4. **arrêté du 29 août 2016**

5. Des commissions consultatives des doctorants contractuels (CCDC) ont été créées par le **décret n° 2009-464 du 23 avril 2009** relatif aux doctorants contractuels. Il est inscrit à son **article 10** que : « Une commission consultative est instituée par le règlement intérieur de chaque établissement pour connaître des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorants contractuels. Elle comporte, en proportion égale, des représentants du conseil scientifique et des représentants élus des doctorants contractuels. Cette commission rend des avis motivés au chef d'établissement. Elle peut être saisie à l'initiative de tout doctorant contractuel ou du chef d'établissement ». Cet article a été modifié par l'**article 13** du décret du 29 août 2016 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. Ces modifications suppriment l'existence des CCDC, « toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle » des doctorants contractuels étant désormais traitée par les commissions consultatives paritaires des établissements employeurs (**article 1-2** du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État). Cependant, les CCDC restent compétentes sur ces questions jusqu'à la tenue des élections professionnelles de décembre 2018 et le mandat de leurs membres est maintenu (**article 15** du décret du 29 août 2016).

consultatif à l'employeur, qui prendra les dispositions nécessaires. Cette commission ne s'occupe pas des désaccords scientifiques.

Les établissements concernés par ce type de contrat sont :

- un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) : universités, Écoles centrales, INSA, Universités de technologie, etc.⁽⁶⁾
- un établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) : CNRS, INRA, INSERM, INRIA, etc.
- un établissement public à caractère administratif (EPA) d'enseignement supérieur : ENSI, IEP, etc.
- un EPA ayant une mission statutaire d'enseignement supérieur ou de recherche.

Autres contrats à durée déterminée

Lorsque les textes juridiques ne permettent pas la mise en place d'un contrat doctoral, l'employeur propose un contrat de travail apportant des conditions équivalentes au contrat doctoral.

Les établissements concernés sont en particulier :

- un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) : CEA, ADEME, CIRAD, CNES, etc.
- un organisme de recherche ayant le statut de fondation, comme l'Institut Curie ou l'Institut Pasteur.

CIFRE

Le dispositif CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche) permet aux entreprises de droit français, et aux administrations et associations, de recruter un doctorant en CDI ou en CDD. Le contrat de travail d'un doctorant CIFRE est un contrat de droit privé, en général un CDD de 3 ans maximum ou un CDI. Il est signé entre l'entreprise et le doctorant. Il reçoit un salaire supérieur ou égal à 23 484 € (salaire annuel, brut, hors charges patronales, valeur en 2017⁽⁷⁾).

Pour pouvoir obtenir ce dispositif, l'entreprise contracte avec l'ANRT une CIFRE, convention qui lui assurera une subvention annuelle de 14 000 € versée trimestriellement. L'entreprise établit ensuite avec l'unité d'accueil un contrat de collaboration de recherche, au plus tard six mois après la signature de la CIFRE.

Toutes les informations sur ce dispositif sont disponibles sur le site de l'ANRT : www.anrt.asso.fr.

Autres contrats du secteur privé

Les salariés du secteur privé souhaitant effectuer un doctorat, peuvent le faire dans le cadre d'une collaboration entreprise-université. Au-delà du salaire du doctorant, il faudra donc prévoir les modalités

6. article D711-2 du Code de l'éducation

7. http://www.anrt.asso.fr/sites/default/files/telecharger_la_brochure_cifre_0.pdf

de cette collaboration par une convention adaptée au projet doctoral, en prenant en compte le financement global du projet (voir ci-dessus).

PRATIQUES INADAPTÉES

Tout système de financement d'un doctorant non accompagné de la signature d'un contrat de travail est à proscrire. En particulier, « bourses », « libéralités » ou « gratifications de stage » placent le bailleur et l'employeur du doctorant (son établissement d'inscription en doctorat) dans l'illégalité vis-à-vis du Code du travail⁽⁸⁾.

Au-delà de leur illégalité, ces systèmes de financement empêchent généralement le doctorant de bénéficier d'une protection sociale (allocation de retour à l'emploi, cotisations pour la retraite, prise en charge des accidents du travail, congés parentaux et accès à certaines prestations familiales, possibilité de faire bénéficier de sa couverture sociale à des ayants droits, etc.) ou d'un titre de séjour mention « passeport talent - chercheur » pour les doctorants étrangers. De plus, un doctorant non salarié prive l'établissement employeur des droits de propriété intellectuelle résultant des travaux accomplis et peut entraver, voire compromettre, l'exploitation de ces derniers.

En particulier, pour les doctorants étrangers, un financement direct du doctorant par le pays d'origine est inadapté. En effet, il placera le doctorant dans les mêmes conditions, en France, qu'un doctorant financé par une libéralité. Sans contrat de travail, il est possible que l'établissement refuse de lui fournir une convention d'accueil (nécessaire pour obtenir un passeport talent - chercheur⁽⁹⁾), car celle-ci demande, pour les doctorants, de préciser l'« organisme auprès duquel est souscrit le contrat (contrat de travail, contrat d'agent non titulaire de l'État) sur la base duquel le scientifique est rémunéré »⁽¹⁰⁾. Pour assurer des conditions de vie correctes en France au doctorant recruté, il faudra préférer une contractualisation du doctorant par l'établissement d'accueil français. Les financements utilisés pour sa rémunération sont alors versés par son pays d'origine à l'établissement d'accueil, qui les complète éventuellement afin de couvrir les charges inhérentes à la contractualisation.

8. Voir par exemple la « [circulaire Monteil](#) » du 20 octobre 2006 relative à la résorption des libéralités.

9. [article R313-53](#) du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

10. [article R313-56](#) du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et [annexe II](#) de l'arrêté du 24 décembre 2007 pris en application de l'article R. 313-13 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

CHAPITRE V

VALIDATION ET SÉLECTION DES PROJETS DOCTORAUX

L'école doctorale a deux missions centrales dans la finalisation du montage d'un projet doctoral établies dans les articles 3 et 11 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat :

- elle valide tous les projets doctoraux en s'assurant que « les conditions scientifiques, matérielles et financières sont réunies pour garantir le bon déroulement des travaux de recherche », quelle que soit l'origine du financement ;
- elle contribue à l'attribution des financements doctoraux décidés par l'établissement dans le cadre de sa politique scientifique et de ressources humaines.



Ces étapes mènent à la création d'un poste de doctorant et au recrutement d'un candidat (voir diagramme en page 45).

Le directeur de l'école doctorale est responsable de la validation des projets doctoraux « après avis du directeur de l'unité de recherche de rattachement sur la qualité du projet » (article 11 de l'arrêté relatif au doctorat).

La sélection des projets bénéficiant des financements de contrats doctoraux par l'établissement est réalisée en concertation entre l'établissement et l'école doctorale après consultation des directeurs doctoraux concernés et des responsables des unités de recherche dans lesquelles les doctorants souhaitent poursuivre leurs travaux de recherche.

Des représentants doctorants sont impliqués dans l'ensemble des décisions collégiales de l'école doctorale, au nom du principe de recrutement par les pairs (article L952-6-1 du Code de l'éducation).

Validation des projets doctoraux

Les projets de recherche doctoraux élaborés par les équipes de recherche sont transmis pour validation à l'école doctorale dont l'équipe dépend. **Cette validation est nécessaire pour tous les projets doctoraux, quelle que soit l'origine du financement, préalablement au recrutement d'un candidat.**

Dans un souci de transparence et d'efficacité, les écoles doctorales rédigent, en conformité avec la politique doctorale de leur(s)

établissement(s) de tutelle, leur propre cahier des charges depuis la procédure de dépôt des projets de recherche doctoraux jusqu'au recrutement des doctorants. Ce cahier des charges inclut des critères scientifiques et managériaux. Il peut être vu comme une déclinaison opératoire et appliquée au doctorat du *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs*⁽¹⁾.

La validation s'appuie sur l'avis de l'unité de recherche sur la qualité du projet doctoral et comporte les critères suivants (décrits en détail dans la chapitre 3 *Élaboration du projet doctoral*) :

- **aspects scientifiques :**
 - intégration du projet à la politique scientifique de l'unité de recherche afin de limiter les risques d'isolement scientifique ;
 - qualité du projet de recherche pour un doctorat : clarté, originalité, faisabilité (temps et moyens) ;
- **aspects managériaux liés à l'unité de recherche :**
 - inventaire des ressources nécessaires et des moyens de les obtenir, incluant en particulier le salaire du doctorant ;
 - intégration des doctorants dans l'unité (accueil du nouveau recruté, accès à un bureau et à un ordinateur, participation aux séminaires du laboratoire, représentation au conseil de l'unité, etc.) ;
 - soutien à la valorisation des résultats par les doctorants (publications, congrès) ;
 - historique des problèmes lors de projets doctoraux antérieurs et pratiques de prévention et de gestion des problèmes au sein de l'unité ;
 - devenir professionnel des docteurs issus de l'unité de recherche ;
- **aspects managériaux liés au directeur doctoral :**
 - nombre de doctorants encadrés conforme à la limite fixée par le conseil de l'école doctorale ([article 16](#) de l'arrêté relatif au doctorat) et implication du directeur doctoral dans le suivi de ces doctorants ;
 - modalités d'encadrement du projet adéquates : fréquence et régularité des rencontres entre le doctorant et l'encadrant, modalités de suivi plus global du projet ;
- **aspects liés au candidat :**
 - profil du candidat : qualités et compétences requises et souhaitées ;
 - absence de discriminations.

1. https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/eur_21620_en-fr.pdf

PRATIQUES INADAPTÉES

L'école doctorale ne peut exiger comme critère de sélection, en sus de l'obtention du grade de master ou équivalent, que le candidat ait spécifiquement suivi une formation, acquis une expérience professionnelle ou réussi un concours de recrutement.

Si la définition du projet est jugée trop imprécise par l'école doctorale, celle-ci peut demander à l'équipe de recherche de compléter le projet. Si le projet scientifique n'est pas jugé adéquat pour un doctorat (pas assez ambitieux ou trop risqué par exemple) ou encore si des éléments managériaux ne sont pas en accord avec la politique doctorale de l'établissement (par exemple, plan de financement inadéquat ou incertain, ou directeur doctoral encadrant déjà suffisamment de projets), l'école doctorale demande à l'équipe de recherche de revoir son projet. **Aucun candidat ne pourra être recruté sur un projet doctoral qui n'a pas reçu la validation de l'école doctorale.**

Pour les projets déjà dotés d'un financement provenant d'un bailleur autre que l'établissement, l'école doctorale valide également leur conformité à l'ensemble des critères. Il convient d'insister sur l'importance de cette phase. En effet, les problèmes qui surviennent en cours de doctorat ont souvent leur origine dans un déficit d'attention portée à la définition du projet doctoral. Comme il est toujours et à tous points de vue moins « coûteux » de prévenir une difficulté que de la corriger, les écoles doctorales doivent être extrêmement exigeantes envers les unités de recherche sur la qualité des propositions de projets doctoraux.

Lorsque les porteurs de projets souhaitent obtenir un financement de l'établissement, l'école doctorale est la structure qui procède à la sélection des projets et l'attribution des financements, détaillés dans la section suivante.

Sélection des projets doctoraux pour un financement par l'établissement

L'école doctorale (ED) sélectionne les projets pour lesquels l'établissement prendra en charge le financement des doctorants. Ces financements sont appelés selon les endroits « financements ED », « financements université », ou anciennement « allocations de recherche du Ministère ».

Cette sélection s'effectue suivant une procédure ouverte et transparente, suivant les principes du Code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs. Elle est fondée sur des critères publics qui prennent en compte les politiques scientifiques et de ressources

humaines de l'établissement à tous niveaux (unités de recherche, écoles doctorales, établissement).

Un ou plusieurs candidats peuvent être pressentis pour un projet doctoral donné, par exemple s'ils ont déjà travaillé dans l'unité de recherche, voire avec le directeur doctoral. Par souci de transparence, le profil des candidats pressentis peut être joint au projet. Dans ce cas, l'école doctorale privilégie la qualité du projet et l'adéquation du candidat au projet, plutôt que la seule excellence de son parcours académique. En particulier, la présence d'un candidat brillant ne dispense pas de l'élaboration d'un bon projet. En retour, l'école doctorale émet un avis sur ces candidats, qu'il soit positif ou négatif.

L'école doctorale classe les projets selon une liste principale et une liste complémentaire, en motivant ses décisions. Le recrutement sur l'un des projets de la liste complémentaire se fait si l'un de ceux de la liste principale n'aboutit pas.

PRATIQUES INADAPTÉES

Pour l'attribution des financements provenant de l'établissement, sélectionner des candidats plutôt que des projets conduit à :

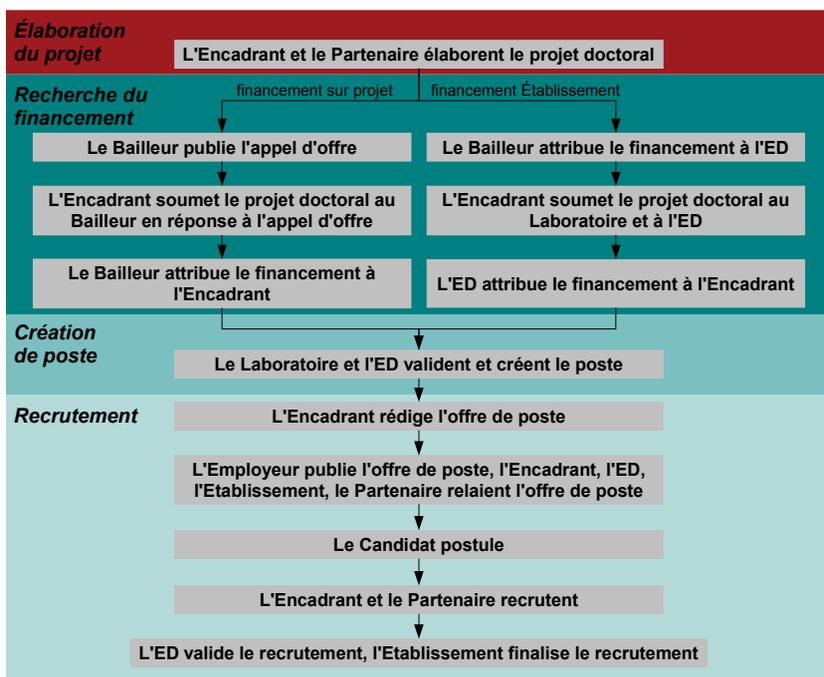
- **des problèmes d'organisation dans le temps** : l'attribution tardive des financements, nécessitant d'évaluer par exemple les travaux de stage de master, augmente le risque que les meilleurs candidats soient déjà recrutés sur un projet financé ; au contraire, la sélection des projets pour l'attribution d'un financement peut se dérouler bien plus tôt ;
- **un déficit de bonnes candidatures** pour le directeur doctoral qui recrute : faire miroiter un hypothétique financement attirera beaucoup moins de candidats qu'une offre disposant d'un financement ;
- **l'inadéquation du candidat et du projet** ;
- **un projet doctoral de moindre qualité** échappant à l'avis de l'école doctorale et de l'unité de recherche.

Ainsi, pour envisager la candidature d'une personne dont le profil intéresse un directeur doctoral (idée de pistes de recherche, collaboration antérieure, candidature spontanée, partenariat avec une entreprise ou une autre structure), le projet doctoral sera élaboré en assurant l'adéquation entre le candidat, le projet doctoral, et la politique scientifique de l'équipe d'accueil, sous la responsabilité du directeur doctoral. Une fois cette étape réalisée, le processus de validation, de sélection du projet et de recrutement est le même que pour tout autre projet doctoral.

Lancement du projet doctoral finalisé

Lorsque le projet doctoral est validé et dispose d'un financement, le poste est créé. La fiche de poste est publiée sur le site internet de l'école doctorale et diffusée par tous les moyens à disposition (voir chapitre 6 *Publication et diffusion du projet doctoral*). Le recrutement du doctorant commence alors (voir chapitre 7 *Procédure de recrutement du doctorant*).

Étapes du projet doctoral, du montage au recrutement du doctorant



CHAPITRE VI

PUBLICATION ET DIFFUSION DU PROJET DOCTORAL

Une fois que le projet doctoral a été validé par l'école doctorale, un poste de doctorant est créé par le futur employeur et la recherche d'un candidat peut alors commencer. Le poste est proposé aux candidats sous la forme d'une offre d'emploi.

Les trois étapes du processus de diffusion des offres sont :



- la rédaction de l'offre d'emploi par le directeur doctoral et sa transmission à l'employeur ;
- la publication initiale de l'offre d'emploi qui est de la responsabilité de l'employeur ;
- la diffusion proprement dite des offres par d'autres acteurs tels que les écoles doctorales, les encadrants, les partenaires et les établissements, qui constituent des relais pour donner la plus grande publicité possible à l'offre.

Dans le cadre d'un doctorat en cotutelle, les modalités de protection du sujet dépendent de la législation du pays de l'établissement avec lequel est signée la cotutelle⁽¹⁾.

Contenu de l'offre d'emploi doctoral

L'offre d'emploi, écrite d'après le contenu du projet doctoral, est rédigée par le directeur doctoral puis transmise à l'employeur. Le calendrier sera fixé en laissant un délai raisonnable entre la publication de l'offre et la date de clôture des candidatures.

Les informations incontournables à afficher sont :

- **l'intitulé du poste** ;
- **la description de l'équipe d'accueil** ;
- **la description de la problématique de recherche** ;
- **les missions du doctorant** ;
- **le profil et les compétences recherchées** : la formation, les compétences et les qualités requises ou souhaitées ;
- **les modalités de sélection des candidats** ;
- **le calendrier fixé** :

1. [article 23](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat

dépôt de l'offre,
clôture des candidatures,
sélection du candidat,
début du doctorat ;

- **les informations pratiques :**
employeur,
directeur doctoral,
personne à contacter pour envoyer le dossier de candidature,
type de contrat,
montant du salaire,
financement du projet doctoral ;
- **la mention de l'existence d'un candidat pressenti.**
D'autres informations peuvent également figurer dans l'offre :
- **la stratégie de valorisation** des résultats envisagée ;
- **la confidentialité des résultats :** lorsqu'il y a restriction de la publication de tout ou partie des résultats du doctorant, ceci peut avoir des implications sur sa poursuite de carrière (publications et brevets sont des critères de recrutement valorisés dans le secteur académique) ;
- **les conditions de travail ;**
- **les collaborations envisagées,** tant avec des laboratoires publics qu'avec des entreprises.

Publication de l'offre d'emploi doctoral

Il appartient à l'employeur de publier l'offre d'emploi, grâce au service le plus approprié (ressources humaines, communication, etc.). Pour cela, il utilise un dispositif de centralisation de toutes les offres d'emplois qu'il finance, dans le cadre de sa politique de recrutement. Cette publication sert de référence pour tous les relais de diffusion de l'offre, détaillés ci-dessous.

Diffusion de l'offre d'emploi doctoral

La diffusion de l'offre d'emploi est relayée par :

- **l'employeur ;**
- **le directeur doctoral ;**
- **l'unité de recherche ;**
- **l'école doctorale,** en particulier sur son site internet : des annuaires des écoles doctorales sont tenus à jour par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche⁽²⁾ et par Campus France⁽³⁾ ;
- **le ou les établissements d'enseignement supérieur** de rattachement (universités et grandes écoles) ;

2. <https://appliweb.dgri.education.fr/annuaire/selectEd.jsp>

3. <https://doctorat.campusfrance.org/phd/dschools/main>

- leurs **organismes partenaires** : association des diplômés de l'établissement, autres établissements d'enseignement supérieur, regroupement d'institutions auquel l'établissement appartient, entreprises (pour les CIFRE et les projets doctoraux en partenariat avec une entreprise), centres de recherche (CNRS, INRA, ONERA, IFREMER, INSERM, CIRAD...);
- les sociétés savantes, réseaux thématiques, etc. notamment via les **listes de diffusion spécialisées** ;
- les **associations** comme l'Association Bernard Gregory⁽⁴⁾ ;
- le portail **Euraxess Jobs** de la Commission européenne et autres sites web internationaux spécialisés ;
- les **agences de recrutement** publiques (Pôle Emploi, APEC...) ou privées.

D'une manière plus générale, le candidat peut contacter des laboratoires et des chercheurs afin d'obtenir des informations utiles pour cibler ses recherches, notamment pour identifier les listes de diffusion spécialisées citées ci-dessus.

Calendrier de diffusion du projet doctoral

Comme un projet doctoral peut commencer n'importe quand dans l'année, **des offres sont publiées tout au long de l'année.**

Cependant, la plupart des projets doctoraux commencent entre septembre et décembre et les candidats trouveront ainsi plus facilement des offres de mai à septembre de la même année civile.

Les offres doivent être diffusées pendant une durée suffisante pour que plusieurs candidats puissent postuler, permettant la sélection du candidat le plus adapté.

4. <http://www.abg.asso.fr/fr/candidat0ffres>

CHAPITRE VII

PROCÉDURE DE RECRUTEMENT DU DOCTORANT

La *Charte européenne du chercheur* et le *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs* de 2005⁽¹⁾ fournissent un cadrage clair sur les principes qui doivent guider un recrutement de qualité. On peut y lire en introduction :

« Le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs consiste en un ensemble de principes généraux et de conditions de base qui devraient être appliqués par les employeurs et/ou bailleurs de fonds lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheurs. Ces principes et conditions de base devraient garantir le respect de valeurs telles que la transparence du processus de recrutement et l'égalité de traitement de tous les candidats, notamment dans la perspective de l'établissement d'un marché européen du travail attrayant, ouvert et durable pour les chercheurs. Ils sont complémentaires aux principes et conditions de base décrits dans la charte européenne du chercheur. Les institutions et les employeurs adhérant au Code de conduite témoigneront ouvertement de leur engagement à agir d'une manière responsable et respectable, et à fournir des conditions cadres équitables aux chercheurs, dans l'intention manifeste de contribuer à l'avancement de l'Espace européen de la recherche. [...]



Tous les chercheurs engagés dans une carrière de recherche devraient être reconnus comme professionnels et être traités en conséquence. Cette reconnaissance devrait commencer au début de leur carrière, c'est à dire au niveau du troisième cycle, et devrait englober tous les niveaux, indépendamment de leur classification au niveau national (par exemple employé, étudiant du troisième cycle, doctorant, boursier titulaire d'un doctorat, fonctionnaire). [...]

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale et adaptées aux types de postes publiés. »

1. https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/eur_21620_en-fr.pdf

Pour un projet doctoral, la phase de recrutement proprement dite se déroule comme pour tout emploi :

- les candidats **postulent** suite à la publication de l'offre d'emploi ;
- le ou les encadrants et les éventuels partenaires **analysent les candidatures**, organisent un **comité de recrutement** et fixent des **entretiens de recrutement** ;
- le **poste est proposé** aux candidats retenus, dans l'ordre de préférence et en fonction des désistements ;
- l'école doctorale **valide le candidat choisi** pour assurer son adéquation avec le profil de poste.

Recruter un doctorant

Comité de recrutement

Le directeur doctoral est l'acteur central du recrutement du doctorant. Afin d'assurer une diversité de points de vue, il se fait aider dans cette tâche en rassemblant autour de lui les personnes possédant l'expérience appropriée pour évaluer le candidat (encadrants, collaborateurs, etc.)⁽²⁾.

Pré-sélection des dossiers de candidature

La sélection des candidats commence par un premier tri des dossiers de candidatures pour retenir quelques profils correspondant au poste proposé.

Entretiens

Un ou plusieurs entretiens sont organisés avec les candidats retenus. Le comité de recrutement analyse en détail le parcours et le projet professionnel du candidat, et leur adéquation avec le projet doctoral. Il peut demander au candidat de préciser son expérience de recherche, par exemple en exposant ses travaux de master 2.

L'entretien est également l'occasion pour le directeur doctoral de discuter du projet doctoral avec le candidat et de lui présenter plus en détails l'ensemble de l'environnement d'accueil. Il sera à l'écoute de ses interrogations. Si l'entretien a lieu dans les locaux de l'unité de recherche, le directeur doctoral profitera de l'occasion pour lui faire rencontrer les autres chercheurs, en particulier les éventuels doctorants qu'il encadre déjà.

2. « Les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes », **Code de conduite pour le recrutement des chercheurs**

Critères de sélection

Le comité évalue l'adéquation globale de chaque candidature par rapport à l'offre proposée, en incluant des critères tel que :

- les compétences du candidat en fonction du profil recherché : compétences scientifiques pour traiter le sujet de recherche proposé et compétences transverses pour mener le projet de recherche à terme ;
- la cohérence du poste proposé dans le projet professionnel du candidat ;
- les capacités d'adaptation à un nouvel environnement, l'intégration future du candidat dans le laboratoire, etc.

Ces critères sont évalués en prenant notamment en compte la formation, les résultats académiques et l'examen de travaux déjà réalisés (rapports, démonstrations, etc.), l'expérience professionnelle et personnelle, la mobilité géographique et scientifique, les aptitudes de communication (interpersonnelle, en public, à l'écrit), la motivation et la réactivité en entretien. Le recrutement exclut les discriminations telles que celles fondées sur l'âge, le sexe ou l'origine géographique.

Sélection du candidat

Une liste finale et ordonnée de candidats sélectionnés est établie. Chaque candidat est informé de sa position dans la liste ou du rejet de sa candidature. Les candidats sont également informés du délai de réponse pour accepter le poste. Ce délai laisse un temps de réflexion raisonnable aux candidats et prend en compte les contraintes temporelles du recruteur. Les candidats non retenus peuvent également demander un retour sur les résultats du recrutement.

Le cas des candidats pressentis

Un projet doctoral peut être monté en relation avec un candidat pressenti avant que la phase de recrutement ne commence. Cette situation se produit par exemple lorsqu'un directeur doctoral a une forte volonté de recruter un candidat ayant déjà travaillé dans l'unité de recherche et dont le projet doctoral coïncide avec la politique scientifique de l'unité.

Il convient dans ce cas d'élaborer un projet doctoral de qualité (voir chapitre 3 *Élaboration du projet doctoral*) et de prendre conscience qu'il existe toujours une incertitude sur la finalisation du recrutement avec le candidat pressenti. Celui-ci peut en effet se désister pour une autre offre. Il est donc utile d'ouvrir le recrutement à d'autres candidats, tout en les informant qu'un candidat est pressenti.

PRATIQUES INADAPTÉES

Quand les informations concernant les offres de postes et/ou le processus de recrutement sont d'un accès restreint, inégalitaire ou difficile, le processus n'est ni ouvert, ni transparent, contredisant les principes du [Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#) de la Commission européenne.

L'exigence de transparence garantit une politique de ressources humaines responsable, aussi bien pour l'unité de recherche qui s'assure le recrutement du meilleur candidat possible, que pour le doctorant qui mesure la qualité de ces pratiques. Ainsi, le recrutement sera réellement transparent si :

- l'offre de recrutement est publiée simultanément sur plusieurs supports de communication internes et externes ;
- les critères de sélection sont tous rendus publics et sont en particulier facilement accessibles par les candidats, l'école doctorale, l'employeur, les instances d'évaluation ;
- la composition du comité de recrutement est rendue accessible au candidat et à tous les autres acteurs impliqués dans le projet ;
- après la sélection, les candidats qui n'ont pas été retenus sont tenus informés des raisons pour lesquelles leur candidature a été rejetée.

Validation par l'école doctorale

L'école doctorale valide le candidat choisi afin d'assurer son adéquation avec le profil de poste. Cette validation assurera l'avis favorable du directeur de l'école doctorale pour l'inscription administrative en doctorat, conformément à l'[article 11](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat.

En l'absence de validation, le directeur doctoral proposera un autre candidat à l'école doctorale, en suivant la liste des candidats retenus établie préalablement.

Être recruté pour un doctorat

Étude des offres de poste

Le candidat se renseigne sur les offres publiées afin de déterminer s'il veut y postuler. Il peut approfondir sa connaissance du projet proposé, de l'équipe d'accueil, de ses travaux antérieurs et en cours, afin d'adapter sa candidature à chaque offre. Il s'assure également qu'un financement est garanti sur toute la durée du projet doctoral,

sous la forme d'un contrat de travail avec un niveau de salaire au moins équivalent au montant de référence du contrat doctoral. Ces informations peuvent être obtenues via diverses sources telles que le directeur doctoral recruteur, le site internet de l'unité de recherche, les collègues, enseignants et autres relations dans l'entourage du candidat.

Dossier de candidature

Le candidat prépare un dossier spécifique pour chaque offre qu'il a sélectionnée. La composition du dossier est indiquée dans l'offre d'emploi et comporte généralement un curriculum vitae, une lettre de motivation et toute pièce supplémentaire utile : diplôme et relevé de notes de niveau master, lettre de recommandation, etc.

Il est important que le dossier de candidature montre l'adéquation entre le profil du candidat et l'offre d'emploi. Pour la lettre de motivation, il fera référence aux raisons qui le poussent à préparer un doctorat (voir chapitre 2 *Motivations : de l'idée au projet*), en particulier son projet professionnel. Il sera dans son intérêt de faire connaître sa motivation pour travailler dans l'unité de recherche et la concordance de ses compétences avec le profil attendu. Il peut également se référer aux critères de sélection indiqués dans l'offre d'emploi, notamment toute expérience de mobilité géographique et scientifique.

Entretiens

En cas de sélection pour un entretien, le candidat présente son parcours et son projet professionnel, et son adéquation avec l'offre d'emploi. Il peut en particulier détailler son expérience de recherche, par exemple en exposant ses travaux de master 2.

L'entretien est également l'occasion pour le candidat de poser des questions supplémentaires sur le projet doctoral et sur l'ensemble de l'environnement d'accueil. Si l'entretien a lieu dans les locaux de l'unité de recherche, il peut profiter de cette occasion pour rencontrer les autres chercheurs, en particulier les doctorants encadrés par le directeur doctoral.

Critères de sélection

Pendant l'ensemble de la procédure de recrutement, le candidat valorise tout élément susceptible de montrer l'adéquation de son profil avec l'offre proposée.

Pour cela, il peut faire référence à sa formation, à ses résultats académiques et aux travaux déjà réalisés (rapports, démonstrations, etc.), à son expérience professionnelle et personnelle, à sa mobilité géographique et scientifique. Il illustre ses aptitudes de communication (interpersonnelle, en public, à l'écrit) et fait preuve de motivation et de réactivité lors de l'entretien.

Ces éléments lui permettent de montrer que son profil répond aux critères recherchés en matière de :

- compétences attendues en fonction du poste : compétences scientifiques pour traiter le sujet de recherche proposé et compétences transverses pour mener le projet de recherche à terme ;
- cohérence de son projet professionnel avec le poste proposé ;
- capacités d'adaptation à un nouvel environnement, intégration future dans le laboratoire, etc.

Le recrutement exclut les discriminations telles que celles fondées sur l'âge, le sexe, ou l'origine géographique.

Réponse à une proposition de poste

Le candidat se renseigne sur les délais de décision et sur la procédure liée aux désistements : établissement d'une liste complémentaire, délai de réponse accordé aux candidats, etc. Lorsque le candidat se voit proposer le poste, il peut demander un délai de réflexion, raisonnable pour le recruteur et pour lui-même, avant de donner une réponse définitive. S'il obtient une réponse favorable pour plusieurs postes, il informe de sa décision les personnes concernées dans les délais impartis.

Conformément à l'article 11 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat, la validation du recrutement par le directeur de l'école doctorale conditionne l'inscription administrative en doctorat. Elle fait suite à la vérification par l'école doctorale de l'adéquation du candidat avec le profil de poste.

Le cas d'un projet doctoral dans la continuité du master

Le candidat peut avoir été en relation avec un directeur doctoral lors du montage du projet doctoral par ce dernier, avant que la phase de recrutement ne commence. Cette situation se produit par exemple lorsque le candidat a déjà travaillé dans l'unité de recherche.

Il convient alors que le candidat :

- s'assure qu'un **projet doctoral de qualité** (voir chapitre 3 *Élaboration du projet doctoral*) est proposé par le futur directeur doctoral ;
- prenne conscience qu'il existe toujours **une incertitude sur la finalisation du recrutement** avec le candidat pressenti : le directeur doctoral peut changer d'avis sur ses priorités de recrutement, le projet peut être sujet à divers aléas ;
- réfléchisse aux avantages de **rester dans un environnement où il a déjà une expérience** (capitalisation du travail déjà effectué) **ou de trouver un autre projet** (découverte d'un autre environnement de travail, diversification de ses compétences et de ses collaborations).

En conséquence, comme pour toute situation de recherche d'emploi, **il est vivement recommandé au candidat de ne pas se**

contenter d'une candidature unique sur un projet doctoral, aussi confiant soit-il sur son recrutement.



PRATIQUES INADAPTÉES

L'inscription n'est pas automatique pour tout candidat qui souhaiterait préparer un doctorat. Le doctorat étant une expérience professionnelle de recherche, il suit une véritable procédure de recrutement, postérieure à la validation du projet doctoral. Ainsi, il est risqué pour un candidat au doctorat d'accepter une proposition d'encadrement provenant d'un chercheur qui a préparé un projet doctoral dont le financement (notamment la rémunération du doctorant) n'est pas garanti.

Le recrutement du doctorant étant un processus ouvert et transparent, conformément au [Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#) de la Commission européenne, il est risqué de ne postuler qu'à un seul projet doctoral, par exemple avec le directeur de mémoire de l'étudiant en master.

CHAPITRE VIII

FINALISATION DU RECRUTEMENT

Lorsqu'un candidat au doctorat a été choisi et a accepté la proposition d'emploi, le recrutement se termine par trois étapes :

- la signature de la charte du doctorat et de la convention de formation ;
- la signature d'un contrat du travail ;
- l'inscription dans l'école doctorale et dans l'établissement.



Il s'accompagne d'éventuelles démarches administratives supplémentaires si le doctorant n'est pas de nationalité française.

Signature de la charte du doctorat et de la convention de formation

La charte du doctorat⁽¹⁾ est un document proposé par l'école doctorale, sous la responsabilité des établissements accrédités, qui régit les droits et devoirs des principaux acteurs du doctorat.

Ce document est approuvé par le directeur de l'école doctorale, le directeur de l'unité ou de l'équipe de recherche d'accueil, le directeur doctoral et le ou les encadrants. Le doctorant et le directeur doctoral signent ce document lors de la première inscription en doctorat. Avant la signature, les parties peuvent avoir une discussion pour éclaircir le sens des différents points de la charte.

La signature de cette charte ne s'apparente pas à la signature d'un contrat, de travail en particulier. Néanmoins ses dispositions ont une valeur réglementaire⁽²⁾. Il s'agit également d'un engagement moral entre les parties.

Afin de garantir au mieux les relations entre les différents acteurs du doctorat, la charte du doctorat comporte *a minima* les éléments suivants :

1. L'article 12 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat instaure l'obligation pour chaque école doctorale, sous la responsabilité des établissements accrédités, de définir les termes d'une charte du doctorat.

2. <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/chartes-des-theses/jurisprudencce.php>

- les modalités d'encadrement et de suivi de la formation doctorale ;
- les procédures de médiation ;
- l'engagement du doctorant à répondre à toute demande d'information relative à son devenir professionnel à l'issue du doctorat.

Il est par ailleurs recommandé d'intégrer dans la charte les éléments suivants :

- les critères de définition des projets doctoraux, de leur sélection et de recrutement des candidats explicites et transparents ;
- les conditions matérielles de réalisation du projet de recherche, la nécessité d'un financement pour l'activité de recherche ;
- le nombre maximal de doctorants encadrés par directeur doctoral tel que défini par le conseil de l'école doctorale⁽³⁾
- les procédures de signalement de toute forme de discrimination et de harcèlement.

L'établissement peut étendre les problématiques en précisant par exemple l'accueil au laboratoire, les spécificités des doctorants en cotutelle, etc. Une charte claire, bien définie, concernant l'ensemble des aspects du doctorat permet de bien cadrer les différents moments du doctorat et tient lieu de document de référence pour tous les acteurs concernés.

La Confédération des Jeunes Chercheurs a proposé en juin 2016 une charte type, directement adoptable par chaque école doctorale sous la responsabilité des établissements accrédités⁽⁴⁾.

En application de cette charte, une convention de formation mentionne des éléments spécifiques au projet de recherche du doctorant. Elle est signée par le doctorant et le directeur doctoral. Les éléments notés dans cette convention sont en particulier :

- le fait que le doctorat soit mené à temps complet ou à temps partiel ; dans ce dernier cas le statut professionnel du doctorant est précisé ;
- le calendrier du projet de recherche ;
- les modalités d'encadrement, de suivi de la formation et d'avancement des recherches du doctorant ;
- les conditions matérielles de réalisation du projet de recherche et, le cas échéant, les conditions de sécurité spécifiques ;
- les modalités d'intégration dans l'unité ou l'équipe de recherche ;
- le projet professionnel du doctorant ;
- le parcours individuel de formation en lien avec ce projet personnel ;
- les objectifs de valorisation des travaux de recherche du doctorant : diffusion, publication et confidentialité, droit à la

3. [article 16 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat](#)

4. http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/charte-du-doctorat/charte_doctorat_proposition_CJC_2016.pdf

propriété intellectuelle selon le champ du programme de doctorat.

Cette convention « *peut être modifiée en tant que de besoin, lors des réinscriptions par accord signé entre les parties. L'établissement d'inscription est le garant de sa mise en œuvre.* » (article 12 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat). Le comité de suivi individuel du doctorant s'assure du respect de la charte du doctorat et de la convention de formation (voir chapitre 11 *Encadrement et suivi du projet doctoral*).

Signature du contrat de travail

Le doctorat étant une expérience professionnelle, il nécessite la signature d'un contrat de travail, s'ajoutant à celle de la charte du doctorat et de la convention de formation. Il est donc important de vérifier que le contrat de travail signé respecte la législation française du travail, y compris pour les doctorants étrangers, comme précisé dans la chapitre 4 *Plan de financement du projet doctoral*. En tant que salarié, le doctorant obtient divers droits : droit à la formation professionnelle, assurances chômage, maladie et vieillesse.

Les types de contrat peuvent varier en fonction de l'employeur. Les établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche peuvent proposer des contrats doctoraux, c'est-à-dire des contrats adaptés à la conduite d'un projet doctoral qui apportent certaines garanties, notamment⁽⁵⁾ :

- un salaire minimum ;
- une durée de trois ans ;
- une période d'essai maximale de deux mois.

Ce contrat permet d'intégrer d'autres missions d'un chercheur : enseignement, valorisation de la recherche, expertise, etc. (voir chapitre 13 *Activités hors recherche pendant le doctorat*). Ces missions peuvent être intégrées au contrat initial ou ajoutées ensuite par avenant.

Les établissements peuvent proposer d'autres types de contrats qui, le plus souvent, n'apportent pas les mêmes garanties pour le doctorant que le contrat doctoral. Lors de la signature d'un contrat doctoral, il est important de vérifier qu'il fournit bien ces garanties. Le contraire signifierait que l'employeur utilise de façon abusive le terme de contrat doctoral.



PRATIQUES INADAPTÉES

Certaines clauses, comme le remboursement des salaires perçus si le projet doctoral échoue, sont illégales, et n'ont donc pas à figurer dans un contrat de travail.

5. <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/contrat-doctoral/>

La signature du contrat doctoral fait du doctorant un agent non titulaire de la fonction publique, il est par conséquent soumis aux dispositions de la [loi n°84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, et du [décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État.

Dans le secteur privé, des contrats de droit privé – CDD conformément au 4° de l'[article D1242-3 du Code du travail](#), ou CDI – peuvent être proposés, comme dans le cas des CIFRE. La signature d'un contrat s'accompagne d'une visite médicale obligatoire prise en charge par l'employeur ([article R4624-10 du Code du travail](#), [article 3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#) et [article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)). Cet examen médical a lieu avant l'embauche en particulier dans les cadres de travail à risque décrits dans l'[article R4624-18 du Code du travail](#).

Inscription dans l'établissement

En France, la préparation du diplôme de doctorat nécessite une inscription administrative dans un établissement d'enseignement supérieur (université ou grande école) à renouveler chaque année, d'après l'[article 11 de l'arrêté du 25 mai 2016](#) relatif au doctorat. Cet établissement doit être un des établissements d'accréditation de l'école doctorale dont fait partie l'unité de recherche du futur doctorant. Le directeur doctoral, dont l'avis est demandé pour l'inscription en doctorat, doit être rattaché à cette école doctorale.

Généralement, la procédure d'inscription consiste à remplir un dossier contenant des données administratives et à payer des frais « de scolarité ». Ces frais peuvent être remboursés par l'employeur.

Au cours du processus d'inscription du futur doctorant, le directeur de l'école doctorale valide l'inscription, après vérification :

- du contenu du projet doctoral et de sa faisabilité ;
- des qualifications du futur doctorant (diplôme de master ou équivalent). Dans certains cas, le chef d'établissement peut, par dérogation et sur proposition du conseil de l'école doctorale, inscrire en doctorat des candidats ayant effectué à l'étranger des études d'un niveau équivalent ou bénéficiant de la validation des acquis prévue à l'[article L613-5 du Code de l'éducation](#). Cette liste des bénéficiaires de dérogation est présentée chaque année au conseil de l'école doctorale et à la commission recherche du conseil académique ;
- de l'adéquation entre le projet doctoral et la politique scientifique de l'unité de recherche, exprimée dans l'avis du directeur de l'unité de recherche ([article 11 de l'arrêté du 25 mai 2016](#)) ;
- du taux d'encadrement du directeur doctoral, c'est-à-dire du nombre de doctorants qu'il encadre déjà.

L'établissement d'inscription vérifie l'inscription au régime général de l'assurance maladie française, les assurances nécessaires

(comme celle de responsabilité civile), et l'existence d'un contrat de travail couvrant les trois ans nécessaires à la réalisation du doctorat.

L'inscription est validée lorsque le chef d'établissement d'accueil, sur proposition du directeur de l'école doctorale, donne son accord et que l'établissement fournit au doctorant un certificat de scolarité.

Cas particulier des étrangers

Les doctorants étrangers doivent parfois effectuer des démarches administratives supplémentaires liées à leur séjour en France. Ils peuvent être accompagnés dans ces démarches par différents programmes et structures locaux, nationaux ou européens. En particulier, les centres de services du réseau Euraxess⁽⁶⁾, répartis sur tout le territoire, sont dédiés à l'accompagnement de la mobilité des chercheurs en Europe.

Ressortissants européens

Les doctorants provenant des pays de l'Union Européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) et de Suisse n'ont pas besoin de carte de séjour ni d'autorisation de travail d'après l'article L121-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA), puisqu'ils exercent une activité professionnelle en France et que leur contrat de travail leur fournit des ressources suffisantes.

Ressortissants hors UE/EEE/Suisse

Les doctorants étrangers hors UE/EEE/Suisse doivent avoir un titre de séjour temporaire, selon l'article L311-1 du CESEDA. Les formalités pour l'obtention de ce titre de séjour dépendent de leur situation avant le début de leur doctorat.

Étrangers présents en France avant le doctorat

Si le futur doctorant suit des études en France avant de commencer son doctorat, il doit solliciter un changement de statut lors de son renouvellement de titre de séjour, pour obtenir un titre de séjour « passeport talent - chercheur ». Pour cela, son établissement d'accueil doit lui établir une convention d'accueil dans les deux mois précédant l'expiration de sa carte de séjour étudiant, comme détaillé ci-dessous.

Si le futur doctorant est employé en France dans une entreprise, avec un titre de séjour mention « salarié », il garde ce titre de séjour pendant son doctorat.

6. <http://www.euraxess.fr/information/centres/search/country/france-1104>

Étrangers habitant un autre pays avant le doctorat

Le futur doctorant doit demander au consulat français un visa de long séjour valant titre de séjour « passeport talent - chercheur » (alinéa 9 de l'article R311-3 du CESEDA, 4° de l'article L313-20 du CESEDA et pages 26 et 27 de l'annexe de la circulaire n°NOR INTV1631686J du 2 novembre 2016). Il se verra alors remettre une demande d'attestation OFII⁽⁷⁾, qu'il devra utiliser lors de son arrivée en France pour commencer un ensemble de démarches auprès de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (visite médicale, paiement d'une taxe, validation du visa, etc.)⁽⁸⁾.

Pour établir ce visa, le futur doctorant doit présenter au consulat une convention d'accueil préalablement préparée par son futur établissement d'accueil⁽⁹⁾.

« Passeport talent - chercheur »

Pour obtenir un titre de séjour « passeport talent - chercheur », d'après l'article R313-53 du CESEDA, le doctorant étranger doit présenter un contrat de travail et une convention d'accueil dans un des établissements habilités par l'arrêté du 24 décembre 2007 pris en application de l'article R. 313-13 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Cette convention d'accueil est préparée par l'établissement public employeur du doctorant, excepté dans le cas des CIFRE, où elle est préparée par la personne morale dont dépend l'unité de recherche du futur doctorant. La désignation d'un interlocuteur au niveau de l'établissement pour la préparation des conventions d'accueil, bien identifié par les membres de l'unité de recherche (chercheurs, responsables administratifs, etc.), favorisera l'utilisation de cette procédure « passeport talent - chercheur ».

Lors de sa première attribution, la durée de ce titre de séjour est de la durée du contrat de travail et de la convention d'accueil⁽¹⁰⁾. Ce titre de séjour pourra être renouvelé au besoin, dans la limite de quatre ans dans le cas où une nouvelle convention d'accueil est fournie (articles R313-77 et R313-78 du CESEDA), ou bien pour la durée des droits au chômage dans le cas d'une privation involontaire d'emploi, par exemple à la fin d'un CDD⁽¹¹⁾. Il permet également de bénéficier des allocations de retour à l'emploi, d'après l'article R5221-48 du Code du travail.

Enfin, le « passeport talent - chercheur » autorise le conjoint ou la conjointe de son titulaire à bénéficier d'une carte de séjour de type « passeport talent (famille) » d'après l'article L313-21 du CESEDA.

7. <http://www.ofii.fr/quelle-est-la-procedure-dans-mon-pays-d-origine>

8. <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F39.xhtml>

9. *Accueillir un scientifique étranger*, octobre 2015, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

10. Voir l'article R313-42 du CESEDA

11. article R313-80 du CESEDA et [liste de pièces justificatives](#) pour la délivrance d'un titre de séjour « passeport talent - chercheur »

PRATIQUES INADAPTÉES

La convention d'accueil fournie en annexe de l'arrêté du 24 décembre 2007 pris en application de l'article R. 313-13 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile prévoit, pour les doctorants souhaitant obtenir un « passeport talent - chercheur », d'indiquer l'« organisme auprès duquel est souscrit le contrat (contrat de travail, contrat d'agent non titulaire de l'État) sur la base duquel le scientifique est rémunéré ». Le financement par leur pays d'origine de doctorants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur français est donc à proscrire. Dans ce cas, on préférera un financement de l'établissement d'inscription du doctorant, éventuellement complété par l'établissement lui-même en créant un contrat doctoral comme évoqué dans la chapitre 4 *Plan de financement du projet doctoral*, ou un autre contrat de durée plus courte dans le cas d'une cotutelle. Cette solution clarifie la relation de travail entre le doctorant et son établissement d'accueil, en évitant notamment plusieurs risques à ce dernier (juridiques, fiscaux, d'assurances, accidents du travail et propriété intellectuelle).

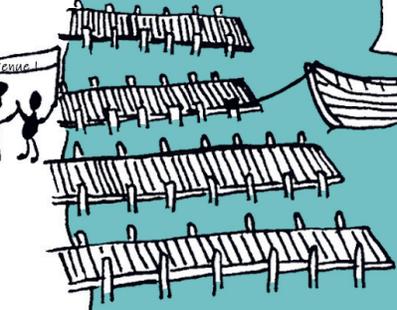
Le titre de séjour mention « étudiant » est parfois attribué aux doctorants, en raison de l'attribution d'une carte d'étudiant lors de l'inscription en doctorat.

Ce statut présente plusieurs problèmes :

- la limite du temps de travail à 60% d'un temps plein annuel d'après les articles [L313-7 du CESEDA](#) et [R5221-26 du Code du travail](#), ou la nécessité de faire les démarches de demande d'une autorisation temporaire de travail pour un travail à temps plein d'après les articles [R5221-3](#) et [R5221-7 du Code du travail](#) ;
- l'impossibilité de s'inscrire sur les listes de demandeurs d'emploi et de bénéficier des allocations de retour à l'emploi d'après l'[article R5221-48 du Code du travail](#) en cas d'arrêt prématuré du doctorat sans obtention du diplôme, en raison de l'inéligibilité au titre de séjour mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise » ;
- la nécessité de passer par la procédure contraignante du regroupement familial pour être rejoint en France par sa famille⁽¹²⁾.

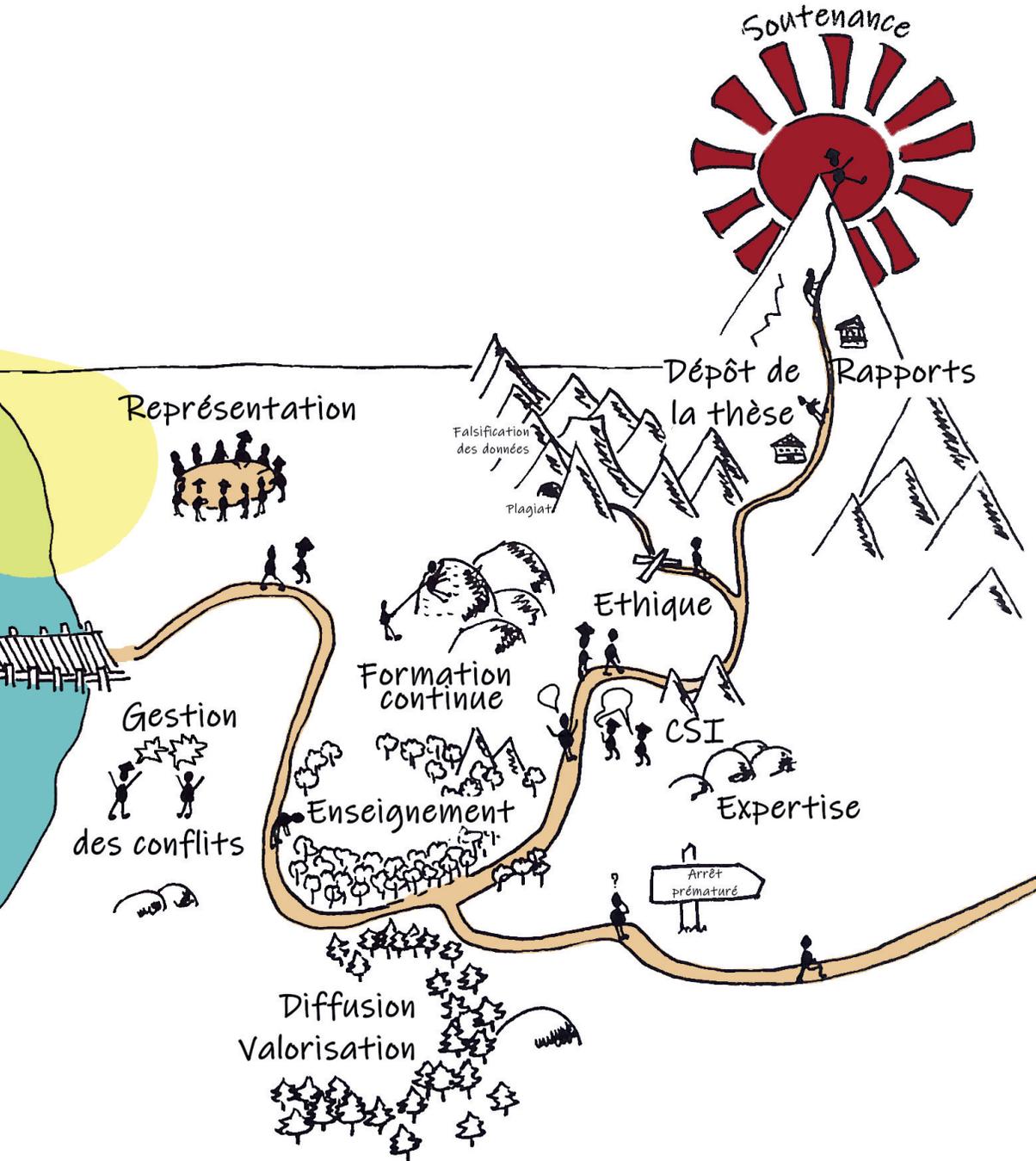
Pour éviter ces désagrèments, il est nécessaire qu'un des établissements de tutelle de l'unité de recherche qui accueillera le chercheur doctorant étranger établisse au préalable une convention d'accueil, afin de lancer la procédure de visa ou carte de séjour « passeport talent - chercheur ».

12. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11166>



Deuxième partie

Pendant le doctorat



CHAPITRE IX

INTÉGRATION DES NOUVEAUX DOCTORANTS

Devenir doctorant constitue un changement de statut important par lequel l'ancien étudiant devient un jeune chercheur voire enseignant-chercheur intégré dans l'équipe de recherche qui l'accueille ([article 11](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat). Parmi ses nouveaux collègues peuvent se trouver ses anciens enseignants. Ce changement est d'autant plus délicat que de nombreux messages peuvent paraître contradictoires : le doctorant conserve une carte d'étudiant, avec un statut d'usager et de personnel aux yeux de l'administration. L'accueil du nouveau doctorant est l'occasion d'évoquer les implications de son nouveau statut de chercheur ainsi que ses nouvelles missions.



En tant que jeune actif intégrant un nouveau milieu professionnel, le doctorant bénéficie d'une procédure d'accueil adaptée au sein des différentes structures dans lesquelles il va exercer son activité ou avec lesquelles il aura des interactions (école doctorale, équipe de recherche, unité de recherche, entreprise, établissement, employeur, structure associative). Cette procédure d'accueil, clairement définie, lui permet d'être rapidement intégré, et donc opérationnel, dans ce nouveau contexte professionnel.

Place du doctorant au sein de l'établissement d'accueil

Le doctorant au sein de l'établissement d'inscription

Le doctorant est guidé dans la procédure d'inscription au sein de l'établissement. Lors de celle-ci, il est sensibilisé aux structures décisionnelles et à la vie démocratique de l'établissement ainsi qu'à la gestion des ressources humaines (offre de formation continue, paye, etc.).

Différents services fournissent un support à la recherche et il est nécessaire d'en avoir connaissance : les services de la documentation, des relations industrielles ou des relations internationales.

Outre la visite médicale d'embauche obligatoire (voir chapitre 8 *Finalisation du recrutement*), un suivi par la médecine de prévention de l'employeur est effectué au cours du doctorat (article 108-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, articles 22 à 25 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, article R4626-26 du Code du travail, circulaire MFPPF1122325C du 8 août 2011).

D'autres services peuvent être proposés dans l'établissement d'inscription, par exemple :

- une aide pour trouver un logement ;
- des associations et infrastructures sportives ;
- des associations culturelles ;
- des cours de langues.

Les doctorants se renseignent sur l'ensemble des services qui leur sont proposés, en explorant notamment le site web de l'établissement.

Les doctorants en entreprise ont également accès aux avantages proposés par le comité d'entreprise. Pour les chercheurs en mobilité, le centre de services Euraxess⁽¹⁾ peut fournir une aide précieuse.

Le doctorant au sein de l'école doctorale

Les différents rôles de l'école doctorale sont présentés au doctorant dès son arrivée :

- fonctionnement : présentation du directeur, du conseil, des élections des représentants des doctorants, de la structure administrative et des procédures ;
- la charte du doctorat : elle régit les relations entre les différents acteurs, leurs droits et obligations ainsi que les conditions pour l'autorisation de soutenance ;
- formations : offre de formation, procédure d'inscription, règles de validation ;
- suivi des projets doctoraux : mécanismes de suivi, procédure de soutenance, procédure de médiation en cas de conflit ; présentation des perspectives de poursuite de carrière, statistiques sur le devenir des docteurs.

Intégration dans le nouveau lieu de travail

Le lieu de travail n'est pas nécessairement dans les locaux de l'établissement d'inscription. Il peut être également un laboratoire sous tutelle de l'établissement d'inscription, d'un établissement autre que celui d'inscription ou d'un organisme de recherche, une association ou une entreprise.

L'accueil du nouveau chercheur doctorant est précédé par l'envoi à celui-ci de toutes les informations pratiques (localisation, numéro de téléphone de contact, conditions d'accès, etc.) pouvant faciliter

1. https://euraxess.ec.europa.eu/information/centres/search/field_esc_expertise/career-development-1219

son arrivée. Il est notamment informé de l'heure et de la date de sa prise de fonction, ainsi que du lieu où il doit se présenter.



PRATIQUES INADAPTÉES

Les doctorants, en tant que professionnels, doivent pouvoir bénéficier d'un lieu de travail spécifique. Cette condition n'est pas toujours remplie par les établissements d'accueil. Les doctorants sans lieu de travail propre se voient ainsi obligés de travailler chez eux, en bibliothèque ou dans d'autres espaces publics, même quand leurs travaux ne le justifient pas. Ces pratiques ont de nombreuses conséquences négatives : isolement, absence de distinction entre vie privée et professionnelle, gestion difficile du temps de travail, proportion insuffisante de travaux réalisés en équipe, etc. Un espace de travail approprié, au contraire, permet au nouveau doctorant d'organiser son travail, de fréquenter des collègues de son équipe et de prendre la pleine mesure de son nouveau statut de professionnel de la recherche. Ces aspects matériels ont des répercussions positives sur la qualité du travail de recherche et sur la gestion des délais. Il est du devoir des établissements d'assurer la mise à disposition d'un espace de travail adapté à ses doctorants.

Accès aux locaux et règlement intérieur

Le doctorant est informé du plan et des moyens d'accès au bâtiment, ainsi que des horaires d'ouvertures et des modalités de travail en dehors des heures ouvrables. Il se voit remettre toutes les clés, badges et codes nécessaires des lieux où il sera amené à travailler.

Une visite des locaux est effectuée avec le correspondant hygiène et sécurité qui lui explique les règles correspondantes. Enfin, le doctorant reçoit une copie du règlement intérieur et prendra soin d'en respecter les consignes. Il peut notamment y être fait mention de certaines contraintes concernant les horaires (périodes de présence obligatoire, fermeture des locaux), les absences et les congés. Il y est également rappelé les règles d'hygiène et de sécurité, l'organigramme, et un certain nombre d'informations administratives (numéros de téléphone utiles, personnes à contacter pour différentes questions spécifiques, etc.). Le cas échéant, il sera présenté au doctorant les conditions de sécurité spécifiques indiquées dans la convention de formation signée entre le directeur doctoral et le doctorant ([article 12](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat).

Accès aux ressources de travail

Le doctorant se voit attribuer un espace personnel de travail : bureau et paillasse le cas échéant, fournitures, etc. La mise à disposition d'un ordinateur, associée à la création d'un compte informatique et d'une adresse électronique, sont également requis afin de faciliter l'intégration du jeune chercheur comme professionnel au sein de son unité de recherche.

D'autres outils permettent de familiariser le nouvel arrivant avec son environnement de travail, tels que l'inscription sur les listes de diffusion, dans l'annuaire, l'organigramme, la création d'une page personnelle sur le site internet du collectif de travail, l'accès aux ressources bibliographiques ou au service de reprographie (impression d'articles, posters, etc.). Des cartes de visites personnalisées sont fournies au doctorant afin de faciliter son intégration au sein de sa communauté scientifique.

Place du doctorant dans le nouveau collectif de travail (équipe, unité)

Le nouveau doctorant doit rapidement s'intégrer dans le collectif de travail que sont sa nouvelle équipe et son unité de recherche, afin de faciliter ses interactions professionnelles aussi souvent que le nécessiteront ses travaux. L'accueil du doctorant dans son unité de recherche doit marquer clairement son changement de statut. Le doctorant est un professionnel recruté au sein de l'unité. Le processus d'accueil, décrit dans la convention de formation signée entre le directeur doctoral et le doctorant ([article 12](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat), lui permet d'endosser au plus tôt ce nouveau statut et d'adopter une posture et une attitude correspondante, différente de celle qu'il a pu avoir en tant qu'étudiant de master par exemple.

La relation avec le directeur doctoral

Le directeur doctoral détaille les modalités de direction au cours de la réunion de lancement du projet doctoral (voir chapitre 10 *Lancement du projet doctoral*) : organisation des interactions et du suivi des travaux, échéances importantes, calendrier prévisionnel. Il présente le doctorant aux autres membres de l'équipe de travail.

Présentation des membres du collectif de travail

Le doctorant fait la connaissance de ses nouveaux collègues (chercheurs, personnel administratif et technique), de leurs fonctions et des compétences de chacun. Il lui est précisé que ses travaux de recherche peuvent donner lieu à des collaborations avec d'autres

chercheurs que son directeur doctoral et qu'il est invité à prendre part aux activités collectives de son unité (séminaires, réunions, etc.).

Présentation du doctorant au collectif

Le doctorant est présenté au collectif à travers son expérience passée, ses compétences, et son projet doctoral. Cette étape permet aux membres du collectif de prendre en compte l'arrivée d'un nouveau collègue et son impact sur la vie du collectif (nouvelles compétences, nouvelles collaborations, etc.)

Présentation de la politique scientifique

Le doctorant prend connaissance de la politique scientifique actuelle de son unité et de son équipe, des axes de recherche et collaborations, des plateformes techniques, des bases de données ou de connaissance, des ressources, etc. Il sera également informé des possibilités de déplacement en conférences ou formations, en France ou à l'étranger. La stratégie de confidentialité, valorisation et diffusion des résultats des travaux de recherche (publication, brevet, etc.) sera présentée.

Présentation des activités collectives

La vie d'une unité de recherche est ponctuée par des événements périodiques auxquels les doctorants participent, tels que les réunions d'équipe et de laboratoire ainsi que les séminaires. Les doctorants prennent connaissance des règles de vie collective : repas, pauses, horaires, vacances, tâches communes, utilisation des ressources communes, etc.

Le doctorant sera également informé des procédures budgétaires (interlocuteurs, autorisations, montants), pour établir les missions et les possibilités de défraiements, pour les achats (livres, matériel, déplacements, etc.).

Les activités hors recherche

Activités professionnelles

Les doctorants contractuels ont la possibilité d'effectuer des activités complémentaires comptant jusqu'à 1/6 de leur service annuel. Les doctorants sous d'autres statuts peuvent également cumuler ou intégrer à la préparation de leur doctorat d'autres activités que la recherche. Toutes ces différentes activités impliquent l'intégration du doctorant dans une équipe (équipe pédagogique pour l'enseignement, par exemple). Le doctorant est invité à rencontrer cette équipe et à interagir avec elle. Il pourra également aménager son emploi du temps, en concertation avec le directeur doctoral, afin de pouvoir mener à bien sa mission complémentaire. Il accède alors à tous les outils dont bénéficient les autres membres de l'équipe. Pour

les enseignants, il s'agit par exemple de l'obtention d'une carte de photocopie, de la possibilité de réserver des salles et d'y accéder, du remboursement partiel des transports, etc.

Activités facilitant l'intégration

Les activités au sein d'associations de jeunes chercheurs ou la participation dans divers organes de représentation académiques ou non facilitent l'intégration du doctorant. Elles lui permettent d'étendre son réseau et de découvrir d'autres aspects de la vie doctorale et de la gestion de la recherche.

Les associations utiles aux jeunes chercheurs sont signalées et peuvent intervenir dans les processus d'intégration des nouveaux doctorants. La vie associative, source de nouvelles rencontres, est un relais à ne pas négliger pour l'intégration des nouveaux doctorants. Elle peut apporter une aide précieuse pour un certain nombre de démarches administratives, et constitue une source d'épanouissement dans des projets variés tout au long du doctorat.

La fonction de représentant des doctorants, au sein d'un ou plusieurs conseils de l'école doctorale, de l'établissement d'inscription, de l'unité de recherche ou de l'entreprise permet d'être au cœur des organes de décisions. Elle apporte une connaissance approfondie de l'organisation et de la structuration de la recherche, précieuse quelle que soit la poursuite de carrière. Elle permet aussi d'être régulièrement en contact avec les jeunes chercheurs que le doctorant représente, tant pour transmettre leurs préoccupations que pour les tenir informés des décisions les concernant.

CHAPITRE X

LANCEMENT DU PROJET DOCTORAL

Le lancement du projet doctoral est une étape clé pour fixer un cadre de travail global, avec de multiples enjeux :

- intégrer le doctorant et son travail dans une organisation professionnelle, l'unité de recherche ;
- initier le travail de recherche proprement dit ;
- amorcer la montée en compétences du doctorant comme chercheur en formation et futur docteur.



Il est important que le doctorant et le directeur doctoral prévoient une réunion de lancement du projet doctoral. Cette réunion a lieu le plus tôt possible après l'embauche du doctorant. Elle a pour but que le doctorant commence son travail de recherche en ayant une vision claire des objectifs, du travail attendu, de ses modalités de mise en œuvre, de suivi et de validation. Cette réunion est essentielle même si le projet doctoral se situe dans la continuité d'un travail de master 2.

Les principaux points à aborder font l'objet de cette fiche.

Intégration dans l'environnement professionnel

Le directeur doctoral s'assure auprès du doctorant que son intégration se déroule bien suite à son recrutement, et l'assiste en cas de problème. Le doctorant peut profiter de cette occasion pour exprimer son ressenti sur ses débuts dans un nouvel environnement professionnel. Cette intégration, au sein de l'établissement, de l'école doctorale, de l'unité et de l'équipe de recherche, avec ses dimensions administratives et humaines, est décrite dans la chapitre 9 *Intégration des nouveaux doctorants*.

Organisation du travail

Objectifs scientifiques généraux

Le directeur doctoral rappelle et précise les objectifs scientifiques du projet doctoral déjà énoncés lors du recrutement. Il s'agit de détailler le sujet de recherche, ses enjeux dans le paysage scientifique actuel et dans le contexte de l'unité de recherche, les acteurs impliqués (collaborateurs, utilisateurs, financeurs, etc.).

Identification des principales dimensions et étapes du travail

Pour réaliser son travail, le doctorant devra articuler des recherches bibliographiques, des recherches de terrain, des manipulations et expériences, des périodes d'analyse, de réflexion, de rédaction et de valorisation. Il devra également faire appel à des champs disciplinaires différents.

Le directeur doctoral lui dresse un aperçu de ces principales dimensions en précisant les compétences requises, les acteurs concernés et les collaborations prévues. Il met en relation les champs disciplinaires concernés en dégagant les principaux outils conceptuels et méthodologiques, les difficultés et limites rencontrées dans ces disciplines. Il fait état des risques et incertitudes liés au projet doctoral, et des solutions alternatives envisagées.

Un agenda prévisionnel est établi à partir des étapes clés dégagées, des contraintes temporelles et des exigences de l'école doctorale. Il permet notamment de planifier des missions nécessitant une logistique particulière comme les déplacements ou les expériences et de détailler les démarches administratives à effectuer.

Le directeur doctoral procure les informations nécessaires sur les voies possibles de valorisation de la recherche et sur leur importance en fonction de la discipline, des pratiques locales, des attentes de la communauté scientifique et du projet : dépôt de brevets, publications, colloques ou journées d'études, etc. Le doctorant veille à en tenir compte dans l'élaboration de son calendrier du projet de recherche, se tient informé des événements et des offres et en est informé par le directeur doctoral.

Mise en place du cadre méthodologique

Le directeur doctoral précise le cadre méthodologique à utiliser pour la conduite du travail de recherche. Le doctorant étant un chercheur débutant, il est en situation d'apprentissage de la méthodologie du travail de chercheur et des méthodologies propres à son champ disciplinaire. Il est ainsi utile de revenir sur les principales dimensions établies précédemment pour expliciter les méthodologies à mettre en place.

Les premières tâches : l'état de l'art

Le travail de recherche commence généralement par cette étape clé consistant à prendre connaissance des travaux effectués en rapport avec le sujet traité. Ceci est nécessaire à la fois pour se lancer dans un travail innovant - ne pas refaire ce qui existe - et pour être conscient des difficultés des problèmes posés - ne pas s'attaquer à une difficulté insurmontable. De manière générale, il s'agit donc pour le doctorant d'acquérir rapidement une expertise lui permettant de faire les bons choix dans les premières phases de son travail.

La bibliographie mentionnée dans le projet sert de point de départ à une analyse plus approfondie de l'état de l'art. Le directeur doctoral précise comment aborder cette première étape importante. Il définit les lectures prioritaires et invite le doctorant à en faire un examen critique. Cette démarche conduit le doctorant à se familiariser avec son sujet, et à le préciser en identifiant des verrous scientifiques et autres problématiques.

Le directeur doctoral précise les conditions locales d'accès à la littérature scientifique. Si la formation à la recherche bibliographique du doctorant nécessite un approfondissement, le directeur doctoral prodigue des conseils méthodologiques afin de faciliter cette étape.

Acquisition de compétences

Le directeur doctoral détaille les compétences attendues chez un docteur en général et les compétences spécifiques nécessaires au projet de recherche à réaliser.

L'acquisition de ces compétences peut se faire par plusieurs moyens : formation, lecture, expérience pratique, collaboration, etc. Les modalités d'acquisition de ces compétences sont donc discutées.

Une partie des compétences sont acquises via des formations, ce qui s'apparente à de la formation continue (voir chapitre 12 *Formation continue pour les doctorants*). Ces formations sont disciplinaires ou transverses, utiles à la réalisation du projet doctoral ou au projet professionnel du doctorant. Le directeur doctoral l'informe des structures proposant ces formations (école doctorale, établissement, employeur, unité de recherche, etc.) et des possibilités de formations externes telles que les écoles d'été. Dans ce dernier cas, le directeur doctoral prévoit les financements nécessaires.

Modalités de suivi

Le directeur doctoral et le doctorant s'accordent sur les modalités de suivi des travaux de recherche. Le suivi s'effectue principalement lors de réunions fréquentes entre le doctorant et son directeur doctoral, visant à faire un point sur l'avancement du travail, à traiter les problèmes rencontrés, et à planifier le travail à réaliser. La fréquence

de ces réunions est établie et peut ensuite être modulée en fonction de l'avancée et des besoins du projet doctoral.

Le directeur doctoral propose une méthodologie de travail et des solutions d'organisation au doctorant lui permettant un suivi régulier de son propre travail comme par exemple avec des cahiers de laboratoire, ou par la rédaction de comptes-rendus de réunions. Cette traçabilité permet de mesurer le cheminement parcouru, stimule la réflexion et la rédaction pour faciliter la gestion du projet doctoral, sert de référence au travail commun de l'équipe de recherche et laisse également une trace indispensable en cas de conflit.

Enfin, le directeur doctoral sensibilise le doctorant aux règles d'éthique académique, en l'alertant par exemple sur les mauvaises pratiques de plagiat ou de falsification de résultats.

Modalités de validation des travaux de recherche

Le directeur doctoral informe le doctorant des échéances permettant la validation progressive des travaux effectués et l'adaptation du projet doctoral en fonction de son déroulement. Elles prennent généralement la forme de réunions d'avancement et de rapports de synthèse. De plus, l'avancée du projet de recherche du doctorant est vérifiée chaque année par l'école doctorale, notamment par le biais du comité de suivi individuel du doctorant⁽¹⁾, qui apporte un regard extérieur sur le projet. Ce comité pourra demander des présentations du projet par le doctorant et le directeur doctoral, à tour de rôle, afin de donner un avis sur l'avancée des travaux. Les autres objectifs des réunions de ce comité, comme des discussions autour du projet professionnel, sont détaillées dans la chapitre 11 *Encadrement et suivi du projet doctoral*. Suivant le contexte, d'autres acteurs peuvent demander à valider progressivement les travaux : entreprise et autres partenaires, bailleur, etc.

La rédaction de la thèse et la soutenance au terme des trois ans de travail est l'ultime étape de validation du projet doctoral. La réunion de lancement est l'occasion de préciser au doctorant les enjeux de cette étape, notamment en termes de calendrier prévisionnel et vis-à-vis du projet professionnel du doctorant.

Outre les mécanismes précédents propres au doctorat, la validation des travaux se fait également comme pour tout travail de recherche via les publications, les présentations dans des conférences nationales et internationales et dans les séminaires de laboratoire. Ces jalons permettent à la fois la validation des travaux, leur diffusion, la prise de conscience de leur impact et de leur accueil dans le milieu de la recherche. La réunion de lancement est l'occasion d'amorcer une réflexion sur les stratégies de publication et de valorisation envisagées.

1. article 13 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat

CHAPITRE XI

ENCADREMENT ET SUIVI DU PROJET DOCTORAL

Le directeur doctoral est l'acteur central de l'encadrement et du suivi du projet de recherche du doctorant, qu'il guide et forme lors de rencontres régulières et fréquentes. Cet accompagnement, qui évolue au fur et à mesure de la prise d'autonomie du doctorant, concerne divers aspects de la gestion d'un projet de recherche : gestion du temps, des moyens, des collaborations, validation des objectifs et des résultats, discussion de la stratégie de valorisation de ces résultats, etc. Le directeur doctoral est titulaire d'une habilitation à diriger des recherches (HDR), sauf dérogation validée par la commission recherche du conseil académique de la formation.



L'école doctorale épaula le directeur doctoral dans le suivi du doctorant. Elle met en place des dispositifs assurant le suivi de la qualité du déroulement des recherches doctorales, accompagne le doctorant dans la préparation de son projet professionnel, vérifie qu'il acquiert les compétences attendues d'un docteur, et accompagne le directeur doctoral par la mise en place d'une formation ou d'un accompagnement spécifique. Ce suivi se concrétise notamment par un point d'étape annuel qui permet à l'école doctorale de valider la poursuite du doctorat, concrétisée par la réinscription, puis de valider la soutenance. La préparation d'une convention de formation, qui précise le contexte de préparation du doctorat en application de la charte du doctorat, et la réalisation d'un portfolio afin de lister les activités réalisées pendant le doctorat tout en mettant en valeur les compétences développées, contribuent également à l'encadrement et au suivi du projet doctoral, en application des [articles 15](#) et [16](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat.

Encadrement du projet de recherche

Rôle du directeur doctoral pendant la réalisation du projet doctoral

Un projet doctoral est mené sous la responsabilité d'un directeur doctoral. Celui-ci est chargé d'encadrer les travaux scientifiques du doctorant recruté pour réaliser ce projet.

Le directeur doctoral assure le suivi des travaux du doctorant et gère sa montée en compétence. Il lui transmet ses savoir-faire, les méthodologies de recherche, les techniques de gestion de projet scientifique et de pilotage stratégique. Il anticipe ses difficultés et lui permet de les résoudre de sorte qu'un travail de qualité puisse être achevé dans le temps et avec les moyens impartis. Il met tout en œuvre pour que le doctorant qu'il encadre adopte un comportement professionnel et responsable.

Le directeur doctoral s'assure que le doctorant dispose d'un environnement de travail de qualité et qu'il dispose des moyens financiers, matériels et humains, qui sont nécessaires à ses travaux de recherche. Ces moyens, prévus dans le projet doctoral, incluent entre autres la fourniture du matériel pour effectuer les recherches, l'accès à des outils ou équipements, le financement de missions pour présenter et valoriser ses résultats. Le directeur doctoral fait également bénéficier le doctorant de son réseau professionnel, en l'aidant par exemple à participer à des colloques thématiques, en le mettant en contact avec d'autres chercheurs pour des travaux en collaboration, ou en s'assurant de sa bonne intégration dans l'unité de recherche. Il le sensibilise aux exigences d'éthique dans la préparation, la réalisation et la valorisation de ses travaux de recherche, conformément à la Déclaration de Singapour sur l'Intégrité en recherche de 2010⁽¹⁾ (voir chapitre 16 *Propriété intellectuelle*, section « *Éthique de la recherche* »).

Enfin, même si le doctorant bénéficie d'un suivi au niveau de l'école doctorale pour les aspects relatifs à son projet professionnel, il est souhaitable que le directeur doctoral soit informé de ce projet professionnel et de son évolution. La révision annuelle de la convention de formation⁽²⁾ et l'actualisation régulière du portfolio⁽³⁾ peuvent être une bonne occasion pour le directeur doctoral et le doctorant d'échanger à ce sujet. Le directeur doctoral et le doctorant pourront ainsi adapter en conséquence la stratégie de valorisation des travaux de ce dernier.

L'article 16 de l'arrêté relatif au doctorat prévoit que dans le cas où il n'est ni professeur ou assimilé, ni titulaire d'une habilitation à diriger des recherches, le directeur doctoral pressenti est proposé

1. <https://wcrif.org/documents/313-ss-french/file>

2. https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2016/5/25/MENS1611139A/jo/article_12

3. article 15 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat

par l'école doctorale et soumis à l'avis de la commission recherche du conseil académique de l'établissement. Afin d'éviter une rupture d'encadrement, il est important que le directeur doctoral soit conscient de la disponibilité nécessaire pour assurer ce rôle jusqu'à la fin du doctorat, et qu'il prévoie ses autres engagements en conséquence.

Afin d'acquérir des compétences en matière d'encadrement ou de les actualiser, le directeur doctoral profite de l'offre de formation continue mise en place par son établissement employeur, par les établissements de tutelle de son unité de recherche, ou par l'école doctorale ([article 3](#) de l'arrêté du 25 mai 2016).

Répartition des rôles lors d'un co-encadrement

L'ensemble des responsabilités présentées ci-dessus peuvent être réparties entre plusieurs co-encadrants. Dans ce cas, le directeur doctoral coordonne les responsabilités des autres co-encadrants. L'[article 16](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 indique que, « *lorsque la codirection est assurée par une personne du monde socio-économique qui n'appartient pas au monde universitaire, le nombre de codirecteurs peut être porté à deux* ».

Il convient de formaliser le co-encadrement, notamment en explicitant par écrit la part, les responsabilités de chacun des co-encadrants, et les attendus du projet doctoral dans la convention de formation signée entre le doctorant et le directeur doctoral⁽⁴⁾.



PRATIQUES INADAPTÉES

La réglementation autorise un co-encadrement par une personne non titulaire d'un doctorat, issue du monde socio-économique et qui n'appartient pas au monde universitaire. Cependant, ce co-encadrement ne doit pas être prétexte à attribuer au doctorant d'autres missions que celles liées à son travail de recherche. Il ne doit pas non plus constituer un positionnement symbolique honorifique, mais doit correspondre à un réel apport de compétences supplémentaires au doctorant. Sommer directement les taux d'encadrement pour obtenir le nombre de doctorants par encadrant occulte le temps passé à la coordination entre co-encadrants, et les éventuelles difficultés supplémentaires du co-encadrement. Il convient donc de prendre en compte les situations particulières pour respecter le taux d'encadrement limite fixée par le conseil de l'école doctorale selon l'[article 16](#) de l'arrêté relatif au doctorat. De plus, il arrive que le directeur doctoral officiel, habilité à diriger des recherches, n'ait en pratique qu'un rôle de « prête-nom », alors que le responsable effectif du projet doctoral n'est pas titulaire d'une habilitation à diriger des recherches et n'a

4. [article 12](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif du doctorat

aucune légitimité officielle. De telles pratiques sont préjudiciables à plusieurs titres.

Tout d'abord, la responsabilité de la supervision globale d'un projet doctoral ne se délègue pas. Cette responsabilité incombe à un chercheur expérimenté et, sauf dérogation, habilité à diriger des recherches.

Ensuite, il faut distinguer nettement ce qui relève de l'encadrement d'un projet doctoral de ce qui a trait à la collaboration. Un doctorant est notamment amené à échanger, au sein de son collectif de travail, au sujet de ses recherches avec ses collègues : doctorants, chercheurs expérimentés, ingénieurs ou techniciens. Ces personnes sont susceptibles de le conseiller et de collaborer ponctuellement ou plus régulièrement sur un aspect particulier de ses travaux. De telles collaborations ne constituent pas pour autant un encadrement du projet doctoral.

En outre, les pratiques de « prête-nom » sont aussi problématiques en terme de suivi puisqu'elles faussent, par exemple, les calculs de taux d'encadrement effectués par les écoles doctorales, ce qui affaiblit leur efficacité.

Rôle du doctorant dans la réalisation du projet doctoral

Le directeur doctoral et le directeur d'école doctorale placent le doctorant dans une posture de professionnel de la recherche. La bonne réalisation du projet doctoral repose sur plusieurs enjeux relatifs au rôle actif du doctorant :

- il est le principal producteur du travail de recherche et devient progressivement la personne la plus experte sur le sujet ;
- dans sa relation de subordination avec le directeur doctoral, il veille à fournir l'information nécessaire au suivi de son travail : progression, nouveautés, difficultés et problèmes, etc. ;
- son identité de professionnel de la recherche se construit dans sa relation d'égal à égal avec ses collègues (chercheurs, personnels administratifs et techniques, etc.) ;
- de manière générale, il contribue à la construction et au maintien du cadre de travail, notamment dans la planification, la préparation et le bilan des réunions de suivi ;
- sa prise d'autonomie progressive comme chercheur et sa montée en compétence lui confèrent un statut de chef de projet doctoral, de maître d'œuvre ;
- ceci implique l'accession à un certain nombre de fonctions de cadre : encadrement de stages, montage de projets, prise d'initiatives et de responsabilités, etc.

Suivi régulier et encadrement

Le directeur doctoral effectue un suivi régulier de l'avancée des travaux du doctorant, dont les modalités sont définies dès le début du projet doctoral (voir chapitre 10 *Lancement du projet doctoral*). Ces modalités peuvent évoluer au cours du doctorat, en suivant la prise d'autonomie progressive du doctorant.

Un suivi efficace s'appuie sur des documents écrits ; il est donc indispensable de consigner régulièrement l'avancée des travaux de recherche. Le support peut être, par exemple, un cahier de laboratoire, des comptes-rendus de réunion, des notes de synthèse régulières, etc. Ces écrits serviront de supports aux différentes réunions auxquelles assistera le doctorant, à la rédaction d'articles ou du manuscrit de la thèse, etc.

Le suivi le plus important s'effectue par des réunions régulières entre doctorant et directeur doctoral. En fonction de l'ordre du jour, elles peuvent inclure d'autres personnes concernées par le projet doctoral.

Ces réunions et leurs comptes-rendus permettent de s'assurer de l'avancement des travaux, et d'éviter leur stagnation. Le directeur doctoral fait profiter son doctorant de son expertise dans le domaine de recherche en l'aiguillant et en le conseillant, afin de définir ou de réajuster les objectifs à court ou moyen terme du projet de recherche et de la valorisation des résultats.

Lors de ces réunions, les moyens nécessaires à la réalisation de ces objectifs sont également abordés, y compris l'utilisation des moyens financiers ou matériels prévus dans le projet doctoral.

Le directeur doctoral donne au doctorant des indications sur les moyens humains à mobiliser pour l'avancée du projet. Il s'assure en particulier de son intégration dans l'équipe de recherche et l'unité d'accueil, en lui donnant l'occasion d'y présenter ses travaux. Ceci peut se faire dans tous les domaines de recherche par des présentations en séminaires au sein de l'équipe ou de l'unité de recherche. Ainsi, le doctorant et son directeur doctoral pourront bénéficier de retours intéressants sur leurs travaux et démarrer d'éventuelles collaborations internes avec leurs collègues. Quant aux autres membres de l'unité de recherche, ils pourront suivre l'avancement et la cohérence du projet et trouver des liens avec leurs propres recherches.

Le directeur doctoral accompagne le doctorant dans son insertion au sein du réseau scientifique en le mettant en contact avec d'autres professionnels du domaine. Cette démarche s'effectue également en vue de la poursuite de carrière envisagée par le doctorant. Pour cette raison, le doctorant informe son directeur doctoral de toute évolution de son projet professionnel, afin que ce dernier puisse le conseiller ou le guider pour la réalisation de ses objectifs.

Dans le cas d'un co-encadrement, le suivi régulier est assuré par l'ensemble des encadrants, qui définissent pour cela une méthodologie et un calendrier appropriés, y compris dans le cas d'un

éloignement géographique entre les encadrants. Cette méthodologie précise les attributions de chacun des co-encadrants, afin que le doctorant sache auprès de quel encadrant se tourner en fonction des questions à aborder.

Dans le cas d'une cotutelle (collaboration internationale), il est de la responsabilité des établissements signataires et des directeurs doctoraux de s'assurer, à leur niveau, que leurs homologues respectifs proposent de bonnes conditions d'encadrement.



PRATIQUES INADAPTÉES

Dans le cas où une cotutelle s'établit entre deux pays, des dispositions réglementaires peuvent sembler incompatibles entre les deux législations. Même si, dans ce cas, l'école doctorale est autorisée à déroger aux dispositions de la réglementation française sur le doctorat sous réserve de le préciser dans la convention de cotutelle ([article 20](#) de l'arrêté relatif au doctorat), elle doit alors éviter de privilégier les aspects les moins contraignants de chacune des deux réglementations nationales, mais doit s'approcher le plus possible du respect de la règle à laquelle il est question de déroger.

Modification du projet doctoral

Au delà des adaptations nécessaires et continues du projet doctoral en cours de réalisation, il peut arriver que celui-ci soit modifié plus profondément pour différentes raisons exceptionnelles, à l'initiative du doctorant, du directeur doctoral, ou d'un autre acteur. Il peut en résulter un changement :

- de directeur doctoral, suite à une situation non conflictuelle, comme une mutation ou un décès, ou conflictuelle (voir chapitre 15 *Gestion des conflits pendant le doctorat*). Dans le premier cas il convient que l'école doctorale, en concertation avec le doctorant et l'unité de recherche, trouve une solution de remplacement pour l'encadrement.
- d'équipe ou d'unité de recherche : le devenir du doctorant est alors discuté au cas par cas et dépend du type de contrat, du changement d'établissement, de la confidentialité des recherches, etc.
- des conditions de financement : dépassement du calendrier initial, faillite de l'entreprise en CIFRE, changement d'unité de recherche ou d'établissement, etc.

En cas de changement drastique du projet, quelle qu'en soit la cause, un prolongement voire une quatrième année de doctorat peuvent être envisagés. Son financement est de la responsabilité de l'encadrant. Selon l'[article 7](#) du décret du 23 avril 2009 relatif aux

doctorants contractuels, le contrat doctoral peut être prolongé par avenant pour une durée maximale d'un an, et ce, deux fois, si des circonstances exceptionnelles concernant les travaux de recherche du doctorant contractuel le justifient. Pour les autres types de contrats, un financement acquis est exigé par l'école doctorale pour la réinscription exceptionnelle, au-delà des trois ans.

Suivi du projet de recherche par l'école doctorale

D'après l'article 11 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat, l'inscription en doctorat « est renouvelée au début de chaque année universitaire ». Chacune des inscriptions annuelles est prononcée « par le chef d'établissement, sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et, à partir de la troisième inscription, du comité de suivi individuel du doctorant ».

Ainsi, l'école doctorale vérifie chaque année l'avancée du projet de recherche du doctorant afin de formuler sa proposition au chef d'établissement. Ce suivi est notamment effectué par le biais du comité de suivi individuel du doctorant, dont la composition, l'organisation et le fonctionnement sont définis par le conseil de l'école doctorale⁽⁵⁾. Ce comité est composé de personnes extérieures à la direction du projet doctoral, en portant une attention particulière aux situations de conflit d'intérêt. Il se réunit de façon périodique et apporte un regard extérieur sur le projet. Le comité de suivi individuel :

- propose des formations au doctorant, en cohérence notamment avec son projet professionnel, ou en propose à ses encadrants ;
- prévient toute forme de conflit, discrimination et harcèlement, notamment en alertant les services compétents si nécessaire (service de santé au travail, référent pour l'égalité femmes/hommes, etc.) ;
- s'assure du respect de la convention de formation, en particulier :
 - que le doctorant exerce sa recherche doctorale à temps complet, ou à temps partiel s'il exerce une autre activité professionnelle en parallèle ;
 - que le doctorant peut effectuer son travail dans les conditions d'accompagnement matériel et pédagogique prévues ;
 - que le calendrier du projet de recherche est respecté ;
 - que le projet doctoral est effectivement suivi par le doctorant et ses encadrants ;
 - qu'une stratégie de valorisation scientifique des résultats du projet doctoral a été établie par le directeur doctoral et le doctorant ;
- s'assure du respect de la charte du doctorat, en particulier :
 - de la possibilité d'un recours à une médiation en cas de conflit ;
 - de l'accès aux informations concernant la poursuite de carrière.

5. article 13 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat

Le comité de suivi individuel est également un outil pertinent pour effectuer un bilan de compétences et discuter avec le doctorant de son portfolio.

Afin de rendre un avis argumenté, le comité pourra demander une présentation du projet par le doctorant et le directeur doctoral, à tour de rôle, et réalisera des entretiens individuels, notamment avec le doctorant. Des recommandations sont ensuite émises sur le déroulement du projet doctoral, et transmises au directeur de l'école doctorale, au doctorant et au directeur doctoral. L'avis du comité de suivi est nécessaire en cas de prolongation annuelle de la durée du doctorat, accordée par le chef d'établissement après une demande motivée du doctorant⁽⁶⁾.



PRATIQUES INADAPTÉES

Le comité de suivi individuel ne saurait être réuni seulement à la fin de la période du doctorat initialement prévue et se borner à sa fonction de recommandation pour les inscriptions dérogatoires. Il est encore moins un lieu de sanction.

Finalement, un suivi régulier des doctorants permet à l'école doctorale d'identifier et de gérer les conflits avant qu'ils ne s'enveniment⁽⁷⁾ (voir chapitre 15 *Gestion des conflits pendant le doctorat*). Une information fiable sur le déroulement des doctorats permet également d'instaurer des indicateurs quantitatifs, utiles pour mettre à jour les problèmes récurrents et pour les prises de décisions du conseil de l'école doctorale. Cette capitalisation d'expériences constitue également un historique précieux lors de l'évaluation de l'école doctorale et de la formation doctorale.

Stratégie de valorisation des résultats

Stratégie de valorisation scientifique des résultats

Le directeur doctoral guide le doctorant sur la valorisation des résultats, en particulier dans le secteur académique, en lui indiquant les moyens les plus adaptés de faire connaître ses résultats à l'ensemble de la communauté scientifique :

- communication à un colloque local, national ou international,
- publication dans un rapport de recherche, des actes de colloque, une revue nationale ou internationale,
- dépôt de brevet,
- mise à disposition de données, de corpus, ou d'outils logiciels.

6. [article 14](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat

7. Rappelons si nécessaire que les conflits inévitables dans le cadre de relations interpersonnelles professionnelles. De nature et d'intensité variées, ils peuvent même participer positivement à la dynamique de travail, et leur gestion fait partie de la vie professionnelle. C'est davantage l'absence de gestion de conflits que les conflits eux-mêmes qui est problématique.

Il explique au doctorant les critères qui lui permettent de choisir le type de valorisation adaptée : type de résultats obtenus, public visé, portée des résultats, etc. Il accompagne également le doctorant sur la préparation de ces publications ou communications, la participation du directeur doctoral évoluant en fonction de la prise d'autonomie du doctorant. Quel que soit le type de valorisation choisie, le doctorant est cité de manière appropriée (voir chapitre 16 *Propriété intellectuelle*).

Le plan de financement du projet doctoral, rédigé par le directeur doctoral, prévoit les moyens financiers permettant de couvrir les frais engendrés par la valorisation : publication dans des revues, mission pour des présentations en colloque, impression de posters, etc. (voir chapitre 4 *Plan de financement du projet doctoral*).

Stratégie de valorisation économique et sociale

Une stratégie de valorisation économique des résultats peut être prévue par le projet doctoral, ou mise en place en fonction des résultats obtenus. Dans tous les cas, le directeur doctoral et le doctorant restent attentifs pendant toute la durée du doctorat au possible transfert des résultats obtenus, en direction des entreprises ou de la société, conformément à l'article L123-5 du Code de l'éducation. Des opportunités de valorisation peuvent en effet apparaître suite à l'émergence de nouvelles problématiques intéressant le secteur privé ou public, ou en fonction des nouveaux savoir-faire, outils ou connaissances obtenus par le doctorant pour résoudre des problèmes déjà connus.

Si le doctorant ou son directeur doctoral identifie une idée de valorisation possible, ils contactent le service en charge de la valorisation de la recherche dans l'établissement. Ce dernier étudie avec eux les différentes options de réalisation et leur faisabilité : édition d'un ouvrage, dépôt d'un brevet, partenariat avec une entreprise ou une association, création d'entreprise, etc.

Le doctorant est impliqué dans les choix relatifs à la stratégie de valorisation économique des résultats auxquels il a contribué et aura un juste retour financier sur les gains en découlant (voir chapitre 16 *Propriété intellectuelle*). S'il souhaite s'impliquer davantage dans les activités de transfert de ces résultats, en raison par exemple de ses projets de poursuite de carrière après le doctorat, il peut suivre des formations sur le sujet dans le cadre de la formation continue (voir chapitre 12 *Formation continue pour les doctorants*).

Vulgarisation des résultats obtenus

Diffuser largement des résultats de recherche auprès du grand public contribue également à leur valorisation. Cette activité pourra permettre au doctorant de mettre en pratique ses compétences en

communication et entrer dans la logique de son projet professionnel de poursuite de carrière après le doctorat.

Suivi du projet professionnel

Une réflexion tout au long du doctorat

Au-delà des aspects scientifiques, le doctorant réfléchit à sa poursuite de carrière, et la prépare, tout au long de son doctorat. Il appartient à l'école doctorale et au directeur doctoral de l'accompagner dans sa réflexion. Pour cela, le doctorant pourra faire part de ses préférences et de ses ambitions à l'occasion du bilan annuel d'étape effectué par l'école doctorale en vue de sa réinscription.

Des formations ciblées et un suivi individualisé

Il n'est pas toujours évident de bien gérer le temps alloué au projet scientifique et au projet professionnel, c'est pourquoi l'école doctorale préconise un certain nombre d'heures de formation à réserver à la construction du projet professionnel (voir chapitre 12 *Formation continue pour les doctorants*).

Il est également souhaitable que les écoles doctorales instaurent un système de suivi individualisé par un tuteur ou conseiller carrière, celui-ci accompagnant le doctorant avec son directeur doctoral, sans pour autant les déresponsabiliser. Ce tuteur conseille notamment le doctorant dans la recherche d'un équilibre entre ses travaux de recherche et la préparation de son projet professionnel. Il a une bonne connaissance du marché de l'emploi et connaît la formation doctorale de l'établissement afin de pouvoir conseiller le doctorant au mieux sur l'adéquation entre son projet professionnel et ses choix de formation continue. Ces entretiens individualisés lui permettent de réfléchir à sa poursuite de carrière et aux possibilités qui lui sont offertes pour pouvoir orienter son doctorat en fonction de ses attentes. Ils sont autant d'occasions pour le doctorant de bénéficier d'un accompagnement pour qu'il actualise son portfolio. Ils peuvent donner lieu à un rapport permettant de suivre l'évolution du projet professionnel. Au cas par cas, le tuteur peut être invité à assister au comité de suivi individuel du doctorant. Le tuteur peut être issu de l'école doctorale ou non, et un système de parrainage par des anciens doctorants de l'école doctorale ou des cadres d'entreprises peut être mis en place.

CHAPITRE XII

FORMATION CONTINUE POUR LES DOCTORANTS

En complément de son activité de chercheur, le doctorant suit des formations utiles à la **réalisation de son travail de recherche**, à son **épanouissement professionnel** en tant que chercheur et à la **construction de son projet professionnel**. Il est important de souligner que les formations sont un moyen parmi d'autres permettant l'acquisition de compétences supplémentaires (voir chapitre 21 *Compétences développées pendant le doctorat*).



Ces formations s'apparentent à la **formation professionnelle continue** telle que décrite à l'**article L6311-1** du Code du travail dans la mesure où elles favorisent le développement des compétences. Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer de l'adaptation des doctorants à leur poste de travail, notamment en proposant des formations qui participent au développement de leurs compétences. Ces formations sont effectuées pendant le temps de travail ou éventuellement en dehors du temps de travail sous certaines conditions (**article L6321-6 à 12** du Code du travail).

Ces formations sont à distinguer des formations initiales de type licence ou master. En effet, le volume horaire d'une licence est de 500 heures par an au minimum (**arrêté du 1er août 2011**). De plus, elles ne permettent pas systématiquement la délivrance d'ECTS⁽¹⁾, associée à une évaluation par examen ou contrôle continu, contrairement aux formations initiales (**article D123-13** et **article L613** du Code de l'éducation).

Les écoles doctorales jouent un rôle central dans l'organisation de ces formations puisqu'elles « *proposent aux doctorants des activités de formation favorisant l'interdisciplinarité et l'acquisition d'une culture scientifique élargie incluant la connaissance du cadre international de la recherche* » et « *veillent à ce que chaque doctorant reçoive une formation à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique* » (**article 3** de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat).

Il est ainsi de la responsabilité :

1. https://ec.europa.eu/education/ects/users-guide/docs/ects-users-guide_fr.pdf, page 27 en particulier

- de l'employeur de proposer une offre de formation continue diversifiée à ses personnels ;
- de l'école doctorale d'organiser l'offre de formation continue pour les doctorants et de l'évaluer dans le cadre d'un suivi qualité ;
- de l'encadrant et du doctorant d'élaborer ensemble le plan individuel de formation de ce dernier, en accord avec son projet doctoral et son projet professionnel à long terme, et de l'inscrire dans la convention de formation ([article 12](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat).

Les activités suivies par le doctorant au titre de sa formation continue sont présentées, tout comme ses activités de recherche, ainsi que ses activités hors recherche (voir chapitre 13 *Activités hors recherche pendant le doctorat*) dans son portfolio qui en fait la synthèse sous l'angle du développement de compétences ([article 15](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat).

Types de formations

Formations scientifiques

Les formations scientifiques permettent au doctorant d'aborder de nouveaux champs scientifiques utiles à ses travaux de recherche. Elles prennent généralement la forme d'écoles thématiques ouvertes à tous les chercheurs et concentrées sur quelques jours lorsqu'il s'agit de formations très spécialisées, ou de cours de master 2 pour des formations plus générales.

Formations d'accompagnement du projet professionnel

Tout au long du doctorat, le doctorant mène une réflexion pour préparer sa poursuite de carrière au terme de cette expérience professionnelle. Cette réflexion l'amène à faire évoluer ses motivations professionnelles, sa vision de la recherche, du métier de chercheur ou d'autres métiers accessibles après le doctorat, et de sa propre place dans la société en tant que futur docteur. Elle est notamment alimentée par sa propre expérience de recherche et par ses échanges avec son directeur doctoral, d'autres chercheurs, doctorants ou docteurs, ou encore des professionnels rencontrés lors de forums docteurs et entreprises.

L'école doctorale propose des formations sous forme d'ateliers ou d'accompagnement individuel pour développer ce projet professionnel et acquérir des méthodologies adéquates : bilan et valorisation de compétences, préparation aux concours de recrutement, sensibilisation aux carrières et métiers des docteurs, etc.

Formations transverses

Les compétences transverses utiles au doctorant peuvent être développées à travers des formations, en particulier dans les domaines suivants :

- éthique : tous les doctorants doivent recevoir une formation à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique.
- communication : anglais (oral, écrit, anglais scientifique), langue indispensable pour évoluer dans le contexte international de la recherche scientifique ; français pour les chercheurs étrangers ; bases de la communication orale, écrite, sur internet ; médiation scientifique, etc.
- informatique : gestion des courriels, conception d'un site internet, publications électroniques, bureautique, outils de travail collaboratifs, recherche documentaire, gestion de références bibliographiques, outils de veille, etc.
- management, gestion de projet : conception et conduite de projet, gestion du temps et des priorités, communication interpersonnelle, encadrement d'équipe, etc.
- valorisation de la recherche : propriété intellectuelle (brevets, droits d'auteur, etc.), transfert technologique, marketing de la recherche, création d'entreprise, etc.
- enseignement : principes généraux de pédagogie, pédagogie universitaire, pédagogies innovantes, etc.

Organisation des formations

L'école doctorale joue un rôle coordinateur essentiel pour l'organisation des formations. Elle établit une politique de formation, centralise l'offre, identifie les besoins et recense les formations suivies par chaque doctorant. Elle évalue les formations en fonction de la satisfaction des doctorants et fait évoluer son répertoire en conséquence (article 4 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat).

L'offre regroupe :

- les formations proposées par l'école doctorale de rattachement du doctorant, par une autre, ou encore par une structure regroupant plusieurs écoles doctorales (collèges doctoraux, institut de formation doctorale, etc.) ;
- l'accès à des formations de l'établissement de rattachement, notamment de niveau master ;
- les modalités de suivi d'écoles thématiques spécialisées ;
- les formations proposées aux personnels par l'employeur et les autres tutelles de l'unité de recherche (actions nationales de formation et écoles thématiques du CNRS⁽²⁾, formation permanente à l'INRA⁽³⁾, etc.) ;

2. <http://carrieres.cnrs.fr/fr/vous-epanouir>

3. <http://jobs.inra.fr/Vivre-a-l-Inra/La-formation-permanente>

- la participation à des manifestations telles que les forums de recrutement.

Outre la formation continue, d'autres initiatives de la part du doctorant peuvent compléter une construction pertinente de son projet professionnel. On citera notamment la possibilité pour le doctorant d'effectuer des formations proposées par un organisme externe (URFIST, GRETA, France Université Numérique, Collège de France, etc.) qui, une fois réalisées, pourront être validées par l'école doctorale. Pour être utiles et se dérouler dans de bonnes conditions, ces formations doivent être cohérentes avec le projet doctoral et professionnel du doctorant.

Le financement de ces formations est pris en charge par l'unité de recherche, l'école doctorale ou l'employeur. Lorsque la formation est demandée à l'initiative d'un doctorant, il peut mobiliser les heures de formation de son Compte Personnel de Formation (CPF)⁽⁴⁾⁽⁵⁾.



PRATIQUES INADAPTÉES

Certains organismes proposent de certifier qu'un doctorant a participé à un certain nombre de formations en apposant un label à son doctorat. Si cela peut sembler louable pour valoriser certaines formations ou compétences, ces labels mettent l'accent sur une partie limitée du parcours doctoral. Ils occultent donc l'essentiel des compétences acquises par les docteurs, par leur pratique de la recherche en particulier. Ces labels créent des distinctions entre doctorats alors que les compétences assimilées peuvent être les mêmes. Cette approche nuit gravement à l'unicité et à la visibilité du doctorat.

Pour valoriser l'intégralité des compétences de leurs docteurs, les établissements peuvent plutôt certifier l'ensemble du cadre doctoral qu'ils proposent, en obtenant des labels de qualité comme HR Excellence for Research⁽⁶⁾ ou une certification ISO 9001 de la formation doctorale. En outre, les écoles doctorales, les établissements et les unités de recherches sont évalués par le Haut Conseil à l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES). De tels dispositifs favorisent l'attractivité pour les futurs doctorants ainsi que la promotion active des profils des docteurs.

4. <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F18090.xhtml>, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>, <http://www.safire.fonction-publique.gouv.fr/>

5. Le Compte Personnel de Formation (CPF) a remplacé le Droit Individuel à la Formation (DIF).

6. <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

CHAPITRE XIII

ACTIVITÉS HORS RECHERCHE PENDANT LE DOCTORAT

En dehors de la mission de recherche associée au doctorat, le doctorant peut effectuer d'autres activités, rémunérées ou non. Leur diversité est à l'image de celle des métiers et carrières des docteurs, dans le secteur académique ou en dehors. Le contrat doctoral prévoit la possibilité d'effectuer plusieurs missions complémentaires. Les autres contrats peuvent intégrer une clause de cumul sous réserve d'autorisation de l'employeur. Des activités bénévoles liées à la recherche et à l'animation de la vie doctorale peuvent être aussi exercées pendant le temps libre du doctorant. L'ensemble de ces activités hors recherche contribue à la montée en compétence du doctorant, qui saura en faire profiter son activité de recherche. Les compétences développées lors de ces activités pourront venir alimenter le portfolio⁽¹⁾ du doctorant (voir chapitre 21 *Compétences développées pendant le doctorat*).



Les activités rémunérées

Doctorant sous contrat doctoral

En combinant les dispositions générales applicables à tous les agents de l'état (voir le [décret du 27 janvier 2017](#) relatif au cumul d'activités des agents publics) et les dispositions spécifiques aux doctorants contractuels (voir le [décret du 23 avril 2009](#) concernant les doctorants contractuels), le panorama ci-dessous résume les activités hors recherche rémunérées pouvant être exercées par les doctorants contractuels.

1. [article 15](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 : « Un portfolio du doctorant comprenant la liste individualisée de toutes les activités du doctorant durant sa formation, incluant enseignement, diffusion de la culture scientifique ou transfert de technologie, et valorisant les compétences qu'il a développées pendant la préparation du doctorat, est réalisé. Il est mis à jour régulièrement par le doctorant. »

Activités hors recherche prévues dans le contrat doctoral ou cumulables

Dans l'article 5 du décret du 23 avril 2009, il est indiqué que le doctorant contractuel accomplit durant les trois ans de son contrat soit un service annuel exclusivement consacré aux activités de recherche liées à la préparation du doctorat, soit un service annuel comprenant au moins cinq sixièmes de son temps de travail effectif consacré à l'activité de recherche et au maximum un sixième de son temps de travail consacré à une des activités suivantes ou une combinaison de ces activités :

- enseignement ;
- diffusion de l'information scientifique et technique et valorisation des résultats de la recherche ;
- expertise.

Des activités d'enseignement ou d'expertise peuvent être confiées au doctorant contractuel en dehors du contrat doctoral, dans le cadre d'un cumul d'activités, par exemple sous le régime des vacances⁽²⁾, sous réserve que la durée totale cumulée de ces activités soit inférieure à un sixième du temps plein⁽³⁾. L'autorisation d'effectuer ces activités ne pourra être délivrée que si celles-ci restent ponctuelles et n'interfèrent pas avec le travail de recherche.



PRATIQUES INADAPTÉES

La rémunération associée au cumul d'activités recouvre moins de cotisations que celle associée aux missions doctorales. De plus, les délais de paiement, dans ce cadre, sont longs et dépassent parfois les six mois. Les établissements sont donc invités à mensualiser le paiement des vacances⁽⁴⁾, et certaines organisations comme la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) demandent aux employeurs de favoriser le recours aux missions dans le cadre du contrat doctoral.

Il est possible de changer de mission au début de chaque nouvelle année du doctorat, en ajoutant un avenant au contrat initial. L'employeur n'est pas obligé d'accorder à un doctorant contractuel la possibilité d'effectuer une activité hors recherche : la décision lui revient, sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du doctorant, du directeur doctoral et du directeur d'unité.

Le doctorant peut effectuer une ou plusieurs activités complémentaires dans la limite d'une durée annuelle maximale d'un sixième d'un temps plein, toutes missions cumulées. Ceci correspond à 64 heures équivalent TD pour l'activité d'enseignement et

2. décret du 29 octobre 1987

3. article 5 du décret du 23 avril 2009

4. http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=115794&cbo=1

à 32 jours pour les autres activités complémentaires. Ces activités peuvent être accomplies tout au long de l'année selon des modalités adaptées à chacune d'elles et compatibles avec le travail de recherche effectué par le doctorant. Les missions complémentaires effectuées dans le cadre du contrat doctoral peuvent être reportées d'une ou deux années, tout en restant dans la période du contrat doctoral, sur demande du doctorant et après avis du directeur doctoral, de l'unité et du directeur de l'école doctorale (conformément à l'article 5-3 du décret du 23 avril 2009).



PRATIQUES INADAPTÉES

La possibilité de report des missions complémentaires permet d'en effectuer une grande partie dans un temps restreint. Un report important en fin de doctorat ne permet ni d'aborder sereinement la fin du doctorat ni de faire profiter l'activité de recherche des compétences développées au cours de ces missions.

Le montant minimal de la rémunération des missions complémentaires est fixé par la réglementation (**arrêté du 29 août 2016** fixant la rémunération du doctorant contractuel), et indexé sur l'évolution du point d'indice de la fonction publique⁽⁵⁾ (voir l'article L412-2 du Code de la recherche et la **circulaire du 29 novembre 2016**). Ainsi, au 1^{er} février 2017, la rémunération brute minimale mensuelle pour un contrat doctoral dont un sixième du temps est consacré à l'exercice de missions complémentaires s'élevait à 1989,36 €, soit environ 220,80 € de plus que pour un contrat doctoral sans mission complémentaire.

Mission d'enseignement

La mission d'enseignement est aujourd'hui ce qu'on appelait « monitorat » avant la création du contrat doctoral. Elle s'effectue au sein d'une équipe pédagogique d'un établissement d'enseignement supérieur. Son service annuel est au plus égal au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs, soit 42 heures de cours, 64 heures de travaux dirigés (TD) ou de travaux pratiques (TP) ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance. Un tuteur pédagogique suit le déroulement de l'enseignement mené par le doctorant.

Ces 64 heures équivalent TD correspondent à un sixième du temps de travail annuel du doctorant, soit un total de 268 heures de travail effectif. Elles incluent donc le temps dédié aux activités liées à ces enseignements (préparation de sujets ou de corrigés, surveillance d'examen, correction de copies, jurys d'examens oraux, réunions de

5. Plus d'informations sur la rémunération des fonctionnaires et des agents non titulaires de la fonction publique sur Service-Public.fr : <http://m.vosdroits.service-public.fr/particuliers/F461.xhtml>

coordination, etc.), comme précisé dans l'article 5-1 du décret du 23 avril 2009.

PRATIQUES INADAPTÉES

Même s'il est rendu possible par la réglementation, le cadre des vacances pour rémunérer les doctorants, contractuels ou non, pose de nombreux problèmes.

La rémunération horaire des travaux pratiques est parfois inférieure à celle des missions d'enseignement des doctorants contractuels. En effet, l'équivalence de rémunération entre heures de travaux pratiques et de travaux dirigés est acquise pour les missions complémentaires⁽⁶⁾ mais ne l'est pas pour les vacances⁽⁷⁾. Au 1^{er} février 2017, une heure de TP est rémunérée 27,59 € en vacances, mais au minimum 41,40 € en mission doctorale (même rémunération qu'une heure de TD)⁽⁸⁾.

Dans ce cas, en se basant sur le ratio heure de travail effectif et heure d'enseignement équivalent TD pour un enseignant-chercheur, on arrive à la conclusion qu'un doctorant contractuel est rémunéré aux alentours du SMIC horaire. Il est donc nécessaire de limiter ces tâches à une durée inférieure à celle des enseignants-chercheurs.

Enfin, si la limite réglementaire annuelle pour un doctorant vacataire est de 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente⁽⁹⁾, il est fortement déconseillé pour un doctorant vacataire, et de toute façon interdit pour un doctorant contractuel⁽³⁾, de dépasser un volume de 64 heures équivalent TD annuelles. Multiplier le nombre de vacances peut en effet nuire à la qualité des enseignements et à la disponibilité du doctorant pour son travail de recherche.

En plus des enseignements qu'il assure, le doctorant suit une formation générale au métier d'enseignant proposée par les établissements (article 6 du décret du 23 avril 2009). Elle comprend notamment une formation aux méthodes d'enseignement et aux techniques de communication, et un approfondissement de sa connaissance du fonctionnement du système d'enseignement supérieur (voir chapitre 12 *Formation continue pour les doctorants*).

6. article 2 de l'arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel

7. article 1 de l'arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires

8. Montants indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique selon l'article 3 de l'arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires

9. article 5 du décret du 29 octobre 1987

PRATIQUES INADAPTÉES

Un doctorant en début de carrière qui débute l'enseignement a rarement les compétences nécessaires pour dispenser des cours magistraux ou des enseignements de niveau master. Il apparaît plus judicieux qu'il assure tout d'abord des heures de TD ou TP de niveau licence, plus en adéquation avec sa jeune expérience. Il pourra ensuite développer une expérience plus variée, du point de vue des niveaux d'études, types d'enseignement ou des sujets enseignés.

Dans le cas où des heures de cours magistraux sont dispensées, la réglementation précise seulement que la rémunération pour les missions complémentaires du contrat doctoral se montent au moins à l'équivalent de la rémunération d'une heure de travaux dirigés en vacances ([article 2](#) de l'arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel). Il est recommandé qu'elles soient rémunérées (de même que pour les enseignants-chercheurs titulaires) à 1,5 fois le tarif des heures de travaux dirigés.

D'autre part, il est inacceptable que des activités liées à des enseignements de collègues, comme la correction de copie ou la surveillance d'examen, soient demandées au doctorant en l'absence d'une rémunération dédiée.

Mission d'expertise

Appelée auparavant « doctorat-conseil », la mission d'expertise consiste en une mission rémunérée effectuée par un doctorant dans une entreprise, une administration, une collectivité territoriale, un établissement public, une association ou une fondation, complémentaire à la mission de recherche doctorale.

Cette mission est généralement liée au domaine des connaissances et aux compétences acquises durant sa formation mais n'entre pas dans le projet de recherche du doctorant. Comme exemples de missions, on peut citer l'audit et le conseil méthodologique, technique et scientifique, la veille technologique, une étude de faisabilité, une analyse bibliographique, la formation de personnel, etc.

Une convention est signée entre l'établissement employeur du doctorant et le commanditaire de la mission d'expertise. Elle prévoit la définition des activités confiées au doctorant, leurs modalités d'exécution, de supervision et d'évaluation, le montant de la prestation facturée par l'établissement au commanditaire de la mission, ainsi que les responsabilités des supérieurs hiérarchiques du secteur de l'entreprise et du directeur doctoral.

L'[article 5](#) du décret du 23 avril 2009 autorise les doctorants contractuels à exercer une activité d'expertise dans le cadre du cumul d'activité de même que pour l'activité d'enseignement. Il est conseillé

de signaler ces projets d'activité à l'établissement et à l'unité afin d'en favoriser le suivi et de valoriser les travaux réalisés. En cas de conflit d'intérêt, l'activité pourra éventuellement être requalifiée en collaboration.

Mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche

La diffusion de l'information scientifique a pour objectif de promouvoir les activités de recherche, les réalisations et les compétences des enseignants-chercheurs et chercheurs des laboratoires, au-delà de la sphère académique, auprès des élèves, enseignants du secondaire, acteurs du monde socio-économique et citoyens. La structure (collège, association, musée, etc.) à l'origine de la mission prévoit un encadrement approprié afin d'accompagner le doctorant et de suivre la réalisation des projets.

L'activité de « valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique » a pour vocation de valoriser les résultats de la recherche. Celle-ci peut se faire par la négociation de contrats de collaboration de recherche ou de valorisation, le transfert de technologie, la protection des résultats, la détection des technologies, des méthodologies et des projets de recherche valorisables, etc. Il ne s'agit pas, lors de la mission, de valoriser les résultats de sa propre recherche mais de s'approprier des projets extérieurs afin d'en définir une stratégie de valorisation.

Le service à l'origine de la mission prévoit un encadrement approprié afin d'accompagner le doctorant et de suivre la réalisation des projets.

Diffusion des missions

Ces missions sont, en général, affichées par l'établissement et peuvent être diffusées auprès des doctorants par les écoles doctorales, les établissements et au sein des laboratoires. En particulier pour les missions d'expertise, c'est à l'établissement de prendre la responsabilité du démarchage des entreprises pour susciter des offres de missions, en s'appuyant par exemple sur ses structures de valorisation et son réseau d'anciens. Les candidats peuvent également participer à ce démarchage.

Les missions peuvent être ouvertes à des doctorants n'ayant pas leur contrat doctoral dans l'établissement : l'établissement signataire du contrat doctoral ajoutera alors un avenant au contrat doctoral, et les deux établissements établiront une convention ([article 5-2 du décret du 23 avril 2009](#) et [page 8 de la circulaire du 29 novembre 2016](#)).

Activités hors recherche ne pouvant pas être cumulées

En dehors des activités d'enseignement et d'expertise, aucune activité complémentaire ne peut être exercée dans le cadre d'un cumul d'activité par les doctorants contractuels contre rémunération. En

particulier, les emplois étudiants sont incompatibles avec un contrat doctoral (article D811-8 du Code de l'éducation).

Autres cas hors contrat doctoral

Les doctorants n'ayant pas de contrat doctoral mais bénéficiant d'un autre contrat peuvent assumer les missions précédemment citées. Pour les doctorants en convention CIFRE ou tout autre contrat de droit privé, l'accès à ces missions dépend du contrat signé entre le doctorant et l'entreprise et de l'autorisation accordée par l'employeur au doctorant. L'établissement peut ouvrir ses missions à des doctorants n'ayant pas de contrat doctoral dans son établissement.



PRATIQUES INADAPTÉES

Les vacances ne constituent pas la rémunération du travail de recherche du doctorant. Elles ne peuvent donc que constituer un supplément de revenus pour le doctorant, en plus de son salaire dû à sa mission de recherche. D'autres problèmes liés aux vacances sont par ailleurs indiqués dans le cadre Pratiques inadaptées de la page 96.

Activités bénévoles liées au doctorat

En dehors du projet doctoral et de ces missions sous contrat, il existe d'autres activités liées au doctorat, facultatives, généralement faites en tant que bénévole.

Le doctorant n'a pas intérêt à se disperser outre-mesure. La réalisation de son projet doctoral, en particulier celle de son activité de recherche reste prioritaire et constitue la quasi-totalité de son temps plein professionnel. Ses activités bénévoles ne doivent pas empiéter sur ce temps de travail.

Représentation des jeunes chercheurs

Les doctorants peuvent avoir des activités de représentation des jeunes chercheurs dans diverses instances, qui développent leur connaissance en administration de la recherche et leurs compétences en communication en particulier (voir chapitre 17 *Représentation des doctorants*).

Activités associatives

Parfois, au sein de l'établissement ou dans l'école doctorale, il existe déjà une association de doctorants et de jeunes docteurs ; il est possible d'en créer une dans le cas contraire. Les missions de l'association dépendent de ses statuts et peuvent par exemple inclure :

- établir des liens entre les doctorants d'une école doctorale ou d'un établissement ;
- établir des liens avec les autres acteurs de l'école doctorale ou de l'établissement ;
- établir des liens avec des doctorants d'autres écoles doctorales ;
- promouvoir le doctorat ;
- participer aux médiations en cas de conflits impliquant des doctorants.

Il existe aussi des associations territoriales (généralement régionales ou nationales) de jeunes chercheurs et des confédérations d'associations. La Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) est l'instance nationale représentative des doctorants et des jeunes docteurs et l'interlocutrice des pouvoirs publics et des décideurs.

Pour établir des liens entre des doctorants d'une même école doctorale ou venant d'autres écoles doctorales, des événements culturels, sportifs et culinaires peuvent être organisés. L'association, selon son budget, peut participer aux frais liés à ses activités.

La promotion du doctorat peut se faire auprès des entreprises par des forums, par des rencontres entre doctorants et directions de ressources humaines et par des visites d'entreprises, auprès du grand public par des journées portes ouvertes de l'école doctorale ou par des événements de culture scientifique comme la Fête de la Science. Ces activités peuvent être organisées ou co-organisées par l'association, par l'école doctorale, l'établissement, le laboratoire, etc.

Ces activités peuvent permettre d'acquérir et de développer des compétences complémentaires au projet doctoral (communication, diplomatie, gestion de projet, comptabilité, management, etc.) et être validées en tant que formation doctorale, selon la politique de l'école doctorale.

La liste des associations de jeunes chercheurs peut se trouver sur la Toile des doctorants⁽¹⁰⁾.

Évaluateur HCERES

Les écoles doctorales sont évaluées par l'HCERES (Haut Conseil à l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur⁽¹¹⁾). Le comité nommé par l'HCERES pour évaluer chaque structure et étudier le dossier d'autoévaluation présenté, procède à la visite sur site, puis remplit des grilles d'évaluation et rend son rapport.

Les jeunes docteurs peuvent participer aux comités d'évaluation des écoles doctorales. Les frais de mission sont pris en charge par l'HCERES et les membres du comité perçoivent une indemnité d'expertise.

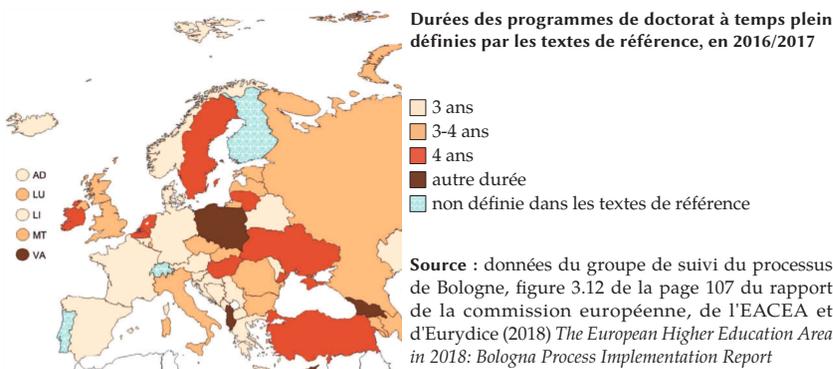
10. <http://associations-jeunes-chercheurs.org/>

11. <http://www.hceres.fr>

CHAPITRE XIV

DURÉE DU PROJET DOCTORAL ET PROLONGATION ÉVENTUELLE

En France, la durée du doctorat est « *en règle générale [de] trois ans en équivalent temps plein consacré à la recherche* »⁽¹⁾. Cette harmonisation participe de la définition d'un doctorat unique pour toutes les disciplines et fait partie d'un processus d'homogénéisation internationale et notamment européenne. Dans la majorité des pays européens, la durée de référence des doctorats est actuellement de trois ans, elle ne dépasse pas quatre ans dans la plupart des autres⁽²⁾. Une telle unicité interdisciplinaire et internationale du doctorat favorise sa lisibilité et sa reconnaissance comme expérience professionnelle de recherche d'une durée conséquente; elle fournit par ailleurs un cadre avec une durée limitée pour le dimensionnement et la conduite des projets doctoraux.



Cette fiche présente les bonnes pratiques permettant de mener un projet doctoral en trois ans. Elle décrit également les possibilités de prolongations, strictement encadrées, et les aménagements exceptionnels pour mener un doctorat à temps partiel.

1. [article 14](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat
2. voir notamment la [figure 3.12 de la page 107](#) du rapport de la commission européenne, de l'EACEA et d'Eurydice (2018) *The European Higher Education Area in 2018: Bologna Process Implementation Report*

Durée du projet doctoral

Le doctorat, une expérience à temps plein

Le doctorat est une première expérience professionnelle de recherche qu'il est préférable d'effectuer à temps plein sans interruption, afin de le mener à son terme dans les meilleures conditions. Cependant, le doctorat peut s'effectuer à temps partiel, sous certaines conditions détaillées dans la section Cas particulier des doctorats à temps partiel.

La juste durée du doctorat

Afin de définir un doctorat unique pour toutes les disciplines et tous les pays européens, il est important d'harmoniser sa durée. En France, trois ans correspondent à la durée prévue des financements de doctorats (voir chapitre 4 *Plan de financement du projet doctoral*) : contrat doctoral, subvention publique pour les CIFRE, financements européens tels que les Innovative Training Network (ITN) des actions Marie Skłodowska-Curie⁽³⁾.

Cette durée permet la conduite d'un premier projet par un chercheur en début de carrière, en permettant son intégration dans l'unité de recherche, la maîtrise de l'état de l'art et la réalisation de travaux innovants validés par les pairs, ceci dans une prise d'autonomie progressive. Il est important d'inclure dans la durée du doctorat non seulement l'intégralité du travail de recherche, mais également la rédaction du manuscrit, la soutenance et le travail de transmission à l'équipe de recherche des résultats et méthodes développées (voir chapitre 19 *Conclusion de la période doctorale*).

Après des futurs employeurs, une durée harmonisée permet de rendre plus lisible le doctorat. En effet, cela contribue à l'homogénéisation des projets doctoraux, quels que soient les établissements ou les domaines de recherche (organisation du travail, encadrement, suivi du projet, etc.). Il est ainsi possible de définir un référentiel de compétences communes aux docteurs, parmi lesquelles on peut compter la capacité de mener à bien un projet de recherche dans un temps imparti, quelles que soient les difficultés rencontrées.

Le respect de la durée du doctorat

Le respect de la durée du doctorat est essentiellement une problématique méthodologique de conduite de projet. Chaque acteur du projet doctoral a un rôle à jouer à son niveau pour assurer ce respect (voir chapitre 11 *Encadrement et suivi du projet doctoral*). La durée de trois ans est donc simplement un des paramètres du projet doctoral dont le respect constitue un des critères de réussite, en ce

3. http://ec.europa.eu/research/participants/portal/doc/call/h2020/h2020-msca-itn-2014/1590152-itn_2014_-_guide_for_applicants_1.2_en.pdf

qu'il montre la capacité du docteur à maîtriser ses délais et à gérer les incertitudes et aléas intrinsèques au métier de chercheur (piste infructueuse, délais d'acceptation et rejets de publications, etc.). De plus, il est de la responsabilité du directeur doctoral et de l'école doctorale d'évaluer la faisabilité du projet dans la durée impartie (voir chapitre 3 *Élaboration du projet doctoral* et chapitre 5 *Validation et sélection des projets doctoraux*). S'il s'avère, avant ou pendant le doctorat, que le projet ne peut pas être réalisé dans le cadre de cette durée, le directeur doctoral, en accord avec l'école doctorale, prend la responsabilité de modifier le projet pour éviter tout dépassement excessif de cette durée. Le suivi annuel du doctorant organisé par l'école doctorale constitue un temps privilégié pour discuter du redimensionnement du projet.



PRATIQUES INADAPTÉES

Dans certaines communautés scientifiques, l'opinion veut qu'un doctorat requière une durée supérieure à trois ans. La principale raison avancée consiste à invoquer les « spécificités » inhérentes au travail de recherche d'un domaine donné. Cette pratique a pour effet de conférer au doctorat l'image d'une œuvre d'extrêmement longue haleine relevant du parcours du combattant et de sacrifices personnels importants. Cette représentation, si elle a pu avoir une réalité par le passé, correspond à un travail disproportionné par rapport aux standards nationaux et internationaux actuels. Le recours à des arguments de « spécificités disciplinaires » est un moyen classique et répandu pour ne pas aborder les véritables déterminants que sont les conditions concrètes de la conduite du travail doctoral. Cela permet de minimiser la responsabilité des acteurs (doctorant, directeur doctoral et école doctorale) et, ainsi, d'enrayer toute initiative d'évolution, en invoquant l'autorité de motifs prétendument scientifiques.

Toutes les disciplines scientifiques, sciences humaines, sociales et sciences expérimentales, ont, sans aucune exception, leur lot de contraintes et d'aléas liés à la nature de leurs travaux. Un historien aura des difficultés d'accès à certaines archives, un astrophysicien devra pouvoir accéder à tel équipement unique au monde, un biologiste aura des soucis avec des organismes qui ont leur propre rythme, un sociologue sera contraint par des autorisations administratives pour accéder à son terrain d'enquête, un physicien expérimental sera retardé par des pannes techniques indépendantes de sa volonté, etc. Ces contraintes ne peuvent justifier en elles-mêmes des variations du simple au double dans les moyennes de durée des doctorats selon les disciplines.

Les déterminants agissant sur la durée du doctorat sont pourtant bien identifiés et s'alimentent les uns les autres en un cercle vicieux :

- **Défaillance des unités de recherche** : l'absence d'élaboration des projets de recherche en amont du recrutement des doctorants et l'absence d'intégration des projets doctoraux dans la politique scientifique globale d'une unité de recherche conduit le doctorant à l'isolement scientifique et à de longues périodes perdues inutilement à définir une problématique de recherche pertinente ou à rechercher des interlocuteurs scientifiques compétents sur son domaine (voir chapitre 3 *Élaboration du projet doctoral*). Cette défaillance provient elle-même souvent d'une insuffisance de moyens et de structuration des unités de recherche (manque de locaux, de moyens matériels et financiers, de travail collectif et de projets communs, de politique scientifique).
- **Déficience de l'encadrement et du suivi** : un investissement faible ou insuffisant d'un directeur doctoral dans l'élaboration du projet doctoral et l'encadrement du doctorant induit une augmentation des délais et des échéances qui ne peuvent être respectées. Il est important de souligner que pour un directeur doctoral, l'encadrement d'un grand nombre de doctorats ne permet pas d'en assurer la qualité. Par ailleurs, des lacunes dans le suivi des doctorats au niveau de l'école doctorale, de l'unité de recherche, des partenaires (voir chapitre 11 *Encadrement et suivi du projet doctoral*) augmentent aussi les risques de dépassement des délais.
- **Mauvaise gestion du projet** : le non-respect des délais peut provenir de la difficulté du doctorant à gérer son projet (manque de compétences ou de recul pour prendre les bonnes décisions). Il peut également être dû à un manque de responsabilité du doctorant qui négligerait d'être proactif ou ne fournirait pas le travail nécessaire. Cette situation peut provenir d'un recrutement déficient (voir chapitre 7 *Procédure de recrutement du doctorant*) ou de motivations inadaptées du candidat (voir chapitre 2 *Motivations : de l'idée au projet*).
- **Absence de financement** : un doctorant qui doit exercer une autre activité professionnelle afin de pouvoir subvenir à ses besoins ne peut pas se consacrer à temps plein à son projet doctoral et ne peut donc pas respecter un délai de trois ans (voir chapitre 4 *Plan de financement du projet doctoral*).
- **Conservatisme des pratiques de recrutement** : certaines commissions chargées des qualifications et des

recrutements aux fonctions de chercheur et d'enseignant-chercheur titulaire semblent n'avoir toujours pas tourné la page du doctorat d'État et donnent l'impression d'évaluer la qualité d'un doctorat au nombre de pages du manuscrit de thèse ou au nombre d'années passées en doctorat. La durée des projets doctoraux est bien entendu directement impactée par cette attitude, étant donné que les doctorants intéressés par une carrière académique cherchent logiquement à se conformer aux critères de qualité (qu'ils soient formellement ou informellement exprimés) et à la culture scientifique qui prévaut dans leur environnement de travail.

L'inversion de ces dérives réside dans la professionnalisation croissante des acteurs du doctorat. Le doctorat étant encore parfois essentiellement perçu par certains comme une poursuite d'études et comme une « aventure personnelle », rien n'encourage les acteurs – doctorant compris – à s'investir dans le respect de délais. Ces délais sont alors vécus comme des contraintes à la liberté et non comme un cadre nécessaire à l'efficacité du travail et à la valorisation de l'expérience doctorale.

Prolongation éventuelle et exceptionnelle

Certaines situations particulières peuvent justifier la nécessité d'une prolongation du projet doctoral au delà des trois ans initialement prévus. Elles sont de plusieurs types (article 14 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat) :

- prolongation accordée de droit pour des raisons médicales ou familiales détaillées ci-après ;
- prolongation pour les doctorants en situation de handicap ;
- prolongation exceptionnelle accordée suite à l'octroi d'une période de césure pour motifs personnels ;
- prolongation dérogatoire accordée par le chef d'établissement, notamment en raison de difficultés liées au projet doctoral, trois options étant alors envisageables :
 - adapter le projet pour éviter une prolongation,
 - le prolonger,
 - l'interrompre.

La réglementation précise que la durée du doctorat, et de l'éventuel contrat doctoral associé, ne pourra pas dépasser six ans, sachant que l'éventuelle année de césure ne sera pas comptabilisée dans cette durée.

Prolongation accordée de droit

L'article 8 du décret du 23 avril 2009 prévoit plusieurs cas de prolongation du contrat doctoral, débouchant sur une prolongation du doctorat, dans des situations d'interruption de travail prévues par les articles 14 et 15 du décret du 17 janvier 1986 : congé maternité, paternité, d'adoption, de maladie ou consécutif à un accident du travail de plusieurs mois.

Ces prolongations de contrat sont accordées « *de plein droit, à condition toutefois que l'intéressé en formule la demande avant l'expiration de son contrat initial* » selon la circulaire du 29 novembre 2016 (page 6).

Des dispositions relatives aux doctorants contractuels sont également prévues par la circulaire du 30 avril 2012, qui détaille les droits aux congés légaux ainsi que le mode de calcul des réductions de service d'enseignement afférentes pour les personnels de recherche, en précisant que les doctorants contractuels bénéficient des mêmes dispositions que les enseignants chercheurs vis-à-vis de leurs enseignements (page 3).

En particulier, le congé maternité (page 5) correspond à 16 semaines et ne modifie en aucun cas le droit aux congés annuels de la doctorante contractuelle. Une décharge de service est accordée au prorata de la charge de service annuelle de 64 heures équivalent TD. Ceci correspond à des minima de décharge d'enseignement de 32 heures dans le cas d'une première ou seconde grossesse, de 51 heures à partir de la troisième, et d'un service complet en cas de naissances multiples. La même méthode de prorata s'applique pour les autres cas de congés conduisant à des prolongations de droit du contrat doctoral.

En ce qui concerne les doctorants en CIFRE, l'article 15 de la convention d'octroi des CIFRE prévoit que la subvention du ministère chargé de la recherche versée par l'ANRT à l'entreprise est suspendue en cas d'arrêt des travaux du doctorant de plus d'un mois. Paradoxalement, s'il est prévu que cette subvention soit ensuite prolongée, aucun renouvellement de contrat n'est possible dans le cas d'un CDD : l'unité de recherche peut signer un contrat correspondant aux mois supplémentaires requis suite à l'interruption, à moins que l'entreprise transforme le CDD en CDI.

Les fonds nécessaires à ces prolongations de contrat peuvent provenir de sommes mutualisées suite aux arrêts prématurés d'autres contrats doctoraux.

Prolongation pour les doctorants en situation de handicap

Sur demande du doctorant en situation de handicap, le chef d'établissement peut prolonger la durée du doctorat. Si le doctorant bénéficie d'un contrat doctoral, il peut également demander une

prolongation d'une durée d'un an de son contrat de travail (article 7 du décret du 23 avril 2009). L'obtention de cette prolongation sera conditionnée par la présence d'un financement pour couvrir la période supplémentaire.

Prolongation exceptionnelle pour une période de césure

Les modalités du décret du 18 mai 2018 relatif à la période de césure des usagers précisent les dispositions définies à l'article 14 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat.

La période de césure constitue une interruption des travaux doctoraux et, en conséquence, n'est pas rémunérée dans ce cadre. Elle ne peut avoir lieu qu'une seule fois pendant le doctorat. Le doctorant reste inscrit dans son établissement durant la période de césure. La période de césure débute nécessairement avec un semestre universitaire ; le dernier semestre universitaire du doctorat ne peut être concerné. La durée de cette période, comprise entre un et deux semestres universitaires, n'est pas comptabilisée dans la durée du doctorat. Dans le cas d'un contrat doctoral, « la durée du contrat est prolongée par avenant de la durée du congé »⁽⁴⁾.

La demande est formulée au chef d'établissement « dans le but d'acquérir une expérience personnelle ou professionnelle, soit en autonomie, soit encadré dans un organisme d'accueil en France ou à l'étranger ». Elle est à l'initiative exclusive du doctorant et ne peut être rendue obligatoire. L'établissement en fixe les modalités d'attribution, « compte tenu de la qualité et de la cohérence du projet ». La césure permet au doctorant d'effectuer, notamment, une formation non liée au projet doctoral, une autre expérience professionnelle, un engagement de service civique, ou un projet de création d'activité.

Le doctorant, son équipe de recherche et son école doctorale anticipent, dès la demande de césure, les évolutions du contexte (environnement de travail, évolution du domaine de recherche, financements du projet, etc.) pendant l'interruption du doctorat, afin d'identifier et de prévenir les risques associés à l'interruption puis à la reprise du doctorat. L'ensemble des acteurs impliqués dans le projet doctoral accompagnent la reprise du doctorat. S'il y a lieu, pour prendre en compte les conséquences de l'activité menée lors de la période de césure (par exemple la création d'une entreprise), la convention de formation est adaptée, indiquant notamment le projet professionnel, le calendrier de recherche du projet doctoral, et si le doctorat est mené à temps complet ou partiel⁽⁵⁾.

4. article 8-1 du décret du 23 avril 2009.

5. article 12 de l'arrêté du 25 mai 2016 sur le doctorat.



PRATIQUES INADAPTÉES

La réglementation interdit le recours à une césure afin d'accroître la durée du temps alloué au projet doctoral. Ainsi, la période de césure ne saurait être utilisée, par exemple, pour l'appropriation du sujet de recherche, pour la rédaction d'articles ou de la thèse, ou pour la préparation de la soutenance. En outre, la délivrance du doctorat ne peut pas être conditionnée par des activités liées à la période de césure, par exemple une expérience professionnelle en entreprise.

Prolongation suite à des difficultés dans la réalisation du projet

Des critères directement liés au projet doctoral peuvent conduire à envisager une prolongation du doctorat : problèmes matériels majeurs imprévus, prise de risque scientifique significative, redéfinition importante du projet de recherche. Dans toutes ces situations, il est important de garder à l'esprit que la prolongation est dérogatoire, et de trouver la solution la mieux adaptée.

Adaptation du projet

Une bonne gestion de projet et une vigilance accrue sur les points critiques décrits ci-dessus par les différents acteurs impliqués (directeur doctoral, école doctorale, doctorant, etc.) permettent d'adapter le projet doctoral aux difficultés rencontrées sans en augmenter la durée. Au-delà de la réorientation du projet, la soutenance peut également être envisagée à partir des résultats déjà obtenus.

Délai exceptionnel

Un délai supplémentaire peut être accordé à titre dérogatoire et exceptionnel par le chef d'établissement, sur proposition du directeur de l'école doctorale et après avis du directeur doctoral et du directeur d'unité, sur demande motivée du candidat⁽⁶⁾. Il revient aux établissements, via les écoles doctorales, d'explicitier une procédure détaillée, et notamment de préciser les motivations et les conditions permettant une dérogation. Les demandes de dérogation liées au projet scientifique doivent être anticipées par le doctorant et son directeur doctoral. L'existence d'une procédure de dérogation ne doit pas servir de palliatif à une déficience dans la définition du projet doctoral, sa conduite et la gestion des risques associés (aléas des recherches, délais de publication, etc.).

6. voir [article 7](#) du décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche.

Quelle que soit la raison de la prolongation, une dérogation ne pourra être accordée que sous réserve de l'existence d'un financement prévu pour couvrir la période supplémentaire. L'obtention de ce financement est de la responsabilité du directeur doctoral. Une absence de financement entraîne une dégradation des conditions de travail du doctorant et menace la réussite du projet doctoral, et ce, dans une situation déjà difficile du fait de la prolongation.

Dans le cas du contrat doctoral, la réglementation ([article 7](#) du décret du 23 avril 2009) autorise les prolongations du contrat de travail par la signature d'avenants mais les limite à deux prolongations d'un an chacune. En revanche, dans le cas d'un doctorat en CDD CIFRE, le contrat de travail avec l'entreprise n'est pas renouvelable ; la prolongation du doctorat nécessite donc que la responsabilité d'employeur soit reprise par l'établissement de tutelle du laboratoire académique partenaire de la CIFRE, à moins que l'entreprise transforme le CDD en CDI.

Afin de réguler le recours aux dérogations, et dans l'esprit de la réglementation en vigueur ([article 14](#) de l'arrêté du 25 mai 2016), la liste motivée des bénéficiaires est présentée chaque année par le directeur de l'école doctorale à son conseil et à la commission de la recherche de l'établissement de rattachement, accompagnée d'indicateurs plus fins, comme le nombre de mois de doctorat réalisés, le nombre de doctorants encadrés par leur directeur doctoral, ou encore la durée moyenne et le taux d'abandon des doctorats encadrés par leur directeur, et de manière générale dans leur unité de recherche ou leur école doctorale.

Arrêt du projet

Lorsqu'une prolongation est envisagée en raison des difficultés rencontrées, il convient de réfléchir également à la possibilité d'arrêter le projet doctoral. En effet, plutôt qu'une prolongation au succès incertain en raison de difficultés persistantes du doctorant, ou de nouveaux obstacles scientifiques, il peut être préférable selon les cas d'interrompre définitivement le projet doctoral. Lorsqu'un tel arrêt est envisagé, il est préférable de le concrétiser le plus tôt possible. La [chapitre 20 Arrêt prématuré du doctorat](#) détaille les modalités d'arrêt du projet doctoral.

Cas particulier des doctorats à temps partiel

Étant donné les contraintes matérielles, intellectuelles et temporelles de l'activité de recherche, il est toujours préférable de réaliser un doctorat à temps plein. Néanmoins, dans la pratique, certains projets doctoraux sont menés à temps partiel. Ceci peut être toléré lorsque les quatre conditions suivantes sont respectées :

- le doctorant exerce une autre activité professionnelle régulière et qualifiée (professeur du secondaire, médecin, professionnel en libéral, etc.) ;
- cette activité ne peut pas être suspendue durant le projet doctoral ;
- le projet professionnel envisagé par le doctorant est cohérent avec l'objectif d'obtention du doctorat ;
- la problématique de recherche ne pâtera pas de la prolongation des travaux (risques dans le cas d'un contexte scientifique compétitif ou en évolution rapide, qui peut rendre certains résultats rapidement obsolètes).

Au démarrage d'un projet doctoral à temps partiel, la convention de formation signée entre le doctorant et le directeur doctoral avant le début du projet précise que le doctorat est mené à temps partiel et quel est le statut professionnel du doctorant (article 12 de l'arrêté du 25 mai 2016). En outre, il est recommandé qu'un accord soit formalisé entre tous les acteurs (doctorant, directeur doctoral, école doctorale, employeur pour la partie recherche et employeur pour l'autre activité) sur le temps de travail et la durée prévue du doctorat. La durée en équivalent temps plein est également de trois ans. Il est recommandé d'effectuer un doctorat à plus de 50% du temps de travail afin de ne pas dépasser une durée de six ans. Dans le cas où l'employeur a un intérêt pour le projet doctoral, qu'il s'agisse des résultats prévus ou des compétences acquises par le doctorant, il peut financer directement le projet de recherche, en garantissant une mise à disposition du doctorant d'au moins 50% de son temps de travail pendant la durée nécessaire.

Dans tous les cas, le financement de l'ensemble des coûts (voir chapitre 3 *Élaboration du projet doctoral*) liés au projet doctoral à temps partiel doit être prévu avant le début du projet.

CHAPITRE XV

GESTION DES CONFLITS PENDANT LE DOCTORAT

Un conflit est une divergence importante entre personnes physiques ou morales susceptible de remettre en question leur relation et leur coopération. Sont traités ici les conflits touchant la conduite du projet de recherche et pouvant influencer son bon déroulement voire empêcher de le mener à bien. Ils peuvent être directement liés à l'activité professionnelle du doctorant, ou résulter de données extérieures au travail de recherche.



La prévention et la gestion des conflits permettent d'en limiter les effets négatifs et d'aboutir à une résolution appropriée. La résolution d'un conflit est d'autant plus satisfaisante que le conflit est détecté et traité tôt, en profondeur, d'une façon professionnelle et responsable par chaque partie. Inversement, les conflits mal résolus ou que l'on laisse se dégrader ont des conséquences dramatiques et les possibilités de résolutions disparaissent avec le temps. Selon les cas, on privilégiera une résolution via une médiation ou une procédure de sanction. Plusieurs solutions peuvent être alors envisagées : réaménagement du sujet, de la direction ou de la durée du projet doctoral, voire arrêt du doctorat.

Émergence des conflits

Sources des conflits

- Les nombreuses sources de conflits peuvent être de deux types :
- en lien avec le droit du travail : absence du contrat de travail ou non-respect par l'une des parties, mauvaises conditions de travail (accès aux ressources matérielles ou financières, etc.), problème personnel nécessitant un aménagement du doctorat, faillite d'une entreprise finançant le doctorat, discriminations, pressions psychologiques et harcèlement moral, harcèlement sexuel, violences contre les personnes ou les biens, etc.
 - en lien avec le cadre du doctorat : non-respect des droits et devoirs du directeur doctoral ou du doctorant (insuffisance professionnelle, délais non tenus, encadrement déficient, absence

initiale de rémunération, isolement scientifique, etc.), incompatibilité d'humeur, divergence scientifique, refus d'autorisation de soutenance, d'inscription ou de réinscription en doctorat, départ du directeur doctoral, attribution de tâches inappropriées, conflits de propriété intellectuelle (brevets, publication), etc.

Ces sources potentielles ne génèrent pas systématiquement un conflit. Dans de nombreuses situations, une concertation entre les acteurs concernés suffit à aménager la bonne poursuite du projet doctoral. Certains de ces aménagements sont par exemple prévus dans le cadre de la loi, comme le congé maternité et le congé maladie, et peuvent nécessiter une prolongation du contrat de travail (voir chapitre 14 *Durée du projet doctoral et prolongation éventuelle*).



PRATIQUES INADAPTÉES

La rémunération des doctorants par libéralités, c'est-à-dire sans signer de contrat de travail, est une source multiple de conflits :

- en lien avec le droit du travail : l'absence de contrat de travail prive le doctorant et son employeur des garanties juridiques en matière de droit du travail, de propriété intellectuelle, de protection sociale et médicale, etc.
- en lien avec le cadre du doctorat : l'absence de reconnaissance d'une prestation de travail qui justifie le salaire du doctorant place ce dernier dans une position de forte dépendance vis-à-vis de toute pression pouvant conduire à l'arrêt de sa bourse.

Le recours systématique à un contrat de travail pour tout doctorant qui fournit un travail de recherche dans une unité de recherche dépendant d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un organisme de recherche est la seule façon d'éviter à ces derniers les problèmes dus à l'absence de contractualisation.

Conseils lors de l'émergence d'un conflit

Le comité de suivi individuel du doctorant⁽¹⁾, constitue un outil pour l'identification des conflits. Réglementairement, le comité de suivi individuel doit se réunir au minimum une fois avant l'inscription en troisième année de doctorat⁽²⁾. Pour un suivi optimal, il est conseillé de réunir son comité de suivi individuel régulièrement, au moins une fois par an à partir de la fin de la première année.

En cas de conflit, il est courant de rencontrer les difficultés suivantes : difficulté à identifier la nature réelle du conflit et à évaluer

1. [article 13](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat
2. [article 11](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat

sa gravité, difficulté à déterminer les moyens de résolutions, déstabilisation personnelle engendrée par le conflit. Face à ces difficultés, l'isolement est source d'aggravation de la situation : il est vivement recommandé de recourir au dialogue avec des tiers tels que les collègues, les amis, la famille, un psychologue du travail du site ou un psychologue extérieur.

Il convient par ailleurs d'adopter des pratiques de communication appropriées, telles que l'*écoute active*⁽³⁾ et la communication non violente⁽⁴⁾. Ces méthodes, qui peuvent être présentées aux doctorants et encadrants dans le cadre de la formation continue, favorisent un dialogue direct, efficace et productif, en vue d'améliorer la situation. Garder des traces écrites de ces échanges oraux permettra d'accéder à un recul objectif sur la situation et d'acter finalement la résolution du conflit. À l'inverse, argumenter par mail, répondre sous le coup de l'émotion ou laisser subsister des incompréhensions ou des ambiguïtés risque d'envenimer la situation.

Outils et moyens de résolution par médiation

Lorsque le conflit ne relève pas d'une procédure de sanctions (voir section *Sanctions* ci-dessous), une résolution par médiation est envisagée. Pour qu'une telle médiation soit efficace, il est important que les personnes qui la pilotent et l'animent soient formées à la gestion de conflit, en particulier au sein de l'école doctorale et de l'établissement. Un échec de la médiation, après application des procédures décrites ci-dessous, peut également conduire à l'arrêt du doctorat, par démission ou licenciement du doctorant (voir chapitre 20 *Arrêt prématuré du doctorat*).

En cas de conflit entre le doctorant et le directeur doctoral

Il convient tout d'abord de bien analyser les raisons des problèmes, et de recourir au dialogue direct dans un premier temps. Si la situation apparaît bloquée, il est souhaitable d'en référer progressivement au niveau hiérarchique supérieur. On pourra ainsi faire intervenir les interlocuteurs suivants :

- la direction de l'unité de recherche ;
- la direction de l'école doctorale ;

3. Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1957). *Active listening*. Industrial Relations Center of The University of Chicago

4. Rosenberg, M. B. (1999). *Nonviolent communication : A language of compassion*. PuddleDancer Press

- le service approprié dans l'établissement (direction des ressources humaines, vice-présidence recherche, commission de résolution des conflits, commission consultative paritaire⁽⁵⁾).

Chaque instance prévoit les modalités de signalement, de résolution, et de suivi des conflits portés à sa connaissance. Les représentants des instances concernées sont désignés de manière à éviter les conflits d'intérêt, par exemple si le directeur doctoral est également directeur de l'école doctorale. Par ailleurs, les associations de doctorants ou d'autres médiateurs peuvent prendre part à la résolution du conflit, à la demande du doctorant ou d'autres parties.

Au niveau de l'unité de recherche : une médiation informelle

Le directeur de l'unité de recherche est responsable de la cohésion de son collectif et de l'avancement des projets de recherche. À ce titre, il se tient informé d'éventuels désaccords entre doctorants et directeurs doctoraux, pour lancer une conciliation. Elle peut se traduire par des discussions informelles avec le doctorant et le directeur doctoral, afin de trouver une solution qui convienne aux deux parties. La participation de collègues peut être utile dans ce processus.

Au niveau de l'école doctorale : un cadre officiel de médiation

L'école doctorale joue un rôle central dans la gestion des conflits relatifs aux doctorats. Lorsque le conflit n'est pas résolu facilement au sein de l'unité de recherche, il convient d'aviser rapidement le directeur de l'école doctorale qui ouvre une procédure officielle de médiation. Il propose une solution, ainsi que les critères d'évaluation de sa mise en place, qui conviennent à l'ensemble des parties impliquées. La responsabilité du suivi de la mise en œuvre de cette solution est confiée au directeur de l'école doctorale.

5. Des commissions consultatives des doctorants contractuels (CCDC) ont été créées par le [décret n° 2009-464 du 23 avril 2009](#) relatif aux doctorants contractuels. Il est inscrit à son [article 10](#) que : « Une commission consultative est instituée par le règlement intérieur de chaque établissement pour connaître des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorants contractuels. Elle comporte, en proportion égale, des représentants du conseil scientifique et des représentants élus des doctorants contractuels. Cette commission rend des avis motivés au chef d'établissement. Elle peut être saisie à l'initiative de tout doctorant contractuel ou du chef d'établissement ». Cet article a été modifié par l'[article 13](#) du décret du 29 août 2016 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. Ces modifications suppriment l'existence des CCDC, « toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle » des doctorants contractuels étant désormais traitée par les commissions consultatives paritaires des établissements employeurs ([article 1-2](#) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État). Cependant, les CCDC restent compétentes sur ces questions jusqu'à la tenue des élections professionnelles de décembre 2018 et le mandat de leurs membres est maintenu ([article 15](#) du décret du 29 août 2016).

Au niveau de l'établissement : un dernier recours et un passage obligé en cas de licenciement

En cas d'échec de la médiation au niveau de l'école doctorale, une procédure de médiation est initiée au niveau de l'établissement d'inscription du doctorant. Elle suit les principes indiqués dans la charte du doctorat de l'établissement, en prévoyant l'implication d'un médiateur impartial dans la résolution du conflit. Tout doctorant contractuel ou chef d'établissement peut par ailleurs saisir la commission consultative paritaire⁽⁵⁾ de l'établissement employeur pour avis (voir l'article 1-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État)

Les médiations au niveau de l'école doctorale ou de l'établissement peuvent conduire à un changement de directeur doctoral, et/ou éventuellement à une réorientation, voire un changement de projet et de durée du doctorat (voir chapitre 14 *Durée du projet doctoral et prolongation éventuelle*).

En cas de conflit au niveau de l'équipe de recherche

Le doctorant et le directeur doctoral font partie d'une équipe dont la qualité de la recherche découle, entre autres, de la richesse des échanges en son sein. Un manque de cohésion de l'équipe ou des conditions de travail inadaptées (absence de contractualisation, de bureau, d'accès aux services de l'unité de recherche, etc.) peuvent conduire à un isolement relationnel, professionnel et scientifique du doctorant ou du directeur doctoral. Dans ce cas, l'unité de recherche et l'école doctorale sont avisées.

Les solutions envisagées sont par exemple la création de séminaires, le rattachement à une autre équipe ou une autre unité, la mise en place de nouvelles collaborations scientifiques, l'amélioration des conditions de travail. En cas d'isolement persistant, dommageable pour le projet doctoral, un aménagement du projet peut être envisagé en accord avec l'école doctorale.

En cas de conflit entre l'école doctorale et le doctorant/directeur doctoral

Les conflits entre l'école doctorale et le doctorant ou le directeur doctoral peuvent être liés à l'autorisation d'inscription en doctorat, de renouvellement d'inscription, de soutenance, etc.

En cas de désaccord avec une décision du directeur de l'école doctorale, une première rencontre est organisée entre le doctorant, le directeur doctoral et le directeur de l'école doctorale. Si le conflit persiste, il est possible de demander l'assistance des membres du conseil de l'école doctorale pour leur exposer le problème et se voir proposer une solution. Finalement, le conflit pourra être résolu

par une structure regroupant des écoles doctorales si elle existe, ou l'établissement (présidence, commission de la recherche). À chaque niveau, des associations de doctorants ou des médiateurs peuvent aider à résoudre le conflit. Si le problème se situe entre le doctorant et l'école doctorale, pendant toute la médiation, le directeur doctoral prend une part active à la résolution du problème.

En cas de conflit entre l'établissement et le doctorant/-directeur doctoral

Les problèmes éventuels de renouvellement d'inscription ou d'autorisation de soutenance se règlent de manière similaire à ceux décrits entre l'école doctorale et le doctorant ou le directeur doctoral. Le directeur de l'école doctorale est alors partie prenante dans la résolution de ce conflit.

En cas de problème relatif à l'application de la charte du doctorat, l'école doctorale envisage l'évolution de la charte du doctorat si nécessaire.

Des problèmes relatifs à la position d'employeur de l'établissement peuvent aussi émerger, par exemple en rapport à la valorisation des travaux et la propriété intellectuelle, les conditions de travail, le lancement d'une procédure de licenciement, la mise en place d'une activité hors recherche. Pour les doctorants sous contrat doctoral, l'article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 prévoit l'existence d'une ou plusieurs commissions consultatives paritaires⁽⁵⁾ qui peuvent être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des doctorants. Leur composition, leur organisation et leur fonctionnement ainsi que les modalités de désignation des représentants des doctorants sont déterminés par une décision de l'autorité compétente de l'établissement. Elle fait éventuellement appel à l'expertise des services compétents de l'établissement (ressources humaines, services juridiques, services médicaux), d'associations de jeunes chercheurs, ou à un médiateur choisi de façon concertée.

Pour l'ensemble de ces conflits, en cas d'échec de la médiation, un recours administratif peut être déposé. Le tribunal administratif peut également être saisi. Il est alors conseillé de faire appel à des professionnels ou des experts pour être accompagné dans cette procédure : avocats (éventuellement dans le cadre de l'aide juridictionnelle) ou syndicats.

En cas de conflit avec une entreprise dans le cadre d'une CIFRE

Un conflit entre le doctorant et son entreprise peut être résolu par une médiation entre les parties dans un premier temps. Le conflit est

porté devant le conseil des prud'hommes, qui le règle par voie de conciliation ou de jugement (voir [article L1411-1](#) du Code du travail).

En cas de conflit entre l'entreprise et le laboratoire, le contrat de collaboration de recherche prévoit un article relatif aux litiges qui mentionne la juridiction compétente en l'absence de règlement à l'amiable⁽⁶⁾.

En cas de faillite de l'entreprise employeuse du doctorant, si ce dernier trouve un nouvel employeur, l'ANRT (Association Nationale de la Recherche et de la Technologie) peut signer une nouvelle convention avec celui-ci en vue de conclure le projet doctoral. Elle peut éventuellement aider à trouver cette nouvelle entreprise. En aucun cas la subvention de l'ANRT ne peut être versée à un organisme public.

Sanctions

Selon la gravité des faits ayant conduit au conflit, une procédure de sanction peut également être engagée, au niveau disciplinaire ou pénal le cas échéant, envers la personne responsable.

Dans les cas qui relèvent d'une sanction pénale, le harcèlement en particulier, un compromis par la médiation n'est pas envisageable : l'instance appropriée doit être saisie en vue d'une sanction disciplinaire.

Dans les établissements d'enseignement supérieur, le conseil académique réuni en section disciplinaire exerce le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignants-chercheurs, enseignants et usagers, selon l'[article L712-6-2](#) du Code de l'éducation. La procédure de saisie de la section disciplinaire est décrite dans la [circulaire du 25 novembre 2015](#). Dans les EPST (établissements publics à caractère scientifique et technologique), il s'agit des commissions administratives paritaires⁽⁷⁾.

Le caractère systématique de la saisine de l'instance disciplinaire et la prise de sanction qui en résulte ont pour objectif d'empêcher que de tels faits se reproduisent. Dans un même souci de prévention, les instances veillent à une publication appropriée des cas traités et des sanctions.

Suivi et prévention des conflits

La prévention des situations de conflit passe par une veille attentive et un suivi réactif des relations de travail à tous les niveaux des structures de recherche. Cette démarche permet d'éviter une

6. Voir par exemple le contrat de collaboration type fourni par l'ANRT : http://www.anrt.asso.fr/sites/default/files/trame_redaction_contrat_collaboration_2.pdf

7. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/fonction-publique-france/elections-pro/quest-quene-commission-administrative-paritaire>

dégradation des situations à risque qui rendrait plus complexe le processus de médiation.

Suivi des décisions

Les mêmes impératifs de suivi s'appliquent également à la médiation elle-même : les décisions et propositions formulées lors des réunions visant la résolution d'un conflit seront clarifiées par écrit, et une date est systématiquement proposée afin de faire le point sur l'évolution de la situation.

Archivage et amélioration des pratiques

Dans un souci d'amélioration des pratiques, d'efficacité et d'évaluation, l'historique des conflits est archivé par chaque instance. En particulier, le directeur d'école doctorale veille à cet archivage et à la transmission des archives à sa succession. Pour améliorer les pratiques, il convient de tirer toutes les conséquences des situations de conflits rencontrées, notamment en amont au niveau de l'élaboration des projets, du recrutement et de l'autorisation d'inscription en doctorat. En particulier, si de telles situations se reproduisent avec un même directeur doctoral, dans une même unité de recherche ou école doctorale, il est nécessaire d'identifier les raisons de ce dysfonctionnement afin d'y remédier.

Sensibilisation des acteurs

Il est utile que les doctorants, directeurs doctoraux, directeurs d'unité et directeurs d'école doctorale bénéficient d'une sensibilisation à la prévention et la résolution des conflits : techniques de communication permettant d'éviter les conflits, importance des mises par écrit des décisions et des comptes-rendus tout au long du projet doctoral, modalités de médiation en cas de conflit, aspects juridiques de l'encadrement doctoral (droit du travail, propriété intellectuelle, etc.). Cette sensibilisation peut être mise en place par exemple par l'école doctorale, notamment en proposant des formations spécifiques aux doctorants (voir chapitre 12 *Formation continue pour les doctorants*) et aux encadrants.

CHAPITRE XVI

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La production de nouvelles connaissances et de nouveaux outils issus d'un doctorat s'inscrit dans un cadre éthique, certaines modalités dépendant du cadre juridique de la propriété intellectuelle.



L'honnêteté scientifique quant à la qualité et l'originalité des résultats scientifiques, ainsi que le respect de leur paternité, relèvent des règles de la déontologie professionnelle des chercheurs. La législation relative à la propriété intellectuelle, définie dans le Code de la propriété Intellectuelle (CPI), approfondit et complète ces dispositions dans certains cas spécifiques de productions du doctorant. D'après l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI), la « *propriété intellectuelle désigne les créations de l'esprit, à savoir les inventions, les œuvres littéraires et artistiques et les symboles, noms, images et dessins et modèles utilisés dans le commerce* ». Un doctorant peut ainsi être auteur d'une œuvre protégée par le droit d'auteur, protection automatique ne nécessitant aucune formalité de la part de l'auteur : dans ce cas, le doctorant bénéficie sur l'œuvre de droits moraux et de droits patrimoniaux. Il peut également être à l'origine d'une invention brevetable, permettant ainsi au propriétaire de l'invention, c'est-à-dire l'employeur du doctorant, de solliciter le dépôt d'une demande de brevet afin de protéger l'invention : en contrepartie de cette protection, l'invention sera automatiquement publiée 18 mois après le dépôt de la demande.

Les doctorants ont également l'obligation de respecter la propriété intellectuelle d'autrui. Ils peuvent y être formés de différentes manières, notamment en prenant contact avec le service de valorisation de la recherche adéquat.

Éthique de la recherche

Comme tous les membres de son unité de recherche, le doctorant est soumis au respect de la déontologie scientifique. Il reçoit pendant

son doctorat une formation à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique⁽¹⁾.

Divers textes fournissent des références quant à l'intégrité professionnelle des chercheurs⁽²⁾, comme la Déclaration de Singapour et l'European Code of Conduct for Research Integrity au niveau international ou par exemple au niveau national la Charte française de déontologie des métiers de la recherche. Ces documents abordent en particulier les thématiques de l'authenticité des données et de leur conservation, de la communication et la publication des résultats, de la déontologie des signatures et des remerciements pour les publications.

Ces principes peuvent être complétés par des dispositions spécifiques dans certaines disciplines, comme la Déclaration d'Helsinki à propos des principes éthiques applicables à la recherche médicale impliquant des êtres humains⁽³⁾, ou le Code d'éthique de l'Association Internationale de Sociologie⁽⁴⁾.

Le contrat de travail signé par le doctorant prévoit une clause de confidentialité sur ses travaux en cours. Il est également tenu de respecter la confidentialité des travaux dont il prend connaissance par exemple à l'occasion de participations à des collaborations scientifiques, à des séminaires informels, ou encore à des évaluations de projets ou travaux de recherche non publiés.

Le respect de la confidentialité d'idées novatrices est crucial pour les chercheurs car les concepts et les idées ne peuvent être protégés que par le secret. Leurs matérialisations (produit, procédé, œuvre, etc.), en revanche, peuvent l'être :

- par le droit d'auteur pour les œuvres littéraires et artistiques,
- par le dépôt d'un brevet pour les inventions,
- par le secret,
- par le droit d'auteur ou le brevet, pour les logiciels.

L'éthique de la recherche conduit à proscrire le plagiat et la contrefaçon. En outre, ces mauvaises pratiques exposent leur auteur à des poursuites judiciaires⁽⁵⁾ (articles L335-2, L335-3, L335-6,

1. article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat.

2. En France a été créé en 2017 l'Office français de l'intégrité scientifique (OFIS), constituant un département du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), ayant pour mission la veille, l'observation de la mise en application de la Charte française de déontologie des métiers de la recherche et l'animation des référents sur les questions d'intégrité scientifique dans les établissements. L'OFIS recense sur son site internet des ressources documentaires sur l'intégrité scientifique : <https://www.hceres.fr/Ressources-documentaires-sur-l-integrite-scientifique>.

3. <https://www.wma.net/fr/policies-post/declaration-dhelsinki-de-lamm-principes-ethiques-applicables-a-la-recherche-medicale-impliquant-des-etres-humains>

4. <http://www.isa-sociology.org/fr/a-propos-isa/code-dethique/>

5. Voir la condamnation pénale pour contrefaçon : Cour de Cassation Chambre Criminelle n°09-84034

L335-7 du Code de la propriété intellectuelle) et à des sanctions académiques⁽⁶⁾.

Publications et droit d'auteur

Articles et manuscrit de thèse

Au cours du doctorat sont rédigés des articles et le manuscrit de thèse. Chacune de ces productions écrites est protégée, quel que soit son état d'avancement, par le droit d'auteur (voir ci-dessous la section « *Le droit d'auteur* »). Celui-ci ne nécessite aucune formalité pour l'obtenir : un article ou manuscrit est automatiquement protégé au fur et à mesure de son écriture.

Une fois l'article rédigé, se pose la question de sa publication. Une partie des droits d'auteur est alors cédée par un contrat d'édition à l'éditeur, qui peut en outre facturer des frais de publication. Ces contrats sont associés à deux grandes familles de revues scientifiques : d'une part les revues de type « open access », dont l'accès est libre et gratuit pour les lecteurs mais parfois payant pour les auteurs, et d'autre part les revues qui nécessitent un paiement par les lecteurs. Il s'agit de ce qui est appelé la « voie dorée » du libre accès aux résultats de la recherche.

Par ailleurs l'article 30 de la loi pour une République numérique du 7 octobre 2016 autorise les auteurs à mettre gratuitement leurs écrits scientifiques en version numérique à destination du public, lorsqu'ils sont issus de recherches financées au moins pour moitié par des financements publics et qu'ils sont publiés dans une revue périodique paraissant au moins une fois par an, alors même que le contrat d'édition confère à l'éditeur un droit exclusif sur l'œuvre. Cette possibilité d'auto-archivage correspond à la « voie verte » du libre accès. La version ainsi mise à la disposition du public est la version finale acceptée comprenant les modifications des auteurs après évaluation par les pairs, également appelée la version « postprint », sans la mise en forme selon la charte graphique de l'éditeur. Cette autorisation est néanmoins encadrée : les auteurs restent soumis aux clauses des autres contrats passés avec leurs collaborateurs, l'accord de tous les co-auteurs est nécessaire et la version diffusée par l'auteur sous couvert de cette loi ne peut pas faire l'objet d'une utilisation à des fins commerciales⁽⁷⁾ (par exemple, l'autorisation de diffusion ne vaut pas pour des sites commerciaux tels que ResearchGate ou Academia). Il est précisé également que, quel que soit l'embargo imposé par l'éditeur, celui-ci peut être réduit jusqu'à 12 mois dans le domaine « *des sciences humaines et sociales* », et jusqu'à 6 mois

6. Voir par exemple la [décision n°NOR ESR50900024S du 3 juin 2008](#) du CNESER, Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche et les pratiques européennes de sanctions académiques en matière de plagiat (<http://plagiarism.cz/ippheae/>)

7. FAQ sur la loi République Numérique par le consortium Couperin

dans le domaine « *des sciences, de la technique et de la médecine* ». La commission européenne a pris position en faveur du libre accès (qu'il s'agisse de la voie verte ou dorée) puisque le programme cadre Horizon 2020 prévoit l'obligation de mettre gratuitement à disposition du public les publications issues de recherches que le programme contribue à financer⁽⁸⁾. Des archives ouvertes institutionnelles telles que le portail national HAL⁽⁹⁾ développé par le CNRS permettent la diffusion de ces versions par les chercheurs.

Les données de la recherche peuvent également être publiées ([article L300-2](#) du Code des relations entre le public et l'administration, alinéa 10 de l'[article L122-5](#) du Code de la propriété intellectuelle), par exemple en association avec un article ou *via* un dépôt dans un entrepôt. Il est souhaitable de définir avant l'obtention de ces résultats quelle en sera la stratégie de publication dans un plan de gestion de données⁽¹⁰⁾, en conformité avec la politique de gestion des données de l'employeur et de l'établissement.

Au-delà du mouvement du libre accès, celui de la « science ouverte » vise à rendre plus accessible au grand public l'ensemble des processus liés à la recherche, en particulier en donnant accès aux données de la recherche. Cette démarche favorise notamment la reproductibilité des expériences menées, et la réutilisation des données en leur assurant un archivage pérenne.

Dans certains cas, il n'est pas pertinent de publier les manuscrits rédigés (voir sections « *Protection par le brevet* » et « *Le secret* » ci-dessous). Le service dédié à la valorisation des résultats de la recherche de l'établissement ou de l'employeur peut alors être contacté pour plus de renseignements sur cette question.

Le manuscrit de thèse écrit par un doctorant est considéré comme une œuvre personnelle⁽¹¹⁾, c'est-à-dire que le directeur doctoral n'a aucun droit sur l'œuvre. Il est possible, dans un contrat de travail, de prévoir la cession du droit d'auteur sur le manuscrit de thèse à l'employeur mais il est fortement déconseillé d'accepter ce genre de clause car cela empêcherait le doctorant de publier sa thèse. Il est préférable d'établir un contrat de cession de droit distinct une fois le manuscrit terminé qui peut, ou non, prévoir une compensation financière. Dans le cas où le manuscrit de thèse intègre des articles publiés ou en cours de publication, il faut s'assurer auprès de leur éditeur que la diffusion est autorisée, ou retirer ces articles de la version diffusée. Si ces articles font intervenir plusieurs auteurs, les

8. [Recommandations de la commission européenne sur le libre accès aux publications et aux données de recherche financées par le programme Horizon 2020](#) relative à l'accès aux informations scientifiques et à leur conservation

9. <http://hal.archives-ouvertes.fr>

10. European Commission, [Guidelines on Data Management in Horizon 2020](#), 2013

11. arrêt du 4 juin 2004 de la Cour d'appel de Paris, 4e chambre, section B, n° 2004-243680

conditions de diffusion sont détaillées en section « *Le droit d'auteur* » ci-dessous.

Par ailleurs, la diffusion de la thèse au grand public, par l'établissement d'inscription en doctorat, est laissée au choix du doctorant ([article 25](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat). En l'absence de clause de confidentialité, il est conseillé d'accepter cette diffusion afin de favoriser l'accès aux résultats du projet doctoral (voir chapitre 18 *Rédaction et soutenance de la thèse*).

Le droit d'auteur

Pour être protégée par le droit d'auteur⁽¹²⁾, une œuvre de l'esprit doit répondre à deux critères : elle doit être originale, c'est-à-dire être empreinte de la personnalité de son auteur, et doit être matérialisée sous une forme perceptible par les sens. Les théories et les idées scientifiques ne sont par conséquent pas protégées, alors que le code source d'un logiciel, une communication orale, un poster, un article ou un manuscrit de thèse entrent dans les œuvres protégées.

Le droit d'auteur comprend des droits moraux et des droits patrimoniaux.

Droits moraux

Les droits moraux sont « *perpétuel[s], inaliénable[s] et imprescriptible[s]* » ([article L121-1](#) du CPI). Ils sont donc incessibles et automatiquement attribués du fait de la création d'une œuvre, sans remplir aucune formalité (contrairement au brevet qui requiert un dépôt). Ils recouvrent pour l'auteur :

- le droit de paternité, qui lui permet de revendiquer la paternité de son œuvre et d'indiquer son nom à côté du titre de l'œuvre ([article L121-1](#) du CPI) ;
- le droit au respect de l'œuvre, qui permet d'empêcher qu'elle ne soit dénaturée ([article L121-1](#) du CPI) ;
- le droit de divulgation, qui lui permet de décider quand et comment sera divulguée son œuvre au public ([article L121-2](#) du CPI) ;
- le droit de repentir ou de retrait, qui permet à l'auteur de retirer son œuvre ; ce retrait peut même être effectué, sous réserve d'indemnisation, si l'auteur a cédé certains droits d'exploitation sur l'œuvre ([article L121-4](#) du CPI).

Une œuvre est dite « *de collaboration* » lorsque plusieurs personnes physiques y participent ensemble, « *composite* » lorsqu'elle inclut des œuvres préexistantes sans la participation de leurs auteurs, ou « *collective* » lorsqu'elle est publiée à l'initiative d'une personne physique ou morale et résulte de la fusion des contributions de plusieurs auteurs. En pratique, un article scientifique est une œuvre de

12. [Fiches techniques sur les droits d'auteur et les droits voisins](#), du ministère de la culture

collaboration, ce qui signifie que les auteurs décident ensemble de la diffusion de l'article. Un ouvrage, en revanche, peut être considéré comme une œuvre collective : le coordinateur est alors propriétaire des droits sur l'ensemble de l'ouvrage mais les auteurs peuvent diffuser de manière autonome les chapitres qu'ils ont rédigés sans toutefois concurrencer le coordinateur.

Droits patrimoniaux

Les droits patrimoniaux permettent à l'auteur de tirer profit de l'exploitation de son œuvre et de contrôler cette exploitation.

Ils regroupent notamment :

- le droit de reproduire l'œuvre, quel que soit le support ([article L122-3](#) du CPI). Il est toutefois autorisé de reproduire l'œuvre partiellement dans un but d'analyse ou de citation (droit de citation, [article L122-5](#) du CPI) ou totalement dans une revue de presse, à condition que le nom de l'auteur apparaisse et que la reproduction soit justifiée ;
- le droit de représentation ([article L122-2](#) du CPI) qui consiste à communiquer l'œuvre au public (récitation, projection, télédiffusion, etc.).

Les droits de reproduction et de représentation sont cessibles indépendamment l'un de l'autre mais nécessitent l'établissement d'un contrat de cession formalisé avec le cessionnaire⁽¹³⁾. Ces droits ne peuvent pas être cédés a priori, c'est-à-dire avant la création de l'œuvre, dès lors que l'œuvre n'est ni individualisée ni déterminable dans le contrat de cession.

Respecter et faire respecter la propriété intellectuelle : le plagiat

Les documents rédigés dans le cadre d'un doctorat respectent la législation sur la propriété intellectuelle. La publication d'une œuvre ne respectant pas le droit d'auteur est considérée par l'[article L335-2](#) du Code de la propriété intellectuelle comme un délit de contrefaçon, communément appelé plagiat.

En particulier, la reproduction d'autres travaux respecte les règles relatives au droit de citation, c'est-à-dire la nécessité d'indiquer « *clairement le nom de l'auteur et la source* » ([article L122-5](#) du CPI). Afin de distinguer cette citation du contenu original rédigé par l'auteur, tout passage cité sera clairement indiqué par l'utilisation de guillemets. Le fait d'être soi-même auteur d'une publication n'autorise pas nécessairement à le reprendre directement dans une publication ultérieure : d'une part des restrictions peuvent être imposées par l'éditeur de la publication initiale, d'autre part l'éditeur

de la seconde publication peut exiger que les résultats soumis soient originaux.

L'établissement met en place une politique active de lutte contre le plagiat. Il fournit à ses doctorants une information sur les règles de propriété intellectuelle. Il soutient ses docteurs dans le cas éventuel d'un plagiat de leurs travaux doctoraux. Il favorise la détection des plagiat en améliorant le référencement et la visibilité de ses thèses sur le web.

L'école doctorale peut également proposer aux doctorants des formations spécifiques sur la propriété intellectuelle (voir chapitre 12 *Formation continue pour les doctorants*).

Brevet et contrefaçon

Protection par le brevet

Comme expliqué sur le site de l'Institut national de la propriété industrielle (INPI), le brevet permet de protéger une invention technique, qui peut être un dispositif, un procédé ou une méthode⁽¹⁴⁾, désignés ci-dessous par « invention ». Les inventions brevetables sont définies par exclusion et ne couvrent pas les découvertes scientifiques, les créations esthétiques, les règles de jeu et les présentations d'information⁽¹⁵⁾. La notion d'invention est explicitée par la jurisprudence comme une solution technique à un problème technique.

L'objet du brevet doit répondre aux trois conditions suivantes :

- la nouveauté : l'invention ne doit pas être déjà connue, en particulier, les chercheurs eux-mêmes doivent en garder le secret absolu jusqu'au dépôt de la demande de brevet. Il faut donc proscrire les publications, les communications orales ou par affiche (un résumé publié lors d'un congrès peut suffire à invalider la nouveauté d'une création), les soutenances et rapports de stage non confidentiels.
- l'implication d'une activité inventive : l'invention ne doit pas être évidente pour une personne au fait de l'état de la technique de l'époque. En France, ce critère n'est pas bloquant pour la délivrance d'un brevet. En revanche, un juge pourra faire tomber un brevet suite à la revendication d'un tiers s'il estime que l'invention n'implique pas d'activité inventive.
- être susceptible d'application industrielle : l'invention doit être susceptible d'une application et être potentiellement valorisable de façon économique.

Propriété du brevet

Un brevet peut être à l'initiative du doctorant, en concertation avec les éventuels autres inventeurs. La rédaction d'un brevet est un

14. articles L611-1 à L615-22 du Code de la propriété intellectuelle

15. article L611-10 du Code de la propriété intellectuelle

exercice répondant à des demandes très spécifiques, ce qui nécessite notamment l'aide du service de valorisation dont dépend l'unité de recherche. Le service de valorisation pourra faire appel à des spécialistes d'un cabinet de conseil en propriété intellectuelle.

Le brevet différencie les inventeurs des propriétaires :

- les inventeurs sont les personnes physiques qui ont eu une part inventive dans l'élaboration de l'innovation ;
- les propriétaires du brevet sont les employeurs des inventeurs : tous les propriétaires sont alors co-propriétaires du brevet et ont des droits et obligations identiques, y compris celui de céder leurs droits de propriété.



PRATIQUES INADAPTÉES

Employer un doctorant sans lui faire signer de contrat de travail fait courir un risque juridique à l'établissement où il travaille en matière de propriété intellectuelle. En effet, en l'absence de contrat de travail, le doctorant n'a pas d'obligation de confidentialité et il est propriétaire de ses résultats.

Les salariés sont tenus par la loi de déclarer leurs inventions à leur employeur afin que celui-ci puisse décider de l'opportunité de déposer une demande de brevet⁽¹⁶⁾.

Un brevet est déposé par les propriétaires. Ils acquièrent en retour un monopole d'exploitation du brevet, d'une durée maximale de 20 ans, moyennant une redevance annuelle payée dans chaque pays où le brevet est étendu. Les propriétaires peuvent également faire exploiter le brevet par un tiers en le cédant, en concédant une licence, en créant une entreprise, etc. En cas de non paiement des annuités, les droits sont déchus et l'invention n'est plus protégée.

Dans tous les cas, lorsqu'un inventeur n'est pas propriétaire, l'employeur est tenu par la loi de prévoir une compensation financière. Pour les établissements et organismes de recherche publique, elle peut prendre la forme d'une prime au brevet et/ou d'un intéressement sur les redevances. Cette disposition vaut pour les personnels titulaires et contractuels.

Protection et transfert du savoir-faire

Tout travail de recherche n'a pas vocation à être protégé par un brevet, soit parce que les critères de brevetabilité ne sont pas remplis, soit parce que ce n'est pas pertinent (risque de contrefaçon trop important, coût trop élevé, etc.). Une entreprise peut, par exemple, avoir besoin d'un protocole expérimental développé par un chercheur. Ce protocole est un savoir-faire de l'unité de recherche, non publié et

16. <https://www.inpi.fr/fr/comprendre-la-proprietee-intellectuelle/le-brevet/linventeur-est-un-salarie>

non breveté mais indispensable à l'entreprise pour exercer son activité. Dans ce cas, il est possible de décrire ce savoir-faire dans un document confidentiel et d'effectuer un contrat de communication de savoir-faire entre l'unité de recherche et l'entreprise.

La contrefaçon

L'exploitation d'une invention protégée par un brevet est une contrefaçon. Une invention publiée n'implique pas qu'elle est libre de droit, il est donc indispensable d'inclure des bases de données de brevets (comme la base de données espacenet.com développée par l'Office Européen des Brevets) dans sa veille bibliographique pour ne pas être contrefacteur.

Si une structure souhaite exploiter une invention brevetée, elle doit demander une licence au propriétaire. Cette licence peut être exclusive ou non, à titre gratuit ou onéreux.

Le secret

Il est également possible de protéger une invention par le secret. Cette stratégie peut faire partie d'une stratégie d'entreprise ou peut être utilisée notamment :

- pour les inventions non brevetables ou lorsque la contrefaçon est trop difficile à prouver (par exemple les procédés de synthèse) ;
- dans certains secteurs comme la défense.

Cette stratégie est très contraignante puisqu'elle implique que toutes les personnes impliquées dans le secret soient tenues, par leur contrat, à la plus stricte confidentialité. Il faut également veiller à ce que tout document soit visiblement estampillé « *confidentiel* » et que toute soutenance de stage ou de thèse soit conduite à huis clos.

Le choix de réaliser un doctorat pour lequel tout ou partie des résultats seront secrets peut être handicapant pour embrasser une carrière académique, où la publication des résultats est un critère fondamental. Les entreprises souhaitant être partie prenante d'un projet doctoral auront également le souci de publier un maximum de leurs résultats (article ou brevet) afin de ne pas pénaliser le doctorant.

Si des concurrents parviennent à reproduire l'invention, rien ne les empêche de l'exploiter. La protection par le secret comporte donc des risques qu'il est important d'avoir en tête. En cas de litige, un moyen de dater l'invention est d'utiliser l'enveloppe Soleau ou les cahiers de laboratoires. Cette pratique n'interdit pas aux concurrents d'exploiter une invention mais permet d'en revendiquer la paternité en démontrant l'antériorité de l'invention ou de l'œuvre.

Cas spécifique des logiciels

En France comme dans le reste de l'Europe, le code source des logiciels est considéré comme une œuvre de l'esprit automatiquement protégée par le droit d'auteur. Dans le cas des auteurs de logiciels salariés ou agents publics, ceux-ci conservent leur droit moral de paternité sur le logiciel, mais voient les droits patrimoniaux associés au code source automatiquement cédés à leur employeur lorsque le logiciel a été écrit dans l'exercice de leurs fonctions ou d'après les instructions de leur employeur⁽¹⁷⁾. Un logiciel, seul, ne peut constituer une invention susceptible d'un dépôt de brevet en Europe. Une protection spécifique est alors à envisager.

Stratégie de protection

En Europe, le code source et la documentation sont protégés par le droit d'auteur. Cette protection ne nécessite aucune formalité de dépôt pour l'obtenir. Afin d'attester de la création d'un nouveau logiciel, celui-ci peut être déposé à l'APP, Agence pour la Protection des Programmes⁽¹⁸⁾.

Certains logiciels peuvent être définis comme une solution technique à un problème technique. Une invention ne peut être privée de brevetabilité pour le motif qu'une au moins des étapes du procédé revendiqué est réalisée par un ordinateur piloté par un programme, ce qui permet de breveter des fonctions particulières d'un logiciel qui s'intègrent dans une solution technique plus large.

Le logiciel libre

Le choix d'une licence libre ou d'une licence propriétaire pour la diffusion des développements logiciels réalisés dans le cadre d'un projet doctoral dépend de l'utilisation envisagée de ce logiciel et de la stratégie de valorisation prévue par le doctorant et l'encadrant. Il est prudent de faire ce choix avant l'écriture du programme, en prenant éventuellement conseil auprès du service de valorisation de l'établissement. Une licence libre ne signifie pas une absence de protection, mais une liberté d'exploitation dans le cadre défini par la licence.

Un logiciel est considéré comme libre si l'utilisateur a la liberté de l'utiliser, d'avoir accès à son code source pour comprendre son fonctionnement, de le modifier, et de diffuser le logiciel ainsi que ses modifications.

17. article L113-9 et décret n°96-858 du 2 octobre 1996 relatif à l'intéressement de certains fonctionnaires et agents de l'État et de ses établissements publics ayant participé directement à la création d'un logiciel, à la création ou à la découverte d'une obtention végétale ou à des travaux valorisés.

18. <http://www.app.asso.fr/>

Afin d'avoir accès à un logiciel libre, l'utilisateur accepte les conditions de la licence définissant l'étendue des droits et devoirs de l'utilisateur. Les articles [L323-2](#), [D323-2-1](#) et [D323-2-2](#) du Code des relations entre le public et l'administration détaillent la liste des licences libres utilisables dans l'administration publique, dont la version la plus à jour est disponible sur la page <https://www.data.gouv.fr/fr/licences>. Le contenu de la licence est à lire attentivement car il peut contraindre l'utilisateur à diffuser sous licence libre tous les logiciels incorporant la brique de logiciel libre concernée par la licence. Il se peut également qu'un logiciel incorpore deux briques de logiciels libres soumis à des licences d'utilisation incompatibles entre elles. Dans ce cas, il convient de réécrire le code des briques en question afin de ne plus être soumis aux obligations de ces licences.

Finalement, toutes les licences libres contiennent une clause de limitation de responsabilité indiquant que le logiciel est fourni en l'état et que l'auteur ne garantit aucunement les performances ou l'adéquation du logiciel aux besoins de l'utilisateur. La licence CeCILL stipule également que l'auteur « *ne garantit pas [...] que le Logiciel ne porte pas atteinte à un quelconque droit de propriété intellectuelle d'un tiers [...]* ». Ainsi, l'utilisateur ne pourra pas se retourner contre l'auteur du logiciel s'il est accusé de contrefaçon suite à l'utilisation, à la modification, ou à la redistribution du logiciel.

CHAPITRE XVII

REPRÉSENTATION DES DOCTORANTS

Participer aux prises de décisions des instances en particulier par le vote, améliorer les pratiques, notamment spécifiques au doctorat, ou faire circuler l'information : la représentation des doctorants est nécessaire au sein de l'ensemble des commissions et conseils des structures dans lesquelles ils interviennent. Cette présence est positive et constructive pour l'enseignement supérieur et la recherche. Inscrire les doctorants comme partie prenante de leur environnement professionnel conduit également à leur prise de responsabilité et d'autonomie, en participant à la reconnaissance collective du statut professionnel des chercheurs en début de carrière.



Nature et enjeux de la représentation des doctorants

Les principales thématiques abordées

Les représentants des doctorants interviennent sur des questions qui concernent l'ensemble des chercheurs : orientations scientifiques, conditions de travail, fonctionnement et projets de l'unité de recherche et de l'établissement, gestion de la recherche, valorisation, diffusion de la culture scientifique, formation continue et mobilité pendant ou après le doctorat.

Ils apportent également leur point de vue en tant que chercheurs en début de carrière⁽¹⁾. Cette spécificité est traitée dans les instances à travers le recrutement des doctorants, l'intégration des nouveaux doctorants dans les unités de recherche, les relations avec les autres catégories de chercheurs, la qualité de l'encadrement doctoral, la médiation des conflits, le suivi du doctorat par les écoles doctorales, les problématiques spécifiques aux missions doctorales, la préparation et l'obtention de leur diplôme de doctorat, la poursuite de carrière ou le suivi des docteurs par les écoles doctorales. Le caractère temporaire, par essence, du doctorat, soulève également des questions liées à la durée limitée des contrats et aux éventuelles prolongations (voir chapitre 14 *Durée du projet doctoral et prolongation éventuelle*).

1. *Charte européenne du chercheur* (2015)

Enjeux d'une représentation doctorale active

Impliquer largement des représentants de doctorants dans toutes les instances permet de faire remonter les bonnes pratiques et les éventuels problèmes de manière rapide et efficace. La richesse d'opinions au sein des commissions et conseils conduit à des décisions bénéfiques à l'ensemble du système, en particulier en tenant compte des droits et intérêts des doctorants.

La pleine intégration des doctorants dans leur environnement de travail leur permet en particulier d'appréhender l'organisation des structures de recherche dont ils sont membres, les formant par eux-mêmes aux enjeux et réflexions qu'ils pourront poursuivre dans leur avenir professionnel.

Les établissements, les écoles doctorales, les unités de recherche, les directeurs doctoraux, les doctorants déjà sensibilisés et les représentants élus sont autant d'acteurs clés pour sensibiliser l'ensemble des doctorants aux thématiques et enjeux liés à leur représentation. Cela fait partie de leur intégration dans le milieu professionnel, en soulignant l'importance de son fonctionnement démocratique.

Pour favoriser la communication entre doctorants d'une structure et leurs représentants, les noms de ces derniers et un moyen de les contacter sont rendus publics, notamment par le biais du site internet de cette structure. D'autre part, leur activité de représentation est favorisée en leur fournissant des moyens de réunion, de diffusion d'informations et de réalisation de sondages.

Actions des représentants des doctorants et structures de réflexion

Les représentants des doctorants remplissent une fonction d'intermédiaire à plusieurs titres : ils peuvent ainsi au sein des doctorants avoir une action de synthèse à destination des instances, mais aussi une diffusion des pratiques adaptées émanant de la décision des commissions et conseils.

Ils permettent en outre d'associer les doctorants aux modalités concrètes de la gouvernance des structures académiques et ce à tous les niveaux (voir ci-dessous la section « *Les doctorants dans la diversité des instances de représentation* »). À ce titre, ils peuvent être amenés à se prononcer sur des points précis et pertinents relevant de leurs compétences. Ces actions peuvent s'exercer lors de prises de décisions diverses, mais aussi à l'occasion des procédures de recrutement de doctorants ou des évaluations des institutions. La participation dans les commissions et conseils s'accompagne de moyens d'expression tangibles tels que le vote ou toute autre pratique conférant un poids effectif au sein des délibérations.

Les structures telles que les associations de jeunes chercheurs et les syndicats de personnels sont des outils pour regrouper les réflexions et pérenniser l'expérience et les compétences acquises

par les élus ou tout autre doctorant souhaitant acquérir un recul sur sa propre situation professionnelle ou souhaitant bénéficier de l'expertise de ses collègues, à travers des situations qu'il rencontre. Les connaissances et compétences nécessaires à une action de représentation peuvent également être amenées par des modules de formation continue (voir chapitre 12 *Formation continue pour les doctorants*). De nombreuses compétences transverses, comme la capacité à s'exprimer en public, à travailler en équipe ou encore à préparer des synthèses, sont communes à l'activité de recherche et à l'action de représentation des doctorants.

De la nécessité d'une représentation spécifique et adaptée

Spécificités

Les doctorants représentent une population spécifique de chercheurs. En 2014, parmi les 274 000 personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur publics, on dénombrait 76 000 doctorants et doctorantes⁽²⁾. De plus, leur situation professionnelle est par nature limitée dans le temps, ce qui constitue une forme de précarité, au sens où une évolution professionnelle aura nécessairement lieu à l'issue de cette période.

De cette temporalité finie découlent des modalités de mandats adaptées. Le type d'élection est souvent un suffrage direct par les pairs, mais peut être indirect en cas de synergies entre les places des représentants. La durée de mandat des élus doctorants est en cohérence avec la durée du projet doctoral. Ainsi, une durée de quatre ans, ou même de trois ans, est à éviter ; dans le cas où elle serait imposée par des dispositions réglementaires, un dispositif facilitant le remplacement de l'élu, en cas de perte du statut de doctorant, est proposé pour assurer que les doctorants bénéficient toujours d'une représentation satisfaisante dans les diverses instances. La conservation de l'expérience des élus est renforcée lorsque le suppléant est autorisé à siéger en cas d'absence de l'élu titulaire, ou le remplacement de ce dernier lorsqu'il est démissionnaire au terme de son doctorat.

Une représentation propre et authentique de cette catégorie professionnelle, avec des modalités adaptées, est donc indispensable.

Limitations actuelles à la reconnaissance du doctorat comme activité professionnelle

Le doctorat constitue une expérience professionnelle de recherche (article L612-7 du Code de l'éducation). Un contrat de travail pour

2. [tableau 38.01](#) et [tableau 35.01](#) de l'édition 2017 de *L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France*

cette activité de recherche (voir chapitre 4 *Plan de financement du projet doctoral*) est nécessaire pour assurer de bonnes conditions de travail. Les doctorants font alors partie des personnels de leur organisme employeur.

Par ailleurs les doctorants sont inscrits dans un établissement qui leur délivrera le diplôme de doctorat. En participant à la production de recherche de l'établissement d'inscription en doctorat, les doctorants partagent, à ce titre, les problématiques et préoccupations des autres chercheurs, permanents ou non.

Forces vives et indispensables de la recherche et de l'enseignement, les doctorants et docteurs en poste non permanent assurent, comme leurs collègues permanents, des missions telles que la recherche scientifique et technique ainsi que la valorisation de ses résultats, et aussi, pour un grand nombre, la formation initiale et continue, la diffusion de la culture, l'information scientifique et technique et la coopération internationale. Ils sont donc représentés dans les instances afin de pouvoir s'exprimer sur ces sujets.

L'accès aux instances de représentation se fait notamment par collèges électoraux : il en existe pour les personnels et d'autres, séparés, pour les usagers des établissements d'inscription, « bénéficiaires » du service public de l'éducation ([article L719-2](#) du Code de l'éducation).



PRATIQUES INADAPTÉES

La représentation des chercheurs et enseignants-chercheurs non permanents de l'enseignement supérieur, c'est-à-dire des doctorants et docteurs en poste non permanents, est actuellement éclatée entre le collège des usagers et le collège des enseignants chercheurs titulaires. Pourtant, leurs missions et leurs préoccupations sont similaires à celles de leurs collègues permanents : leur représentation la plus adaptée est parmi les personnels.

De plus, considérant le caractère non permanent de leur emploi, ainsi que la nature d'expérience professionnelle formatrice de début de carrière, certaines organisations comme l'Association Nationale des Docteurs (ANDès) et la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) proposent une représentation dans un collège électoral spécifique pour les doctorants et docteurs en CDD parmi les personnels⁽³⁾.

3. <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/college-specifique/>; http://andes.asso.free.fr/download/ANDes_contribution_ESR.pdf

Les doctorants dans la diversité des instances de représentation

Les doctorants sont représentés dans diverses instances.

Conseils de proximité :

- conseil de laboratoire⁽⁴⁾ ;
- conseil de l'école doctorale⁽⁵⁾, conseil du regroupement d'écoles doctorales.

PRATIQUES INADAPTÉES

La représentation des doctorants dans les conseils des unités n'est pas garantie par la réglementation nationale. Les établissements de tutelles de ces unités doivent donc être attentifs à prévoir des dispositions dans les règlements intérieurs des unités de recherche et les chartes du doctorat ([article 12](#) de l'arrêté du 25 mai 2016) des écoles doctorales qui en dépendent.

Conseils et commissions d'établissements :

- conseil d'une composante d'université⁽⁶⁾ ;
- instances décisionnelles ou consultatives des établissements :
 - établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP)⁽⁷⁾
 - établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST)⁽⁸⁾
 - établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC)⁽⁹⁾ ;
 - communauté d'universités et d'établissements (ComUE)⁽¹⁰⁾ ;
 - commission consultative paritaire⁽¹¹⁾, commission de résolution des conflits ;

4. dans les unités de recherche avec tutelle du CNRS, [décision n°920368SOSI du 28 octobre 1992](#)

5. [article 9](#) de l'arrêté du 25 mai 2016

6. [article L713-1](#), quatrième alinéa de l'[article D719-9](#) et [article D719-4](#) du Code de l'éducation

7. [articles L712-3](#), [L712-5](#) et [L712-6](#) du Code de l'éducation

8. modalités de représentation spécifiques à chaque EPST

9. modalités de représentation spécifiques à chaque EPIC

10. [articles L718-11](#) et [L718-12](#) du Code de l'éducation

11. Des commissions consultatives des doctorants contractuels (CCDC) ont été créées par le [décret n° 2009-464 du 23 avril 2009](#) relatif aux doctorants contractuels. Il est inscrit à son [article 10](#) que : « Une commission consultative est instituée par le règlement intérieur de chaque établissement pour connaître des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorants contractuels. Elle comporte, en proportion égale, des représentants du conseil scientifique et des représentants élus des doctorants contractuels. Cette commission rend des avis motivés au chef d'établissement. Elle peut être saisie à l'initiative de tout doctorant contractuel ou du chef d'établissement ». Cet article a été modifié par l'[article 13](#) du décret du 29 août 2016 relatif aux doctorants

Structures nationales :

- Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER)⁽¹²⁾ ;
- Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR)⁽¹³⁾.

contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. Ces modifications suppriment l'existence des CCDC, « *toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle* » des doctorants contractuels étant désormais traitée par les commissions consultatives paritaires des établissements employeurs (article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État). Cependant, les CCDC restent compétentes sur ces questions jusqu'à la tenue des élections professionnelles de décembre 2018 et le mandat de leurs membres est maintenu (article 15 du décret du 29 août 2016).

12. arrêté du 24 mars 2015, circulaire du 10 mars 2015 et circulaire 19 mars 2015

13. décret du 15 février 2011 ; <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid82277/elections-professionnelles-qui-vote-pour-quelle-s-instance-s.html>

CHAPITRE XVIII

RÉDACTION ET SOUTENANCE DE LA THÈSE

Cette fiche décrit l'organisation de la rédaction et la préparation de la soutenance de la thèse (planification, composition du jury, préparation et déroulement).

Le Code de l'éducation rappelle que « *le diplôme de doctorat est délivré après la soutenance d'une thèse ou la présentation d'un ensemble de travaux scientifiques originaux* ». La rédaction de ce mémoire est une partie intégrante du projet doctoral. Le temps nécessaire à cette rédaction a été inclus dans l'ensemble du projet doctoral. En aucun cas la rédaction ne doit se faire en dehors du projet.

La soutenance de thèse est l'épreuve concluant le doctorat qui permet au jeune chercheur d'exposer ses travaux de recherche et d'en débattre avec un jury de spécialistes. Elle est une étape importante en termes d'identité et de reconnaissance professionnelle, permettant au candidat de démontrer la qualité du travail réalisé et de faire preuve de son implication. Elle est aussi un moment de partage avec les collègues et les proches qui ont soutenu le candidat.



Rédaction

La rédaction du manuscrit de thèse constitue une des étapes du bilan scientifique du projet doctoral.

La forme de la thèse n'est pas définie précisément de manière législative ou réglementaire. L'article L612-7 du Code de l'éducation prévoit la possibilité de présenter simplement un ensemble de travaux scientifiques originaux, dans le cadre de la « thèse sur travaux », mais même dans ce cadre, on constate qu'un manuscrit est systématiquement demandé⁽¹⁾. Un support numérique est privilégié pour la thèse, sauf lorsque des exemplaires sur support papier sont demandés par des rapporteurs. L'établissement prend alors en charge l'impression de la thèse (article 24 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat).

1. <http://moodle.abes.fr/mod/resource/view.php?id=781>

L'objectif de la rédaction de la thèse est d'assurer la diffusion des résultats du travail doctoral à la communauté scientifique. Ce travail personnel du doctorant permet également d'assurer qu'il maîtrise plusieurs des compétences du chercheur : esprit de synthèse et regard critique, aussi bien sur la littérature que sur ses propres résultats, capacités rédactionnelles, organisation dans le temps, etc.

Le manuscrit est un document scientifique structuré, qui contient notamment une présentation du sujet et de la problématique, un état de l'art qui fait le point sur l'état des connaissances sur le sujet, l'ensemble des résultats obtenus, une discussion et une mise en perspective des résultats, les références bibliographiques utilisées, etc.

Ce manuscrit peut inclure des articles déjà publiés ou en cours de publication : dans ce cas, il faut s'assurer que l'on respecte les règles de propriété intellectuelle de la revue concernée (voir chapitre 16 *Propriété intellectuelle*). Les clauses imposées par un éditeur de céder la totalité des droits d'auteur sont abusives et sans valeur en France. Cependant, il faut vérifier que la forme de l'article n'est pas la même que celle de l'article publié.

Selon l'article L121-3 du Code de l'éducation, la thèse est écrite en français. Cependant, les écoles doctorales peuvent tolérer que le manuscrit soit écrit dans une autre langue, notamment lorsque les membres du jury ou le directeur doctoral sont étrangers et ne maîtrisent pas la langue française, ou encore pour des critères spécifiques à chaque discipline. D'autres exceptions sont prévues, notamment dans le cas de la cotutelle (article 21 de l'arrêté du 25 mai 2016). Lorsque le manuscrit n'est pas rédigé en français, il est complété par un « *résumé substantiel* » en français.

L'élaboration de la structure détaillée du manuscrit est une étape importante. Par exemple, délimiter au mieux les frontières de l'état de l'art permet de se concentrer sur la problématique traitée dans la thèse. La conception du plan de la thèse est naturellement effectuée en concertation avec le directeur doctoral.

Il est toutefois recommandé de ne pas attendre qu'un plan détaillé soit fixé pour commencer à mettre sa recherche par écrit. Ceci peut prendre la forme de fiches de synthèse intermédiaires qui seront discutées avec le directeur doctoral, permettant des échanges réguliers entre le doctorant et son équipe de recherche (voir section « *Suivi régulier et encadrement* » de la chapitre 11 *Encadrement et suivi du projet doctoral*).

Une fois le plan de la thèse établi, il convient de définir un rétro-planning de rédaction, borné dans le temps et inscrit dans la convention de formation⁽²⁾, qui prévoit :

- des dates de rendu au directeur doctoral pour chaque portion du manuscrit ;
- un mode d'échange avec le directeur doctoral pour que ce dernier transmette ses commentaires sur les portions relues ;

2. article 12 de l'arrêté du 25 mai 2016

- des marges de sécurité dans le cas où un travail supplémentaire serait requis, suite à des retours du directeur doctoral ou à l'obtention de nouveaux résultats ;
- le choix des rapporteurs et la constitution du jury ;
- une date de rendu final compatible avec les délais requis par les rapporteurs et les démarches administratives (voir ci-dessous la section « *Étapes préalables à la soutenance* »), vis-à-vis de la date estimée de la soutenance.

Une importance toute particulière est accordée au respect de la propriété intellectuelle (voir chapitre 16 *Propriété intellectuelle*). En particulier, tout emprunt de texte, de figure, de données, etc., est clairement identifié, par exemple en utilisant des guillemets pour les citations. La source est mentionnée sous forme d'une référence bibliographique permettant de la retrouver facilement et sans ambiguïté. En cas de travaux collaboratifs, il convient d'identifier dans le manuscrit les contributions des partenaires.

Le doctorant est invité à utiliser un logiciel de détection de plagats sur son manuscrit, afin d'éviter des emprunts sur des passages initialement écrits par lui-même ou par ses co-auteurs. Certains établissements rendent cette vérification obligatoire ou l'effectuent eux-mêmes.



PRATIQUES INADAPTÉES

La taille, le contenu et le style du manuscrit de thèse dépendent de critères académiques, qui sont variables selon la discipline scientifique. Il faut toutefois prendre garde à certaines pratiques reflétant parfois une certaine nostalgie des thèses d'État, qui visent à exiger des docteurs souhaitant poursuivre leur carrière dans le secteur académique des thèses de plusieurs centaines de pages, au détriment de la clarté ou de la qualité des résultats présentés.

Il est important, tant pour le doctorant que pour son directeur doctoral, de résister à la tentation d'ajouter toujours plus de résultats pour étoffer la thèse. S'assurer régulièrement que l'avancée de la rédaction correspond au planning initialement prévu permettra d'ajuster l'étendue des résultats présentés et le rythme de travail sur le manuscrit.

La thèse ne constitue pas l'œuvre d'une vie mais bien une étape dans une carrière : l'obtention et la rédaction de nouveaux résultats pourra se poursuivre dans le cadre d'une carrière dans la recherche publique ou privée. La réussite d'un doctorat ne se juge pas dans la somme des résultats obtenus mais dans la capacité à maîtriser l'ensemble des compétences du chercheur, reflétée en partie par le manuscrit.

Étapes préalables à la soutenance

Les établissements délivrant le diplôme de doctorat mettent en place une procédure de soutenance, afin de respecter les obligations induites par les textes réglementaires.

Composition du jury

Le doctorant et son directeur doctoral réfléchissent ensemble à la composition du jury en fonction d'aspects scientifiques et du projet professionnel du doctorant. Le directeur de l'école doctorale donne son avis sur leur proposition de jury, qui est définitivement validée par le chef d'établissement, conformément à l'article 18 de l'arrêté du 25 mai 2016. Les règles de composition du jury sont les suivantes :

- le jury est composé de 4 à 8 personnes ;
- au moins la moitié sont des personnes extérieures à l'école doctorale et à l'établissement ;
- au moins la moitié sont des professeurs ou assimilés (directeur de recherche par exemple) ;
- un président du jury est désigné par les membres du jury parmi les professeurs ou assimilés, à l'exception du directeur doctoral ;
- sa composition doit permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Le directeur doctoral « *participe au jury, mais ne prend pas part à la décision* » (article 18 de l'arrêté du 25 mai 2016).

En plus de ces règles, chaque école doctorale peut ajouter des critères supplémentaires pour la composition du jury, en particulier vis-à-vis des membres du comité de suivi individuel du doctorant.

Désignation des rapporteurs

Deux rapporteurs sont désignés par le chef d'établissement, sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur doctoral, conformément à l'article 17 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat. Les rapporteurs sont des chercheurs titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR), extérieurs à l'école doctorale et à l'établissement du doctorant sauf si le champ disciplinaire ou le contenu des travaux ne le permet pas. Toutefois, il est possible de demander à la commission de la recherche de l'établissement une dérogation exceptionnelle afin de désigner un rapporteur titulaire d'un doctorat mais non titulaire de l'HDR : cette demande sera argumentée et motivée par des raisons scientifiques. Les rapporteurs n'ont pas de lien direct avec les travaux menés durant le doctorat afin d'éviter un conflit d'intérêts. Selon l'article 17 de l'arrêté du 25 mai 2016, « *un troisième rapporteur, reconnu pour ses compétences dans le domaine* », peut être désigné sur proposition du directeur de l'école doctorale et après avis du directeur doctoral, « *dans le cas*

de travaux impliquant des personnes du monde socio-économique qui n'appartiennent pas au monde universitaire ».

Les rapporteurs sont chargés d'évaluer le manuscrit du doctorant, qui leur sera transmis suffisamment à l'avance, et de fournir un rapport écrit autorisant ou non la soutenance du doctorant. Ces rapports seront portés à la connaissance, notamment, des autres membres du jury et du doctorant au moins 14 jours avant la soutenance. Pour apprécier au mieux la qualité des travaux menés, il est utile que les rapporteurs soient membres du jury.

Autorisation de soutenance

L'autorisation de soutenance est proposée par le directeur doctoral, en concertation avec le doctorant.

L'école doctorale peut avoir demandé au doctorant de remplir des critères pour être autorisé à soutenir, comme la participation à un congrès international, la publication d'un ou plusieurs articles en premier auteur ou la validation d'un certain nombre d'heures de formation continue.

Après avis de l'école doctorale, validation de la composition du jury et sur la base des rapports des rapporteurs par l'établissement, le chef d'établissement autorise le doctorant à soutenir.

En cas de refus de soutenance non motivé, le doctorant dispose de deux mois pour déposer un recours contentieux afin d'en connaître les motifs⁽³⁾.

Dépôt du manuscrit de thèse

Si le signalement d'une thèse en préparation reste facultatif, l'établissement habilité à délivrer le doctorat est en revanche tenu de signaler les thèses soutenues. Il est donc demandé au doctorant de déposer son manuscrit auprès de l'établissement de soutenance, sur support électronique. Ce dépôt doit être effectué avant la soutenance : le délai minimal est fixé par l'établissement, avec un minimum de un mois avant la date de soutenance (article 24 de l'arrêté du 25 mai 2016). Il s'agit d'un dépôt légal qui sert à archiver la thèse. Dès le dépôt et jusqu'à trois mois après la soutenance, le doctorant pourra également choisir les modalités de diffusion du manuscrit par l'établissement. Dans un objectif de lutte contre le plagiat, une attestation signée du doctorant pourra être demandée au moment du dépôt, certifiant que le doctorant est bien l'auteur du manuscrit et que les auteurs des citations sont identifiés.

Le dépôt du manuscrit de thèse peut être effectué tout au long de l'année, cependant, les établissements sont pour la plupart fermés durant la période estivale et les fêtes de fin d'année : le doctorant veillera à anticiper ces fermetures.

3. article L232-4 du Code des relations entre le public et l'administration, arrêté du 18 mai 2004 du Tribunal administratif de Versailles

Soutenance

Objectifs de la soutenance

La soutenance vise à présenter les résultats obtenus au cours du doctorat devant un jury d'experts, d'une part afin d'examiner la validité scientifique de ces résultats, et d'autre part afin de certifier que le doctorant a bien acquis les compétences d'un chercheur. On attend du doctorant qu'il montre sa capacité à présenter ses résultats avec aisance et de manière pédagogique. Les questions posées par le jury permettent d'évaluer l'étendue de ses connaissances scientifiques et le recul critique sur ses travaux, et de vérifier qu'il a une vision globale du contexte scientifique et a acquis l'autonomie d'un chercheur.

C'est à l'issue de la soutenance que le jury atteste de l'obtention du diplôme de doctorat, avant son édition et délivrance par l'établissement ([article 19](#) de l'arrêté du 25 mai 2016). La date de soutenance est considérée comme étant la date d'obtention du doctorat⁽⁴⁾. L'obtention de ce diplôme confère le grade et titre de docteur.

Déroulement de la soutenance

La soutenance est un évènement public, sauf dans des cas particuliers détaillés dans la section suivante ([article 19](#) de l'arrêté du 25 mai 2016). Il est important de préparer (réservation d'une salle, envoi des invitations, etc.) et d'annoncer l'évènement suffisamment à l'avance afin d'assurer sa publicité. Cette annonce pourra notamment être diffusée sur le site internet et les listes de diffusion de l'unité de recherche. Il est coutumier d'inviter à sa soutenance ses encadrants, ses collègues, ses collaborateurs et les autres personnes impliquées dans son projet doctoral, ainsi que les personnes impliquées dans ses éventuelles activités hors recherche et associatives, ses proches, etc.

La soutenance est une occasion unique de discuter de son projet doctoral pendant plusieurs heures avec ses pairs, membres de sa communauté scientifique. La soutenance se décompose en deux temps :

- une présentation orale du doctorant qui expose ses travaux de recherche et dure généralement entre 20 et 45 minutes ;
- un échange entre le doctorant et chacun des membres du jury, animé par le président du jury, portant sur ses travaux de recherche, son manuscrit et sa présentation orale, sous la forme de questions-réponses, d'un débat ou de commentaires.

Le jury se réunit ensuite pour délibérer, ce qui conduit à un ajournement ou une admission. En cas d'admission, le président du jury annonce cette décision en proclamant la collation du titre de docteur. Traditionnellement le public applaudit cette annonce et félicite ensuite le nouveau docteur. Une fois la soutenance terminée,

4. arrêt de la Cour d'appel de Toulouse du 10 juin 2015

Il est courant que le docteur invite le jury et le public à un cocktail, la soutenance étant un évènement méritant d'être fêté.

Un rapport de soutenance signé par le jury est transmis au docteur dans le mois suivant la soutenance. Il permet de connaître l'avis détaillé du jury sur les travaux réalisés, sur la soutenance et sur les compétences développées par le doctorant.



PRATIQUES INADAPTÉES

Bien que toute allusion à la possibilité de mentions ait disparu du cadre réglementaire depuis l'arrêté du 25 mai 2016, certains établissements, voire certaines écoles doctorales au sein d'un établissement, permettent qu'une mention soit accordée au doctorant. Elle est alors indiquée dans le rapport de soutenance. Les mentions ne peuvent toutefois constituer une information claire, en raison de l'absence de critères harmonisés pour leur attribution.

Soutenance à huis clos

Dans le cas où le travail du doctorant a mené à l'obtention de résultats confidentiels, il convient d'organiser la soutenance de façon à protéger la confidentialité de ces résultats. Les membres du jury signent alors un accord de confidentialité assurant qu'ils ne divulguent pas les résultats confidentiels dont ils pourraient avoir connaissance lors de la soutenance.

Il est recommandé d'assurer une présentation orale publique des travaux à chaque fois que cela est possible. Le doctorant veillera alors à ne pas inclure dans sa présentation d'éléments confidentiels. La discussion avec le jury, qui pourra aborder des aspects confidentiels développés dans le manuscrit mais non présents dans la présentation orale, pourra se faire à huis clos, c'est-à-dire après avoir fait sortir le public de la salle.

Dans le cas où la totalité des travaux de recherche du doctorant sont confidentiels, la soutenance pourra être organisée à huis clos, c'est-à-dire en présence du jury uniquement, ou bien avec un public réduit, en s'assurant que tous les membres présents sont tenus à la confidentialité.

Il est important de rappeler que la signature d'un accord de confidentialité pourra engendrer des poursuites envers la personne qui aura divulgué des informations confidentielles (voir chapitre 16 *Propriété intellectuelle*). Les sanctions seront proportionnelles aux dommages subis du fait de cette divulgation. Toutefois, l'accord de confidentialité n'empêche pas les personnes mal intentionnées de divulguer les résultats confidentiels et les dommages occasionnés peuvent être considérables. Il convient donc, afin de réduire les

risques, de limiter le plus possible le nombre de personnes ayant connaissance de ces résultats.

Diffusion du manuscrit

Après la soutenance, le docteur dispose de trois mois pour déposer une version définitive du manuscrit (article 24 de l'arrêté du 25 mai 2016), en particulier dans le cas où le jury a jugé nécessaire que le docteur y apporte des corrections. Le jury peut donner son accord pour la publication en l'état du manuscrit. Dans ce cas, des corrections mineures pourront être ajoutées comme la suppression des fautes d'orthographe, de grammaire, de typologie, etc. ou l'ajout de remerciements. À l'inverse, si le jury demande des corrections de fond, un nouvel accord sera nécessaire avant la publication du manuscrit.

La mise à disposition de la thèse au sein de l'établissement de soutenance et plus généralement « au sein de l'ensemble de la communauté universitaire » (article 25 de l'arrêté du 25 mai 2016) est obligatoire, par exemple en bibliothèque pour une version papier ou sur l'intranet de l'établissement pour une version électronique. L'autorisation du docteur est requise pour une diffusion sur internet. Il peut également choisir de retarder la diffusion de sa thèse, de 6 ou 12 mois par exemple. Ce délai peut notamment permettre la publication ou la protection de certains résultats présents dans le manuscrit.

Une thèse peut être estampillée « confidentielle ». C'est le responsable de l'établissement de soutenance qui décide du caractère confidentiel de la thèse, sur avis des membres du jury. Dans ce cas, c'est à l'expiration du délai de confidentialité que la thèse sera diffusée sur internet ou intranet.

Pour la diffusion électronique des thèses, l'ABES (Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur) coordonne le travail des professionnels des bibliothèques impliqués dans le circuit de la thèse via l'application de gestion STAR (Signalement des Thèses électroniques, Archivage et Recherche) et le portail public theses.fr qui signale à la fois les thèses soutenues et les thèses en préparation. Si le doctorant a donné son accord pour une diffusion sur Internet, le mémoire de thèse sera diffusé directement via ce portail ou sera relayé par HAL, plus précisément TEL, l'instance dédiée aux thèses en ligne⁽⁵⁾. Si le doctorant a procédé lui-même au dépôt de son mémoire dans TEL, une deuxième version sera créée au moment du traitement documentaire par son établissement, sans effacer l'original.

Suite à la soutenance de leur thèse, les docteurs sont parfois contactés par des maisons d'édition qui leur proposent de publier leur manuscrit de thèse dans un délai très court, sans frais, avec une redevance sur les ventes et l'obtention d'une copie papier gratuite. Le manuscrit n'étant soumis à aucune forme de révision ou d'arbitrage,

ces pratiques ne correspondent pas aux modalités habituelles de publication scientifique. La thèse peut donner lieu à une publication en ouvrage dans le cadre d'une démarche de valorisation scientifique ou de diffusion grand public des résultats (voir chapitre 11 *Encadrement et suivi du projet doctoral*), discutée avec le directeur doctoral. Dans le cas où des frais de publication sont envisagés, ils sont pris en charge par l'employeur du doctorant.

Il est de la responsabilité du doctorant de retirer de la version publique du manuscrit les éventuelles informations confidentielles ou les éléments pour lesquels il ne dispose pas de droits (photos, illustrations, textes...). Il déposera alors deux versions, et c'est celle expurgée des passages problématiques qui sera diffusée sur internet. Par ailleurs, les doctorants ayant effectué leurs recherches en partenariat avec une entreprise veilleront à obtenir l'accord de celle-ci avant la publication du manuscrit, selon une procédure déterminée au préalable.

Il est conseillé aux docteurs d'autoriser la diffusion de leur thèse pour les raisons suivantes :

- faire connaître les résultats de leurs recherches auprès de la communauté scientifique et contribuer ainsi au libre accès à la science ;
- lutter contre le plagiat en facilitant la recherche de paternité de leurs propres travaux.

Enfin, une fois les résultats des recherches protégés par un titre de propriété intellectuelle, il est tout à fait possible de les diffuser. En effet, la diffusion du manuscrit n'empêche pas de faire publier sa thèse par un éditeur : le processus éditorial modifiera suffisamment la forme et l'agencement du contenu pour que le manuscrit public n'entre pas en concurrence avec la version éditée de la thèse.



PRATIQUES INADAPTÉES

La rédaction et la soutenance de la thèse sont deux étapes importantes de l'évaluation de la qualité du doctorat, qu'il s'agisse de la qualité scientifique des travaux réalisés ou du niveau des compétences de recherche développées. Plusieurs dérives peuvent nuire à la bonne appréciation ou la bonne valorisation de cette qualité. Choisir un jury apte à juger de manière objective les travaux du doctorant est une nécessité. Dans le cas où le directeur doctoral proposerait un jury complaisant, l'indulgence de ce dernier quant à la qualité des travaux dévaloriserait le doctorat délivré. À l'inverse, choisir un jury composé de membres dont les travaux entrent en contradiction avec ceux du directeur doctoral représente un danger pour le doctorant. Le risque encouru est que la soutenance se focalise sur les positions du directeur doctoral et non sur la qualité des travaux présentés. La délivrance de

mentions présente plusieurs inconvénients. D'une part, la perception des mentions est difficile à harmoniser au moment de l'attribution et a posteriori. De plus, dès lors que la mention la plus convoitée est décernée à la plupart des doctorants, toute autre mention pourrait être perçue négativement.

Enfin, la délivrance d'une mention moins convoitée pourrait constituer une tentation pour un jury qui souhaiterait délivrer un doctorat à une personne pour qui l'un des éléments du processus de sélection n'aurait pas dû conduire à l'obtention du diplôme.

Enfin, si la soutenance de thèse est l'étape ultime avant l'obtention du diplôme du doctorat, ce n'est pas la seule étape d'évaluation. La réussite au doctorat est en effet la conséquence de plusieurs étapes :

- le recrutement en doctorat ;
- le fait d'avoir mené son projet de recherche à terme ;
- la rédaction d'un manuscrit expertisé et validé par des représentants de la communauté scientifique concernée ;
- l'obtention de l'autorisation de soutenance par l'école doctorale et les rapporteurs ;
- la réussite de la soutenance devant un jury d'experts.

Bien que ce processus de sélection puisse conduire, tout au long du doctorat, à l'arrêt du projet (voir chapitre 20 *Arrêt prématuré du doctorat*), il débouche en cas de succès sur une soutenance. La réussite de ces étapes est un gage de qualité du docteur.

CHAPITRE XIX

CONCLUSION DE LA PÉRIODE DOCTORALE

Conclure la période doctorale consiste à terminer ses travaux, transmettre méthodes et outils, et organiser son départ, mais aussi à en tirer des bilans et réfléchir aux perspectives. Il est donc important que le doctorant prenne le temps d'effectuer ces démarches avant la fin de son contrat de travail, même si des réflexions sont menées tout au long du doctorat. Le bilan est à construire selon deux angles : professionnel, notamment incluant des aspects scientifiques et le bilan des compétences, et personnel. Cela permettra également de préparer la recherche d'emploi, notamment en mettant à jour son portfolio⁽¹⁾, son CV et son identité numérique.



Fin du travail scientifique

La fin du travail scientifique ne se limite pas au manuscrit et à la soutenance, mais inclut la transmission des méthodes et des résultats (en particulier aux autres acteurs du projet doctoral : bailleur, unité de recherche, école doctorale, etc.) ainsi que la finalisation de certaines valorisations des travaux. Le bilan scientifique est actualisé jusqu'au terme du projet doctoral, afin que les successeurs du doctorant puissent acquérir le recul nécessaire à la réalisation d'un travail original qui s'inscrit dans la logique d'une communauté scientifique spécifique.

Manuscrit et soutenance de thèse

Une des dernières étapes du projet doctoral consiste en la finalisation de la rédaction du manuscrit de thèse et la soutenance qui en découle. La thèse et sa soutenance sont les livrables d'un doctorat prévus par l'article L612-7 du Code de l'Éducation et les articles 19 et 23 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat (voir chapitre 18 *Rédaction et soutenance de la thèse*). La fin de cette période ne marque pas systématiquement la fin du projet doctoral.

1. article 15 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat

Valorisation des travaux

L'ensemble des résultats et des méthodes développés lors du projet doctoral est transmis à plusieurs niveaux : dans l'équipe de recherche, parmi les partenaires du projet doctoral, au sein de la communauté scientifique et plus largement au sein de la société civile et du monde économique.

La finalisation de la mise en forme des acquis scientifiques, pendant la rédaction du manuscrit de thèse ou lors d'échanges avec le jury de la soutenance, est souvent le moment de mise en perspective et de développement d'idées nouvelles. Cela peut notamment conduire à un enrichissement d'articles scientifiques laissés en cours de rédaction ou à des perspectives de travaux futurs pour l'équipe de recherche. Le temps de projet doctoral restant après la soutenance est donc propice aux éventuelles corrections du manuscrit de thèse et à la finalisation d'articles qui permettront la diffusion des résultats à la communauté scientifique, ainsi qu'à l'établissement du bilan et des perspectives.

Il est également important de diffuser hors des acteurs du projet doctoral, au monde économique, à la communauté scientifique et à la société dans son ensemble. Ces livrables prévus dans le cadre du projet peuvent être des articles, des brevets, des communications dans le cadre de congrès ou d'évènements destinés à un public non spécialiste (voir chapitre 11 *Encadrement et suivi du projet doctoral*), selon la planification établie au cours du projet doctoral. La valorisation de résultats ou procédés développés pendant le projet doctoral peut également mener à une création d'entreprise (voir chapitre 23 *Carrières des docteurs*).

Afin d'assurer une diffusion internationale des résultats du travail de recherche, un travail de communication dans une seconde langue est souhaitable notamment dans le cas où la thèse et sa soutenance sont en français.

Départ, transmission des résultats et des méthodes

Dans les dernières semaines de son projet doctoral, et même si des transmissions ont déjà eu lieu tout au long du projet doctoral, le doctorant (ou docteur) s'assure que ses travaux pourront être réutilisés par les collègues de son unité de recherche actuellement présents ainsi que par les futurs arrivants. Le manuscrit de thèse est obligatoirement déposé dans l'établissement de soutenance, mais la thèse n'est pas le seul objet à transmettre. Le doctorant prévoit ainsi :

- la transmission orale ou écrite (guides, protocoles) des méthodes et outils développés dans le cadre du projet ;
- la transmission de données numériques ou manuscrites produites ou recueillies dans le cadre du projet : données

expérimentales, fichiers sources d'articles ou de figures, données bibliographiques, outils d'analyse (logiciels et codes informatiques par exemple) ;

- la restitution et la transmission du matériel utilisé pour la réalisation du projet et ne lui appartenant pas : équipements, ordinateurs, livres et documents, produits d'expériences, bureau, clés et badges d'accès au laboratoire et au bureau, etc.

Le directeur doctoral, notamment lors d'une réunion formelle, peut servir de référent à la collecte des transmissions qu'il redistribuera le cas échéant à qui de droit. En particulier, les livrables seront utiles dans la communication aux partenaires du projet, qu'il s'agisse de financeurs ou d'équipes ayant collaboré à la recherche.

La fin de contrat doctoral s'accompagne de changements administratifs qu'il convient de gérer : remise de la clé du bureau, fermeture des comptes informatiques, désactivation de l'adresse de courriel, ajout dans la liste d'anciens sur le site de l'unité de recherche, lancement de la procédure de suivi de carrière des docteurs (voir chapitre 23 *Carrières des docteurs*), etc. Avant la perte d'accès à des services fournis par l'employeur (bureau, compte informatique, accès à l'ordinateur de travail ou à certains documents comme les cahiers de laboratoire), le doctorant fait également pour lui-même le bilan des données à conserver pour la suite de sa carrière professionnelle, en respectant les règles de propriété intellectuelle, et effectue l'archivage personnel nécessaire sous réserve d'en avoir l'autorisation.

À la fin de son contrat de travail, le docteur demande au service des ressources humaines de son employeur le certificat de travail ainsi que l'attestation qui lui permettra, le cas échéant, de s'inscrire à Pôle Emploi. Il est important de noter que l'ouverture des droits d'allocation d'aide au retour à l'emploi doit se faire au maximum 12 mois après la fin du contrat⁽²⁾. En parallèle, le docteur s'assure de mettre à jour sa situation au regard de la sécurité sociale⁽³⁾. S'il est étranger et titulaire d'un titre de séjour mention « passeport talent - chercheur », il pourra être bénéficiaire d'un renouvellement de ce titre de séjour pour la durée des droits qu'il a acquis, s'il le souhaite, ce qui lui permettra de rechercher un emploi en France tout en bénéficiant des allocations de retour à l'emploi ([article L313-20](#) du CESEDA). Pour cela, avant l'expiration de la carte de séjour,

2. article 7 du [Règlement général de l'assurance chômage](#)

3. <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/etudes-emploi-retraite/change-ment-situation-professionnelle>

il apporte à la préfecture les documents nécessaires⁽⁴⁾, attestant de la privation involontaire d'emploi⁽⁵⁾.

Bilan professionnel du projet de recherche

À la fin du projet doctoral, établir un bilan professionnel sur cette expérience de recherche est nécessaire et il est conseillé de l'effectuer en partie avec le directeur doctoral, ce dernier pouvant à la fois être source de propositions de réflexions et de contacts, tout en étant détenteur d'un recul sur des situations antérieures. Au-delà du projet doctoral, le directeur doctoral a également un intérêt à suivre la trajectoire professionnelle du docteur (voir chapitre 22 *Suivi du devenir professionnel des docteurs*), au moins pour son propre réseau professionnel, celui de l'unité de recherche et celui de ses futurs doctorants.

Le doctorat ne permet pas seulement d'acquérir des connaissances et des compétences spécifiques à la thématique de recherche, mais également des connaissances et des compétences transverses qui peuvent être développées à travers tout projet doctoral à des degrés divers suivant les personnes. Durant le doctorat, formation par la recherche, ces atouts peuvent être développés par l'activité de recherche.

Réalisation d'un bilan de compétences : utilité et méthodes

Les objectifs du bilan des compétences

Les réflexions professionnelles tout au long du doctorat méritent d'être complétées à la fin de la période doctorale par un bilan des compétences afin :

- de faire prendre conscience au doctorant qu'il est opérationnel pour sa poursuite de carrière aussi bien dans la recherche académique que dans la recherche en entreprise, ou plus largement dans des domaines connexes ou dans d'autres secteurs d'activité ;
- de préparer les étapes nécessaires à sa poursuite de carrière dans le cas où l'emploi suivant n'a pas encore été trouvé : préparation de CV, de lettres de motivation, d'entretiens ou d'auditions.

4. Le doctorant étranger doit fournir notamment tout justificatif relatif à la cessation de son emploi et à ses droits au regard des régimes d'indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi (article R313-80 du CESEDA et liste des pièces justificatives pour la délivrance d'un titre de séjour « passeport talent - chercheur »).

5. La fin d'un CDD est considéré comme une privation involontaire d'emploi, voir la page 3 de la circulaire du 30 juillet 2013, consultable en page 47 du bulletin officiel du ministère de l'intérieur n°2013-8.

Dresser un tel bilan permet au doctorant de prendre conscience de ses propres compétences et d'apprendre à les valoriser, notamment par l'utilisation d'un vocabulaire adapté et de la mise en évidence de savoir-faire et de savoir-être adéquats. Ce bilan sera un atout certain lors d'un futur processus de recrutement.

La réalisation du bilan des compétences

Un bilan des compétences peut être effectué de diverses manières.

D'une part, il peut être réalisé par le doctorant lui-même. Certains outils sont disponibles pour faciliter l'auto-évaluation des compétences⁽⁶⁾.

D'autre part, la formation continue du doctorant (voir chapitre 12 *Formation continue pour les doctorants*) peut aussi lui fournir des outils et une méthodologie pour assurer l'évaluation et la mise en valeur de ses compétences. D'autres structures proposent également des accompagnements dans cet objectif, comme l'Évaluation des Compétences et des Capacités Professionnelles de Pôle Emploi, accessible aux docteurs en recherche d'emploi⁽⁷⁾.

Enfin, le bilan de compétences défini dans la législation française et organisé par le centre régional du FONGECIF, fonds de gestion du congé individuel de formation⁽⁸⁾, est accessible aux doctorants et docteurs et pris en charge sans participation financière de leur part dans plusieurs cas :

- s'ils sont salariés du secteur privé depuis plus de 5 ans, dont une année d'ancienneté dans leur entreprise actuelle (voir articles L6313-1, L6313-10, L6322-42 à L6322-51 et R6322-32 à R6322-63 du Code du Travail⁽⁹⁾);
- s'ils ont été rémunérés par un contrat à durée déterminée dans le secteur privé pendant 24 mois parmi les 5 dernières années, dont 4 mois pendant les 12 derniers mois⁽¹⁰⁾;

6. À titre d'exemple, le [service DocPro](#) développé par l'Association Bernard Gregory (ABG), la Conférence des Présidents d'Université (CPU) et le MEDEF, permet aux doctorants et docteurs d'évaluer et d'illustrer leur niveau de maîtrise pour une vingtaine de compétences clés du chercheur; l'[outil fourni par l'ABG](#) spécifiquement conçu pour l'auto-évaluation des compétences est quant à lui pensé pour être utilisé par le doctorant chaque année du projet doctoral, afin de l'aider à se fixer des objectifs et en évaluer la réalisation; le [Researcher Development Framework](#) conçu par Vitae propose également une classification et une prise de conscience de ces compétences.

7. <http://www.pole-emploi.fr/candidat/l-evaluation-des-competences-et-des-capacites-professionnelles-eccp-/@/article.jspz?id=60639>

8. <https://www.mon-cep.org/>

9. <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

10. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>

- s'ils peuvent justifier de 10 ans de services dans les fonctions publiques d'État ou territoriale⁽¹¹⁾ ;
- s'ils peuvent justifier de 2 ans de services, consécutifs ou non, dans la fonction publique hospitalière⁽¹²⁾.

Bilan des connaissances et compétences spécifiques

Une fois la thèse soutenue, il est important de prendre le temps de terminer la préparation d'un bilan scientifique spécifique à l'équipe d'accueil et au domaine de recherche. Le docteur a en effet acquis au cours du doctorat des connaissances à la pointe de son thème de recherche, et a également développé des compétences qui y sont liées comme l'utilisation de certains outils de travail spécifiques.

Il est recommandé d'effectuer ce bilan scientifique avec les encadrants du projet doctoral. Outre la transmission de savoir-faire, cette discussion est propice au développement de perspectives scientifiques au sein de l'équipe d'accueil mais également propres au jeune docteur. Les acquis scientifiques pourront avoir une influence sur les projets de poursuite de carrière du docteur. Dans ce cadre, le directeur doctoral peut avoir indiqué certaines pistes lors de réflexions au cours du doctorat. D'autre part, les perspectives de travaux de recherche du docteur et du directeur doctoral, qu'ils aient lieu dans le secteur public ou privé, peuvent se recouper et un projet futur en commun peut être envisagé.

Bilan sur le réseau et l'environnement scientifiques

Depuis le début de son doctorat, le doctorant a développé un réseau scientifique à travers les collègues, titulaires ou non, de son unité de recherche ou de son établissement, ainsi que ceux rencontrés lors de colloques, ou à l'occasion de projets de recherche et de partenariats. Il est important pour le docteur d'identifier ce réseau, qui pourra l'aider à développer de futurs projets de recherche, ou des partenariats incluant une part de travail de recherche.

Par ailleurs, la connaissance des structures institutionnelles où sont menés des travaux dans le domaine de ceux du docteur permettra à ce dernier d'identifier des viviers d'emplois possibles. En dehors du secteur académique, pour des carrières de recherche ou de soutien à la recherche, cette connaissance sera un atout pour le montage de partenariats, par exemple pour cibler le bon interlocuteur.

11. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3027> et <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2282>
 12. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33300>

Bilan des compétences transverses, source de pluralité de poursuite de carrières

Le doctorant acquiert également un grand nombre de compétences en lien avec la recherche mais qui peuvent aussi être valorisées et transférées dans d'autres secteurs professionnels.

La prise en compte des compétences transverses, acquises au cours du projet doctoral, dans les réflexions définissant le parcours professionnel après le doctorat (voir chapitre 21 *Compétences développées pendant le doctorat*) amènent le doctorant puis le jeune docteur à aborder objectivement le panorama des poursuites de carrière qui s'offrent à lui (voir chapitre 23 *Carrières des docteurs*).

Bilans professionnel et personnel de l'ensemble de la période doctorale

Durant le projet doctoral, le doctorant peut être amené à exercer des activités hors recherche participant à son évolution professionnelle et personnelle. D'autre part, il évolue naturellement sur le plan personnel : ces évolutions, qui n'émanent pas nécessairement de la conduite du projet doctoral, peuvent néanmoins changer la perception et donc la façon dont est vécu le projet doctoral.

Bilan des activités hors recherche

Jusqu'au terme du projet doctoral, le détail des expériences professionnelles tirées des activités hors recherche est actualisé : enseignement, diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique, et missions d'expertises (voir chapitre 13 *Activités hors recherche pendant le doctorat*).

Les activités bénévoles liées au doctorat (représentation des jeunes chercheurs, participation à l'évaluation HCERES, activités associatives, etc.) peuvent également être considérées comme des expériences professionnelles et être prises en compte dans le bilan des connaissances et des compétences transverses.

Certains cumuls d'activités professionnelles hors recherche sont autorisés par le décret du 23 avril 2009 (voir chapitre 13 *Activités hors recherche pendant le doctorat*) et peuvent figurer au titre du bilan professionnel. Il en est de même pour une autre activité professionnelle régulière et qualifiée exercée tout au long du doctorat dans le cadre d'un doctorat à temps partiel (respectant les conditions spécifiques énumérées dans la chapitre 14 *Durée du projet doctoral et prolongation éventuelle*).

Bilan sur le réseau et l'environnement professionnels

Le réseau de contacts scientifiques et la connaissance des institutions académiques sont utiles non seulement pour des éventuels objectifs scientifiques, mais aussi plus largement pour des projets professionnels. Au-delà de son réseau scientifique, le docteur a également développé un réseau professionnel suite aux rencontres non scientifiques faites lors des activités liées à la recherche (par exemple travail de terrain, démarches administratives, valorisation de la recherche), ou en dehors (voir section *Bilan des activités hors recherche* ci-dessus). Si le docteur n'a pas encore rejoint de réseau professionnel en ligne, cette période de bilan est propice à une telle démarche.

Il convient donc d'une part de prendre conscience que l'ensemble de ce réseau professionnel constitue une source d'informations et de contacts pour le docteur, qui pourra ainsi soutenir sa recherche de l'emploi suivant.

Le projet doctoral constitue également un espace d'acquisition de connaissances plus larges, comme par exemple des connaissances relatives à l'environnement de travail et au contexte socio-économique dans lesquels le doctorant puis jeune docteur a mené son projet doctoral.

Bilan des évolutions personnelles

La période doctorale constitue une période de la vie. En tant que personne, elle nous enrichit également de savoir-être. Certains événements, en particulier familiaux ou relatifs à la santé, peuvent avoir une incidence sur le calendrier de la période doctorale (voir chapitre 14 *Durée du projet doctoral et prolongation éventuelle*) mais aussi sur le regard que l'on porte sur le doctorat. Le réseau professionnel peut se muer en relations personnelles. Au cours de la période doctorale, riche en expériences et en points de vue variés, le doctorant développe des goûts, voire des aversions, qui peuvent se muer en motivations pour choisir et construire en âme et conscience la suite de sa carrière. Au-delà du bilan scientifique, les bilans professionnel et personnel permettent d'envisager l'ensemble des possibilités ouvertes en adéquation avec des motivations naissantes ou renforcées, pour une poursuite de carrière mûrement réfléchie.

CHAPITRE XX

ARRÊT PRÉMATURÉ DU DOCTORAT

L'abandon concerne un grand nombre de doctorants, avec un taux moyen qui varie de 5 % à 40 % selon les disciplines⁽¹⁾. Diverses autres raisons peuvent conduire à un arrêt prématuré du doctorat, en particulier le licenciement par l'employeur. Dans tous les cas, la non-réinscription en doctorat et la rupture du contrat de travail sont encadrées par la législation et la réglementation françaises. Cette fiche précise ce qui constitue un arrêt prématuré de doctorat (page 155), en insistant sur la nécessité de l'accompagner. Elle détaille ensuite les diverses raisons possibles (page 158) ainsi que les conditions juridiques relatives à une telle rupture anticipée (page 159), en termes notamment de droits du doctorant ou de protection de l'employeur (page 161). Elle présente enfin les conséquences d'un tel arrêt (page 165).



Processus de l'arrêt prématuré

Mettre fin au doctorat

- L'arrêt d'un doctorat se traduit par :
- l'arrêt du contrat de travail du doctorant ;
 - l'arrêt du projet scientifique ;
 - la non-réinscription en doctorat.

Il se peut que cette situation survienne avant l'obtention du diplôme du doctorat. On parle alors d'arrêt prématuré du doctorat. Quelles que soient les causes ayant conduit à la décision d'arrêt du doctorat et la personne, physique ou morale, à l'initiative de cette décision, ces trois aspects sont abordés. Les procédures qui s'y rattachent sont définies par la réglementation.

1. AERES, Synthèse des rapports d'évaluation des écoles doctorales de la vague D, mars 2010

PRATIQUES INADAPTÉES

L'absence de contrat de travail est particulièrement pénalisante en cas d'arrêt prématuré du doctorat : même s'il est possible pour le doctorant de valoriser tout de même les compétences acquises par cette expérience professionnelle, l'absence de cadre contractuel rend plus difficile la capacité à fournir des documents justifiant de cette expérience, et en particulier de sa durée.

L'arrêt du contrat de travail

La décision d'arrêt du contrat de travail provient du doctorant ou de son employeur, qu'il s'agisse d'une structure publique ou privée. Encadrée par la législation française du travail (voir section « *Les procédures d'arrêt anticipé du doctorat* » ci-dessous), la mise en œuvre de cette décision est traitée par le doctorant et le service des ressources humaines de son employeur.

Quelle que soit la durée de ce contrat de travail, l'expérience professionnelle de recherche et les compétences acquises dans ce cadre pourront être valorisées, même si toutes ne sont pas aussi développées qu'elles auraient pu l'être à la fin du doctorat mené à son terme. En particulier, le doctorant pourra utiliser le bilan de cette expérience pour préparer sa poursuite de carrière.

Les raisons à l'origine de l'arrêt du contrat de travail pourront être analysées par le directeur doctoral, l'école doctorale, l'unité de recherche et l'employeur afin d'améliorer leurs pratiques de recrutement, d'encadrement et de gestion des ressources humaines.

PRATIQUES INADAPTÉES

Un doctorant peut être tenté d'interrompre son contrat de travail avant la fin de son doctorat afin, par exemple, d'accepter une offre d'emploi correspondant à ses objectifs professionnels, tout en souhaitant poursuivre son doctorat. Si tous les acteurs concernés y sont favorables, aucune disposition légale n'interdit au doctorant de continuer son doctorat et de se réinscrire dans son école doctorale. Toutefois, cette situation augmente fortement le risque d'abandon du doctorat et les écoles doctorales peuvent imposer des conditions nécessaires à des réinscriptions dans de telles conditions.

Il convient donc d'être particulièrement attentif à réunir l'ensemble des conditions favorables à l'aboutissement d'un projet doctoral pour lequel les conditions contractuelles changeraient en cours de projet. Dans le cas où le doctorant

envisage de finir son doctorat à temps partiel (mi-temps au minimum), il est important d'assurer notamment la rémunération de l'activité de recherche ainsi que l'accès aux outils et à l'environnement professionnel adéquats (voir chapitre 14 *Durée du projet doctoral et prolongation éventuelle*). Dans le cas d'une seconde activité professionnelle, un aménagement du temps de travail pour l'autre emploi doit être prévu pour maintenir une durée d'activité hebdomadaire compatible avec le droit du travail (voir en particulier les [articles L3121-20 à 27](#) du Code du travail).

L'arrêt du projet scientifique

La gestion des conséquences scientifiques de l'arrêt du projet incombe au doctorant, au directeur doctoral et au directeur de l'unité de recherche. Il s'agit de déterminer quelles seront les conséquences de l'interruption du projet doctoral, notamment vis-à-vis des projets scientifiques du doctorant, du directeur doctoral et de l'unité de recherche. Cela commence par un bilan afin de déterminer si des résultats scientifiques valorisables ont été obtenus et sous quelle forme, et selon quelles modalités ils pourront être exploités. En particulier, si le doctorant a participé avant l'arrêt de son doctorat à l'obtention de résultats scientifiques, sa contribution sera mentionnée au même titre que celle des autres collaborateurs en fonction de son implication dans le projet.

L'arrêt de l'inscription en doctorat

Au moment de la réinscription administrative demandée annuellement par le doctorant, le directeur doctoral peut émettre un avis négatif. Dans ce cas, le directeur de l'école doctorale transmet cet avis et sa justification au doctorant ([article 11](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat). À partir de la troisième année, le comité de suivi individuel rend également un avis. Dans le cas où le doctorant serait en désaccord avec le refus de réinscription, il peut demander un second avis à la commission recherche du conseil académique. La décision finale est prise par le chef d'établissement.

Dans le cas d'un contrat doctoral, « *il est mis fin de plein droit au contrat de doctorant contractuel* », en suivant les modalités habituelles de fin de contrat dans la fonction publique, selon l'[article 3](#) du décret du 23 avril 2009.

L'arrêt par non-réinscription à l'initiative de l'établissement débouche donc sur une procédure de licenciement respectant les modalités prévues par les titres [XI](#) et [XII](#) du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Pour d'autres types de contrat, la non-réinscription en doctorat ne débouche pas nécessairement sur une rupture du contrat de travail. Cependant, dans le cas d'une convention CIFRE, la subvention par l'ANRT, qui nécessite de transmettre l'attestation annuelle d'inscription en doctorat, n'est alors plus versée.

Aucune disposition légale n'indique que la rupture du contrat doctoral ou d'un contrat de droit privé annule l'inscription en doctorat. Cela permet donc réciproquement aux parties engagées de trouver un nouveau contrat de travail pour l'activité de recherche pour poursuivre le doctorat.

L'accompagnement avant et pendant la procédure d'arrêt

Tout arrêt prématuré d'un doctorat est préparé au mieux par l'ensemble des acteurs afin de favoriser la poursuite de carrière du doctorant et de valoriser le travail scientifique déjà effectué durant le projet doctoral qui va être interrompu. De façon préventive, l'école doctorale fournit une information à propos des procédures en place pour accompagner au mieux les arrêts prématurés de doctorat.

Lorsque l'arrêt du projet doctoral est envisagé, la consultation du service de prévention (secteur public) ou du service de médecine du travail (secteur privé) peut être utile pour prévenir les risques psychologiques liés à cette situation. L'arrêt inattendu d'un projet ambitieux dans lequel s'est investi personnellement le doctorant peut en effet s'accompagner d'un vécu psychologique lourd. Cet arrêt est susceptible d'avoir des conséquences sur la sérénité, voire la santé mentale du jeune chercheur, et donc de compromettre ses futurs projets professionnels et personnels. Le service de médecine du travail contacté est soumis au secret médical et peut apporter une aide et un point de vue extérieur avant qu'un arrêt du doctorat soit décidé. Il peut aussi recommander une consultation médicale par un médecin praticien pour un arrêt de travail. Si cela semble pertinent, il peut éventuellement demander à l'employeur une étude de terrain à propos de facteurs de risques psycho-sociaux dans l'environnement de travail. Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut également être saisi par ce service, ou l'ensemble des acteurs impliqués, pour proposer des améliorations de l'environnement de travail. L'ensemble de ces procédures préserve l'anonymat du doctorant impliqué s'il le souhaite.

Les procédures de médiation sont mobilisables à tout moment, avant ou pendant les procédures d'arrêt prématuré. Elles sont accessibles au doctorant et à l'encadrant (voir chapitre 15 *Gestion des conflits pendant le doctorat*) et assurent la tenue de discussions dans un climat apaisé entre les parties prenantes.

Le comité de suivi individuel du doctorant prévu par l'article 13 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat n'a pas vocation à être

un jury de licenciement, il ne peut constituer un entretien préalable au licenciement. Au contraire, il est en particulier conçu pour aider le doctorant à avancer et à réorienter son travail en cas de difficulté.

Tant que la rupture du contrat de travail n'a pas eu lieu, le travail doctoral se poursuit, sauf exceptions (par exemple risques de sécurité impliqués par la présence du doctorant dans l'unité de recherche ou exercice du droit de retrait par le doctorant⁽²⁾).

Raisons pouvant conduire à l'arrêt prématuré du doctorat

Abandon du doctorant

La persévérance et la capacité d'accepter la critique sont des compétences acquises tout au long du doctorat. Ainsi, les obstacles permettent au doctorant de développer sa capacité d'adaptation pour faire évoluer une situation défavorable, en vue d'éviter un abandon de son travail de recherche. Des procédures de médiation peuvent être mises en place dans le cas où des situations conflictuelles seraient à l'origine d'un découragement (voir chapitre 15 *Gestion des conflits pendant le doctorat*).

Cependant, le doctorant peut considérer, sans pression extérieure, qu'il est préférable de mettre un terme à ses fonctions aussi bien pour lui, en raison de ses motivations (voir chapitre 2 *Motivations : de l'idée au projet*) et de son projet professionnel, que pour le projet, car une autre personne pourrait plus efficacement mener le projet à son terme).

Lorsque l'abandon est envisagé, le doctorant en discute avec l'ensemble des autres parties engagées dans son doctorat. Ces derniers pourront éventuellement le convaincre de poursuivre les travaux en adaptant par exemple le projet doctoral pour être davantage en cohérence avec ses nouveaux projets ou motivations.

Dans le cas où l'abandon se confirme, les modalités juridiques de rupture du contrat peuvent être la démission ou le licenciement d'un commun accord (voir ci-dessous).

Comportement professionnel inapproprié du doctorant

Le directeur doctoral ou d'autres parties concernées peuvent souhaiter interrompre un doctorat dans le cas où il est constaté un comportement du doctorant inadapté à une situation professionnelle.

2. [articles 5 et 6](#) du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : « *Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux* »

Dans le secteur privé, il s'agit des motifs de licenciement pour faute grave ([article L1243-1](#) du Code du travail). Dans le secteur public, il s'agit des motifs de licenciement :

- soit pour sanction disciplinaire ([article 43-2](#) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État) dont les raisons invoquées peuvent être l'insubordination, l'indiscipline, l'abandon de poste, des absences répétées sans motifs, le manquement aux règles d'hygiène et sécurité, la violence au travail, les injures, le harcèlement moral ou sexuel, le vol ;
- soit pour insuffisance professionnelle, par exemple suite à un manque de sérieux professionnel (absences répétées ou prolongées non-justifiées, retards récurrents, non-assiduité, etc.).

En fonction de la gravité des faits reprochés, certaines indemnités peuvent ne pas être versées (voir section « *Les autres indemnités* » ci-dessous).

La perte des droits civiques et d'autres interdictions d'exercer un emploi public résultant d'une décision de justice ([article 45-1](#) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986) peuvent également conduire à un licenciement dans le secteur public.

Inaptitude du doctorant

Un doctorat peut être interrompu en cas d'inaptitude à l'activité de recherche. Cette inaptitude peut résulter d'une maladie (physique ou psychologique) ou d'une infirmité qui l'empêche de continuer à travailler sur le projet. Cette inaptitude peut conduire à un licenciement dans le cas où elle est reconnue par un médecin du travail ([article L1243-1](#) du Code du travail pour le secteur privé, [article 17](#) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pour le secteur public).

Conflit

En cas de conflit entre le doctorant et le directeur doctoral, l'école doctorale, l'établissement, l'entreprise, notamment dans le cadre d'une CIFRE, ou l'unité de recherche, une procédure de médiation est conseillée afin de proposer des solutions, parmi lesquelles l'arrêt du doctorat (voir chapitre 15 *Gestion des conflits pendant le doctorat*).



PRATIQUES INADAPTÉES

Reconnaître qu'un conflit est avéré n'est pas aisé, et il est parfois tentant de l'ignorer et de pratiquer la « politique de l'autruche » consistant à arrêter de fait le doctorat mais de manière non officielle : ne plus aller sur son lieu de travail,

ne plus encadrer le doctorant, etc. De mauvaises conditions de travail (doctorant sans contrat de travail, pas d'espace de travail dédié pour le doctorant dans l'unité de recherche, etc.) favorisent la non résolution des conflits. Il convient, au contraire, de communiquer entre les acteurs du doctorat afin de ne pas laisser le conflit latent et de trouver des solutions aux problèmes formalisés. Pour autant, un doctorant en conflit ne doit pas se laisser déstabiliser par des pressions soutenues d'autres acteurs du doctorat qui pourraient le pousser à la démission, alors qu'une procédure de médiation peut conduire, en cas d'arrêt prématuré, à un licenciement, plus protecteur pour le doctorant.

Raison économique

Une structure privée qui est impliquée dans le déroulement du doctorat, en particulier par le biais d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE), peut souhaiter interrompre un doctorat pour des raisons économiques ou stratégiques. Dans ce cas, le licenciement du doctorant est encadré par les procédures détaillées à la section suivante.

Raisons de force majeure

Dans le secteur privé, des raisons de force majeure peuvent conduire à un licenciement (article L1243-1 du Code du travail). Il s'agit d'événements extérieurs, irrésistibles et imprévisibles conduisant, par exemple, à l'impossibilité durable d'utiliser le lieu de travail.

Les procédures d'arrêt anticipé du doctorat

Le contrat de travail attribué à un doctorant pour son projet doctoral peut prendre fin suite à la démission du doctorant, à la rupture du contrat par l'établissement employeur, l'entreprise ou le doctorant, ou à un licenciement du doctorant par l'entreprise ou l'établissement employeur.



PRATIQUES INADAPTÉES

Il n'est pas approprié, pour un doctorant dont le contrat de travail a été rompu, de poursuivre le doctorat en dehors de tout cadre contractuel. En effet, même si le statut d'utilisateur reste valide, ou même que la réinscription est autorisée par une école doctorale qui n'imposerait pas l'obligation de contractualisation à ses chercheurs doctorants, l'absence de cadre contractuel entraîne en particulier des conditions de travail qui ne sont pas compatibles avec l'exercice d'un doctorat.

Ainsi, la poursuite du doctorat ne sera envisageable que dans le cas où une solution alternative de financement aura été trouvée pour contractualiser le doctorant et assurer la prise en charge des frais liés à la fin du doctorat.

Rupture du contrat pendant la période d'essai

Contrat doctoral

Selon l'article 3 du décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche, le contrat peut comporter une période d'essai d'une durée de deux mois. Il est prévu que « *durant cette période, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, sans indemnité ni préavis, par lettre recommandée avec accusé de réception* ». Le point 1.4 de la circulaire d'application des dispositions de ce décret, datée du 29 novembre 2016, précise que la période d'essai n'est pas obligatoire et qu'elle n'est pas renouvelable.

Contrats de droit privé

Les contrats de droit privé pour la réalisation d'un projet doctoral (en particulier dans le cadre d'une CIFRE) sont régis par le Code du travail. Pour les contrats à durée déterminée, l'article L1242-10 précise les modalités de la période d'essai, qui ne peut excéder un mois. Concernant les contrats à durée indéterminée, les articles L1221-19 à L1221-24 déterminent les modalités de procédure relative à la période d'essai, qui peut aller jusqu'à 4 mois pour les cadres, renouvelable une fois. Les préavis à respecter sont également précisés par le Code du travail dans le cas d'une rupture à l'initiative de l'employeur (article L1221-25), ou du salarié (article L1221-26). Dans les deux cas, l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou la remise en main propre contre récépissé permettent de garder la trace que le préavis a été respecté.

Démission

Contrats de droit public : contrat doctoral et autres

La procédure de démission d'un doctorant contractuel est identique à celle des autres agents contractuels de la fonction publique. Elle est réglementée par l'article 48 du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Le doctorant informe son employeur par lettre recommandée en respectant un préavis qui de 8 jours ou 2 mois en fonction de son ancienneté. Dans le cas où le doctorant ne reprendrait pas son emploi

après un congé de maternité ou d'adoption, il est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

Contrats de droit privé

L'article L1237-1 du Code du travail précise que les modalités de rupture du contrat à l'initiative du salarié (existence et durée du préavis) sont régies par les conventions ou accords collectifs. Pour un contrat à durée déterminée de droit privé, on parle de « rupture anticipée » lorsque le salarié ne va pas au terme de la durée prévue du contrat⁽³⁾. Dans ce cas, se reporter à la section « *les autres cas de rupture de contrat* ».

Licenciement

Contrats de droit public : contrat doctoral et autres

Le licenciement d'un doctorant par son établissement employeur peut intervenir pour plusieurs motifs détaillés dans le **titre XI** du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, qui sont applicables aux doctorants de par l'article 10 du décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels, entre autres :

- faute disciplinaire ;
- insuffisance professionnelle ;
- inaptitude physique.

Ce même **article 10** précise que la commission consultative⁽⁴⁾ peut être saisie par le doctorant ou le chef d'établissement pour connaître des questions relatives à la situation personnelle des doctorants. Il est utile et nécessaire qu'elle soit systématiquement consultée pour les ruptures de contrats doctoraux. Pour les autres contrats de droit

3. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2883>

4. Des commissions consultatives des doctorants contractuels (CCDC) ont été créées par le **décret n° 2009-464 du 23 avril 2009** relatif aux doctorants contractuels. Il est inscrit à son **article 10** que : « *Une commission consultative est instituée par le règlement intérieur de chaque établissement pour connaître des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorants contractuels. Elle comporte, en proportion égale, des représentants du conseil scientifique et des représentants élus des doctorants contractuels. Cette commission rend des avis motivés au chef d'établissement. Elle peut être saisie à l'initiative de tout doctorant contractuel ou du chef d'établissement* ». Cet article a été modifié par l'**article 13** du décret du 29 août 2016 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. Ces modifications suppriment l'existence des CCDC, « *toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle* » des doctorants contractuels étant désormais traitée par les commissions consultatives paritaires des établissements employeurs (**article 1-2** du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État). Cependant, les CCDC restent compétentes sur ces questions jusqu'à la tenue des élections professionnelles de décembre 2018 et le mandat de leurs membres est maintenu (**article 15** du décret du 29 août 2016).

public, le rôle de la commission de conciliation est tenu par une commission consultative paritaire.

La convocation à l'entretien préalable est faite par un courrier avec accusé-réception ou remis en main propre, ce courrier précise l'objet de l'entretien ([article 47](#) du décret du 17 janvier 1986) et la date de l'entretien qui ne peut avoir lieu moins de 5 jours après la présentation du courrier. Le doctorant peut se présenter à cet entretien accompagné, par exemple par des représentants de l'association locale de doctorants ou d'un syndicat.

L'entretien préalable précise les motifs du licenciement et, si elle aboutit à la décision de licenciement, elle donne lieu à l'envoi d'un courrier avec accusé de réception ou sa remise en main propre. Ce dernier précise les motifs du licenciement ainsi que sa date, en tenant compte d'un délai de préavis dépendant de l'ancienneté du contrat ([article 47-1](#) du décret du 17 janvier 1986) :

- 8 jours pour un contrat de moins de 6 mois ;
- 1 mois entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour plus de 2 ans.

Le licenciement ne peut intervenir en cas de grossesse, de congé maternité, paternité ou adoption, ou jusqu'à 4 semaines après son expiration ([article 49](#) du décret du 17 janvier 1986).

Contrats de droits privés

Les procédures de licenciement dans le secteur privé sont explicitées dans le Code du travail et les conventions collectives.

En particulier, le licenciement d'un doctorant en CDI pour motif personnel s'accompagne de la convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement, de l'entretien en question puis de l'envoi d'une lettre de licenciement. Le principe d'un licenciement pour motif économique est de ne licencier une personne que si l'entreprise montre qu'elle a mis en œuvre tous les moyens à sa disposition pour éviter le licenciement.

Lorsque le doctorant est en CDD, l'entreprise ne peut le licencier que pour faute grave ou lourde ou en cas de force majeure. En particulier, le motif économique n'est pas un motif de licenciement. Toute autre rupture du contrat à l'initiative de l'employeur entraîne le droit au doctorant à des dommages et intérêts.

Résiliation

L'[article 3](#) du décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels indique que l'absence de renouvellement de l'inscription en doctorat au terme de la première ou de la deuxième année entraîne « *de plein droit* » la fin du contrat. Comme précisé par la [circulaire d'application des dispositions de ce décret](#), cette résiliation du contrat s'analyse comme la rupture anticipée d'un contrat de

travail à durée déterminée intervenant à l'initiative de l'employeur, c'est-à-dire un licenciement.

Le doctorant dont le contrat est résilié bénéficie donc des garanties procédurales et des conséquences financières (durée de préavis définie par l'article 46 du décret du 17 janvier 1986, entretien préalable défini à l'article 47, notification du licenciement définie à l'article 47-1, indemnité de licenciement, allocation pour perte d'emploi) prévues pour les autres cas de licenciement conformément aux dispositions des titres XI (fin de contrat, licenciement) et XII (indemnités de licenciement) du décret du 17 janvier 1986 précité.

D'un commun accord (contrats de droit privé)

Dans le cas d'un CDD de droit privé, en dehors de la période d'essai, on parle de « rupture anticipée » lorsque le CDD n'arrive pas à son terme. Notamment, elle ne peut avoir lieu qu'en cas d'accord entre l'employeur et le salarié; d'autres cas sont prévus⁽⁵⁾. Il est conseillé de rédiger un document pour rompre le contrat à l'amiable afin de refléter la « *volonté claire et non équivoque* » de chaque partie de rompre le contrat⁽⁶⁾. Concernant les éventuels préjudices à payer par l'employeur ou le salarié, voir la section « *Indemnités de licenciement* ».

À noter que la rupture conventionnelle et le licenciement pour motifs économiques ne sont pas autorisés pour les CDD de droit privé⁽⁷⁾.

Les autres cas de rupture de contrat

L'article 45-1 du décret du 17 janvier 1986 indique que « *la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public [...] entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité prévue au titre XII* ».

La non-présentation d'un titre de séjour en vigueur par un étranger est une cause de licenciement réelle et sérieuse. Toutefois, elle ne constitue pas une faute grave et la personne licenciée touchera des indemnités de fin de contrat qui lui sont dues⁽⁸⁾.

Les conséquences de l'arrêt prématuré du doctorat

Les procédures d'arrêt du doctorat décrites ci-dessus ont des conséquences variées, détaillées dans la présente section.

5. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F40>

6. arrêt n° 93-40.192 de la Cour de cassation, Chambre sociale, 21 mars 1996

7. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19611>

8. arrêt n° 13-17.745 de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 octobre 2014

Les droits au chômage

Les doctorants bénéficiant d'un contrat de droit public ou privé sont éligibles aux droits à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE), dès lors qu'ils sont involontairement privés d'emploi et à la recherche d'un nouvel emploi⁽⁹⁾. En particulier, l'arrivée à échéance d'un contrat à durée déterminée (CDD de droit privé, contrat doctoral, etc.) ou sa rupture anticipée est considérée comme une perte involontaire d'emploi⁽¹⁰⁾, tout comme le licenciement. En revanche, la démission n'est pas considérée comme une privation involontaire d'emploi et ne donne pas droit à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi. Une rupture anticipée d'un CDD de droit privé initiée par l'employé ne permet pas une indemnisation chômage⁽¹¹⁾.

Le demandeur d'emploi s'inscrit à Pôle Emploi dès le lendemain de la fin de son contrat de travail, muni de l'attestation de fin de contrat qui lui a été remise par son employeur. Selon son employeur, son dossier ne sera *in fine* pas nécessairement géré par Pôle Emploi. En cas de rupture anticipée d'un CDD de droit privé, si le doctorant y est éligible, les allocations chômages ne sont perçues qu'à partir de la fin initialement prévue du contrat.

Les doctorants étrangers titulaires d'un « passeport talent - chercheur » peuvent obtenir le renouvellement de leur titre de séjour pendant leur période de recherche d'emploi, conformément à l'article L313-20 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Ce titre de séjour leur permet de s'inscrire sur les listes de demandeurs d'emploi, selon l'article R5221-48 du Code du travail. Les modalités de demande sont précisées dans une liste de pièces justificatives établie par la Direction générale des étrangers en France⁽¹²⁾.

Si l'employeur est un établissement public

Il existe diverses modalités pour bénéficier des allocations de retour à l'emploi selon que l'établissement a choisi un régime d'auto-assurance, ou décidé de confier à Pôle Emploi la gestion du risque chômage⁽¹³⁾.

Dans le premier cas, le demandeur d'emploi obtiendra de Pôle Emploi une lettre de refus de prise en charge, qu'il transmettra à son ancien employeur⁽¹⁴⁾.

Dans le deuxième cas, le demandeur d'emploi s'inscrit directement à Pôle Emploi qui sera son unique interlocuteur pour la gestion de son dossier.

9. <http://www.pole-emploi.fr/candidat/votre-inscription-a-pole-emploi-@/article.jspz?id=60596>

10. <https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/demission>

11. <https://inspection-du-travail.com/ruptures-contrat/cdd-anticipee/>

12. <http://www.illevilaine.gouv.fr/content/download/31062/229754/file/CSP2-4%20chgt%20statut-passeport%20talent-chercheur.pdf>

13. http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/01/cir_34530.pdf

14. <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12386>

Si l'employeur est une structure privée

Le dossier du demandeur d'emploi est entièrement géré par Pôle Emploi.

Les autres indemnités

L'attribution d'indemnités variées est possible en fonction du type de motifs de rupture du contrat⁽¹⁵⁾.

Indemnités de licenciement

Le doctorant qui est licencié peut avoir droit à une prime de licenciement, selon le type de contrat dont il bénéficiait.

Dans le cas où le doctorant bénéficiait d'un contrat doctoral et que son licenciement n'intervient pas à titre de sanction disciplinaire⁽¹⁶⁾, il bénéficie d'une prime de licenciement. La prime est alors égale à 50 % du salaire net multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, tant que le nombre d'années pris en compte est inférieur au nombre de mois qu'il restait au contrat au moment du licenciement. Elle est versée en une seule fois. Pour les autres types de contrats de droit public, les règles sont expliquées par les articles 51 à 56 du **décret du 17 janvier 1986** relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Le doctorant bénéficiant d'un contrat à durée déterminée de droit privé, qui a été licencié pour une autre raison que pour faute grave ou lourde ou pour force majeure, a droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (article **L1243-4** du Code du travail). Il a aussi droit à l'indemnité de fin de contrat prévue s'élevant à 10 % des rémunérations totales perçues (**article 1243-8** du Code du travail).

Il est à noter que dans le cas d'une rupture d'un commun accord, l'employeur devra verser au salarié des indemnités de congés payés non pris ainsi qu'une indemnité de fin de contrat⁽¹⁷⁾. S'il est indiqué dans l'accord que cette rupture est à l'initiative du doctorant, ce dernier pourrait être privé de l'indemnité de licenciement, d'après l'**article L1243-10** du Code du travail.

Le doctorant bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée de droit privé a le droit à une indemnité de licenciement s'il n'a pas été renvoyé pour faute grave ou lourde⁽¹⁸⁾.

15. <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1137.xhtml>

16. <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>

17. **arrêt n° 14-19.126** de la Cour de cassation, chambre sociale, 6 octobre 2015

18. <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>, <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>, <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F408>

Prime de précarité

La prime de précarité, ou indemnité de fin de contrat, est versée aux salariés ayant eu un contrat à durée déterminée de droit privé arrivant à échéance. Il y a cependant un certain nombre d'exceptions, notamment si le doctorant démissionne, s'il est licencié pour faute grave ou lourde, ou si le contrat est rompu pendant la période d'essai⁽¹⁹⁾. Si le doctorant bénéficie d'un contrat de droit public, il ne sera pas éligible pour bénéficier de la prime de précarité.

La situation des doctorants employés sous un contrat de droit privé n'est cependant pas tout à fait clarifiée. En effet, l'Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT) ne recommande pas le versement de la prime de précarité en argumentant que le doctorat est une formation. En revanche, il existe une jurisprudence de la Cour d'appel de Versailles en faveur du versement de la prime de précarité pour les doctorants CIFRE⁽²⁰⁾.

Indemnité compensatrice de préavis

L'indemnité compensatrice de préavis n'est versée que pour les doctorants qui bénéficiaient d'un contrat de droit privé à durée indéterminée, dans le cas où l'employeur dispense le doctorant d'effectuer son préavis⁽²¹⁾. Si le doctorant est licencié pour faute grave ou lourde, qu'il est lui-même à l'origine de la dispense de préavis ou qu'il est dans l'incapacité d'effectuer son préavis alors l'indemnité compensatrice de préavis ne lui sera pas versée.

Indemnité compensatrice de congés payés

L'indemnité compensatrice de congés payés n'est versée que pour les doctorants qui bénéficiaient d'un contrat de droit privé, dans le cas où il n'aurait pas soldé l'intégralité des congés qui lui sont dus avant la fin de son contrat⁽²²⁾. Si le doctorant est licencié pour faute grave ou lourde alors l'indemnité compensatrice de congés payés ne lui sera pas versée.

Le bilan des travaux réalisés

Avant l'arrêt de son doctorat, le doctorant assure une transmission des résultats obtenus et réalise un bilan professionnel et personnel avec ses encadrants (voir chapitre 19 *Conclusion de la période doctorale*). Il est d'autant plus crucial d'organiser une transmission formalisée des travaux effectués que le doctorant n'a pas rédigé de manuscrit de thèse. Il est tout de même conseillé de rédiger un bilan des travaux effectués afin que l'équipe de recherche puisse continuer le projet de recherche interrompu. L'école doctorale

19. <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F40>

20. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000024550880>

21. <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>

22. <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>

prend les mesures nécessaires pour retirer la thèse des « *thèses en préparation* » sur le site www.theses.fr, notamment.

Avec l'aide de l'école doctorale, le doctorant évalue la manière la plus pertinente de valoriser l'expérience de recherche acquise pendant le doctorat : il peut être envisagé de soutenir un diplôme universitaire, comme proposé par certaines universités, ou compléter son expérience par une formation complémentaire. Les travaux de recherche effectués pendant cette période pourront compléter des travaux obtenus ultérieurement et permettre l'obtention éventuelle d'un doctorat par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Devenir du projet de recherche

L'arrêt prématuré du doctorat ne signifie pas nécessairement l'arrêt du projet de recherche, même s'il n'est plus effectué par le doctorant. En effet, si le doctorant ne continue pas les travaux, l'équipe de recherche peut les continuer grâce aux informations écrites et orales qui auront été transmises par le doctorant. La contribution du doctorant sera mentionnée dans les différentes actions de valorisation des travaux qui seront alors effectués.

L'employeur informe la direction de l'unité de recherche de la rupture du contrat de travail. Cette dernière informe l'école doctorale et l'établissement d'inscription.



PRATIQUES INADAPTÉES

En cas d'absence de contrat de travail, la date à laquelle s'arrête le doctorat est par défaut la date de non-réinscription. En pratique, un arrêt prématuré peut avoir lieu à toute date : entre la date d'arrêt et la date de fin d'inscription en doctorat, le projet de recherche est en suspens et la transmission des informations par le doctorant est rendue délicate. Afin de matérialiser l'arrêt du doctorat, après une procédure adaptée, l'unité peut être amenée à refuser l'accès du laboratoire au doctorant.

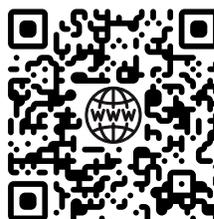
La recherche de l'emploi suivant

L'établissement peut également accompagner le doctorant dans ses démarches de recherche d'emploi afin de montrer son attention au devenir de ses personnels.

CHAPITRE XXI

COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES PENDANT LE DOCTORAT

La formation par la recherche permet aux docteurs de développer un grand nombre de compétences, à la fois disciplinaires et transversales, dont certaines qui leur sont propres. L'exercice de ces compétences ne se limite pas à la recherche et au secteur académique, mais est tout à fait transférable à d'autres secteurs, public, associatif ou privé, en recherche ou à d'autres fonctions, comme le souligne d'ailleurs l'article 1 de l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat : « *Les compétences spécifiques acquises au cours de cette formation permettent d'exercer une activité professionnelle à l'issue du doctorat dans tous les domaines d'activités, recherche ou hors recherche, dans le secteur public aussi bien que privé* ». Une liste de compétences développées pendant le doctorat est ainsi inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)⁽¹⁾. L'ANDès et la CJC sont à l'initiative de ce projet de reconnaissance officielle des compétences des docteurs⁽²⁾.



Spécificité des compétences acquises lors du doctorat

Bien que les doctorants aient chacun une expérience du doctorat qui leur est propre, liée à la spécificité de leur sujet de recherche, la pratique de la recherche leur apporte un ensemble de compétences communes qui dépasse les apparentes différences dues à la discipline de doctorat⁽³⁾.

1. arrêté du 27 juillet 2018 fixant pour les établissements d'enseignement supérieur la liste des segments professionnels auxquels est rattaché le diplôme de doctorat

2. Communiqué ANDès-CJC du 25 janvier 2018 : Inscription des compétences partagées par les titulaires du doctorat au Répertoire National des Certifications Professionnelles

3. Adoc Talent Management, *Compétences et employabilité des docteurs*

Des compétences développées par l'activité de recherche

Le doctorant acquiert et développe des compétences principalement grâce aux activités qu'il mène tout au long de son projet de recherche. En effet, indépendamment de l'implication du doctorant dans la définition de son projet de recherche, son travail de chercheur nécessite des compétences diverses de l'ordre :

- des savoir-être (ouverture d'esprit, travail collaboratif, adaptabilité, etc.) ;
- des qualités professionnelles (rédactionnelles, expertise en lien avec l'objet de recherche, etc.)

Celles-ci sont développées dès le début du projet de recherche doctoral ou la participation à son élaboration (voir chapitre 3 *Élaboration du projet doctoral*), en passant par la conception et la mise en œuvre d'une méthodologie de recherche (protocole, enquête de terrain, etc.) et jusqu'à la communication des résultats (voir fiches 18 *Rédaction et soutenance de la thèse* et 19 *Conclusion de la période doctorale*). Le chercheur acquiert et déploie progressivement des compétences qu'il peut réinvestir dans d'autres domaines ou à d'autres fins que celles de la recherche.



PRATIQUES INADAPTÉES

L'absence de rémunération pour la préparation d'un doctorat est parfois présentée comme un facteur facilitant l'acquisition de certaines compétences comme l'autonomie, la gestion de projet, l'adaptabilité, la persévérance, etc. Sans nier la réalité de ces compétences, il est important de rappeler que ce discours masque de mauvaises pratiques d'encadrement et des conditions de travail inappropriées. Celles-ci peuvent limiter l'acquisition d'autres compétences essentielles (le travail en équipe, par exemple), ou la permettre au prix d'une augmentation incertaine de la durée du doctorat voire d'un risque d'abandon (voir chapitre 20 *Arrêt prématuré du doctorat*). Ainsi, l'argument du développement de compétences ne doit en aucun cas être utilisé pour éviter aux encadrants de rechercher activement un financement pour le projet doctoral. Les financements pour le projet de recherche incluent, outre la rémunération du doctorant, des frais d'environnement, par exemple pour la participation à des colloques qui est également nécessaire à la montée en compétences.

Des compétences fournies, approfondies ou révélées par la formation continue

Les compétences spécifiques et transverses ainsi acquises sont consolidées par la formation continue (voir chapitre 12 *Formation continue pour les doctorants*). Cette formation continue est nécessaire, voire indispensable, pour plusieurs raisons :

- adaptation au poste de travail, approfondissement des connaissances acquises ;
- évolution de poste, parcours professionnel ;
- identification de nouvelles compétences, actualisation des acquis, etc.

La réglementation oblige les écoles doctorales à s'assurer que certaines compétences spécifiques sont acquises, notamment par le biais de cette formation continue. En effet, selon l'article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat, les écoles doctorales « *veillent à ce que chaque doctorant reçoive une formation à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique* » (voir chapitre 16 *Propriété intellectuelle*). Le même article insiste aussi sur « *l'interdisciplinarité et l'acquisition d'une culture scientifique élargie incluant la connaissance du cadre international de la recherche* ».

Au-delà de l'offre de formation continue spécifiquement prévue pour les doctorants, favoriser leur accès à l'ensemble de l'offre de formation continue fournie par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche à l'ensemble de leurs personnels permet d'accroître et de diversifier leurs compétences.

Des compétences fournies par les activités hors recherche

Un certain nombre de compétences liées à la recherche peut également s'acquérir ou s'approfondir par l'exercice d'activités hors recherche (voir chapitre 13 *Activités hors recherche pendant le doctorat*). Par exemple, une activité d'enseignement pourra développer les compétences en pédagogie, en communication, en gestion de groupe et en gestion de stress ; une mission d'expertise en entreprise mettra à l'épreuve et poussera à développer son adaptabilité, ses capacités d'écoute, de synthèse, de gestion de projet ; une activité associative pourra compléter des compétences de travail en équipe ou d'initiation de partenariats.

Suivi et valorisation de l'acquisition des compétences

Selon l'article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat⁽⁴⁾, le suivi de l'acquisition des compétences entre dans les missions des écoles doctorales et collèges doctoraux dans le cadre de leur démarche qualité. Ils s'assurent alors de la mise en place de dispositifs spécifiques. Lors du comité de suivi individuel, un bilan des compétences acquises ou en cours d'acquisition est effectué. Dans ce cadre, le doctorant met à jour son portfolio de compétences, accompagné par ses encadrants ou l'école doctorale⁽⁵⁾. Des outils pour la réalisation et la mise à jour d'un portfolio peuvent être mis en place par l'école doctorale. Le comité de suivi individuel est également le lieu pour échanger sur les formations complémentaires qui pourraient être pertinentes pour le projet doctoral ou la poursuite de carrière du doctorant. Discussions et formations constituent un accompagnement dans la prise de conscience, l'identification et la valorisation des compétences développées. Certains outils spécialisés, comme MyDocPro, sont des outils supports à ces discussions ou formations (voir chapitre 19 *Conclusion de la période doctorale*).

Un bilan des compétences est particulièrement adapté lorsque le doctorat est arrêté de façon prématurée (voir chapitre 20 *Arrêt prématuré du doctorat*). Cela permet une valorisation des compétences acquises lors du doctorat, même lorsque celui-ci ne débouche pas sur l'obtention du diplôme.



PRATIQUES INADAPTÉES

Certains établissements tentent de remédier à la méconnaissance des compétences développées en doctorat par la création de différents parcours de formation continue contraignants, conduisant parfois à l'attribution d'un label (enseignement supérieur, compétences pour l'entreprise, etc.). Ces labels s'ajoutent au diplôme de doctorat et viennent valider une partie des compétences développées en doctorat, en s'appuyant notamment sur des cycles de formations complémentaires. Ils ont cependant l'effet inverse de celui recherché : ils dévalorisent le doctorat, en sous-entendant que la pratique

4. « [Les écoles doctorales] assurent une démarche qualité de la formation en mettant notamment en place des comités de suivi individuel du doctorant [et] définissent et mettent en oeuvre des dispositifs d'appui à la poursuite du parcours professionnel après l'obtention du doctorat dans les secteurs public et privé »

5. article 15 de l'arrêté du 25 mai 2016 : « Un portfolio du doctorant comprenant la liste individualisée de toutes les activités du doctorant durant sa formation, incluant enseignement, diffusion de la culture scientifique ou transfert de technologie, et valorisant les compétences qu'il a développées pendant la préparation du doctorat, est réalisé. Il est mis à jour régulièrement par le doctorant. »

de la recherche seule n'est pas suffisante pour développer les compétences qu'ils valident. Ils attirent aussi l'attention sur certaines compétences au détriment d'autres et créent une distinction artificielle entre doctorats labellisés et doctorats non labellisés⁽⁶⁾. Enfin, ils contraignent un doctorant à suivre un parcours donné pour obtenir un label, alors même qu'il pourrait avoir déjà acquis, par un autre biais, les compétences revendiquées par le label. Cela l'empêche par conséquent de suivre des formations continues plus en adéquation avec ses besoins. À l'inverse, les établissements peuvent obtenir un label d'excellence en termes de ressources humaines qui inclut les principes de développement professionnel continu et d'acquisition de compétences⁽⁷⁾.

L'accompagnement proposé aux doctorants dans le cadre de la formation continue peut, dans certains cas, profiter à d'autres publics : anciens doctorants, encadrants de doctorat ou autres professionnels qui souhaiteraient actualiser leurs compétences. Pour ce faire, les écoles doctorales peuvent communiquer à ces derniers les évolutions de leur catalogue de formation.

Liste de compétences

Ci-dessous est décrit l'ensemble des compétences attendues chez les titulaires de doctorat, acquises ou renforcées pendant la préparation de ce doctorat. Cette liste résulte d'une mise en correspondance de diverses études⁽⁸⁾ ou outils⁽⁹⁾ relatifs aux compétences des docteurs et d'une réflexion relative à l'activité de recherche menée durant le doctorat, quel que soit le domaine.

Cette liste est utile à plusieurs égards pour tous les acteurs du doctorat. Les doctorants peuvent ainsi, tout au long de leur formation, suivre l'acquisition de leurs compétences et également construire leur portfolio ou leur CV. Les encadrants peuvent vérifier que leur activité d'encadrement permet bien au doctorant de développer les compétences attendues des titulaires d'un doctorat. Finalement, les établissements peuvent utiliser cette liste de compétences pour évaluer les candidatures des personnes souhaitant bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour obtenir un diplôme de doctorat.

6. <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/CP-dossier-de-presse-14-03-2016.pdf>

7. Ministère chargé de la recherche (2015) *Modèle d'analyse interne pour l'obtention du label HRS4R*

8. Vitae (2011) *Researcher Development Framework*; B. Durette, M. Fournier, M. Laffon (2012) *Compétences et employabilité des docteurs – rapport d'enquête*

9. ABG, CPU, MEDEF (2015) *DocPro, Le profil professionnel des docteurs*, <http://www.mydocpro.org/fr>; *Fiche RNCP relative au doctorat d'AgroParisTech* https://www.agroparistech.fr/IMG/pdf/Fiche_RNCP_Doctorat_publiee_29-04-14.pdf

Compétences de recherche des docteurs

Conception d'un projet de recherche

Être capable :

- de conceptualiser, transposer un phénomène ou une situation complexe en sujet de recherche et le problématiser ;
- de participer à la recherche de moyens financiers dédiés au projet de recherche ;
- d'élaborer un projet de recherche s'intégrant dans les préoccupations de la structure, vis-à-vis du contexte national et international, et susceptible de présenter une valeur ajoutée en termes de connaissances, réalisable compte tenu des moyens négociables et mobilisables (matériels, financiers, humains), d'un temps imparti, de contraintes et incertitudes ;
- d'assurer une veille méthodologique (sur les outils, les concepts ou les méthodes) ;
- d'effectuer un état des lieux synthétisant différentes sources au delà de sa discipline, d'identifier les limites de la connaissance, et les pistes d'exploration possibles ainsi que les points controversés méritant de faire l'objet de travaux complémentaires ;
- de maintenir et développer continuellement ses connaissances et compétences ;
- de développer selon une démarche de recherche une analyse critique de la production scientifique, technologique, sociale ou culturelle dans le domaine considéré, y compris dans sa propre production (capacité à accepter la critique, à faire preuve d'humilité, de doute scientifique et d'éthique).

Réalisation d'un projet de recherche

Être capable :

- d'élaborer et de mettre en œuvre un protocole de recherche dans des conditions maximales de sécurité et de maîtrise des aléas ;
- de réaliser les expérimentations, observations, simulations, entretiens, démonstrations, etc., en garantissant des méthodes reproductibles et des résultats fiables ; faire preuve de rigueur et d'intégrité scientifique pour en assurer la traçabilité et la validité ;
- de choisir et d'effectuer des traitements des données en fonction de situations susceptibles d'être rencontrées ;
- de présenter, de discuter les résultats et de les intégrer dans le protocole de recherche ;
- de proposer des évolutions de son projet, en restant à l'écoute des avis critiques de ses collègues ;

- de mobiliser d'autres membres de son équipe ou d'autres acteurs dans la mise en œuvre de son projet, tout en sachant identifier le travail à réaliser en autonomie ;
- de gérer ou prendre en compte les contraintes et moyens matériels, financiers, humains et juridiques relatifs au projet, interagir et convaincre les autres acteurs engagés dans le projet ;
- de gérer son temps et entretenir son enthousiasme quels que soient les aléas appréhendés étape par étape pour faire progresser le projet.

Valorisation et transfert des résultats de la recherche

Être capable :

- de prendre du recul sur l'état d'avancement et la portée de son projet, son influence dans les contextes national et international ;
- de faire un bilan objectif et critique des avancées de ses propres travaux, d'identifier la valeur ajoutée par rapport aux travaux antérieurs ;
- d'effectuer une communication scientifique orale, en utilisant les moyens audiovisuels appropriés ;
- de rédiger ou de contribuer à rédiger une publication scientifique en choisissant la revue la mieux adaptée à la nature du sujet, aux résultats obtenus ainsi qu'aux acteurs concernés, en reconnaissant la contribution de chacun ;
- de transférer, vulgariser et valoriser ses résultats de recherche dans le respect de la propriété intellectuelle et d'une éventuelle confidentialité et en s'appuyant sur les services appropriés ;
- de contribuer au dialogue entre sciences (humaines, techniques et expérimentales, sociales) et société ;
- de comprendre le processus d'exploitation commerciale de résultats de recherche pour être à même d'identifier les occasions de contribuer à la coopération entre la recherche universitaire, la recherche industrielle et l'ensemble des secteurs de production ;
- de communiquer auprès de différents publics y compris non spécialistes ;
- de conseiller, de former et de transmettre de façon argumentée et accessible à propos des méthodes et techniques propres à son champ de spécialité.

Compétences techniques et méthodologiques des docteurs

Être capable :

- d'enrichir et compléter en permanence, éventuellement de manière autonome, ses connaissances et compétences méthodologiques et techniques ;
- de se former et se tenir à jour sur les grands enjeux et défis à venir, l'efficacité des méthodes et techniques, leurs limites, leur transférabilité, etc. ;
- de transférer et d'adapter des méthodes et techniques à un nouveau contexte expérimental ;
- de maîtriser tous les aspects de la gestion de projet :
 - en optimisant son temps, en priorisant les tâches dans leur conceptualisation et leur réalisation,
 - en s'appropriant rapidement un environnement complexe,
 - en construisant, formalisant des problématiques,
 - en décomposant des problèmes complexes en questions plus simples,
 - en ordonnant les diverses étapes du projet et en planifiant leur déroulement pas à pas,
 - en développant des connaissances pointues dans son champ disciplinaire,
 - en proposant rapidement des approches, usuelles ou innovantes, pour identifier et résoudre des problèmes complexes ou mal posés,
 - en collectant des données, en développant des méthodes, des techniques d'analyses, de nouveaux modèles,
 - en mettant en œuvre les solutions proposées en respectant et en gérant le budget alloué,
 - en faisant le point sur les moyens disponibles et en suggérant leur évolution,
 - en faisant évoluer un projet pour s'adapter aux changements de contexte, notamment en matière de délais,
 - en établissant un bilan du projet ;
- de maîtriser sa communication écrite et orale :
 - en adaptant, en reformulant et en structurant avec soin toute communication pour la rendre claire, concise et convaincante en fonction du contexte,
 - en utilisant des outils adaptés, pour différents médias,
 - en mobilisant sa force de conviction dans un contexte de négociation,
 - en interagissant avec des personnes de différents niveaux de qualification,
 - en maîtrisant à l'écrit la syntaxe, la correction typographique, orthographique et grammaticale ;
- d'intervenir en tant que formateur, en s'adaptant au public :
 - en encourageant l'implication des participants,
 - en apportant des réponses à leurs interrogations,
 - en assurant le suivi de leur projet et la valorisation de leurs travaux ;

- de gérer (récolter, stocker, analyser, diffuser) les informations et les données de manière organisée et efficace :
 - en mettant en place des outils de veille (scientifique, technologique, médiatique, juridique, etc.),
 - en concevant des stratégies de recueil d'informations ou de données en fonction de la difficulté à y accéder,
 - en connaissant les contraintes en termes d'éthique, de sécurité et d'évaluation de la fiabilité liées aux données, aux informations et à leurs sources,
 - en maîtrisant les outils informatiques de gestion des données (bases de données, formats, etc.),
 - en identifiant les outils informatiques et statistiques pertinents à l'analyse de données (tableurs, tests, outils de visualisation, etc.),
 - en structurant des informations pour leur donner de la valeur ;
- de tirer tous les bénéfices d'une compétence interdisciplinaire, notamment en confrontant ses connaissances avec celles disponibles dans des disciplines connexes et en les mettant en synergie.

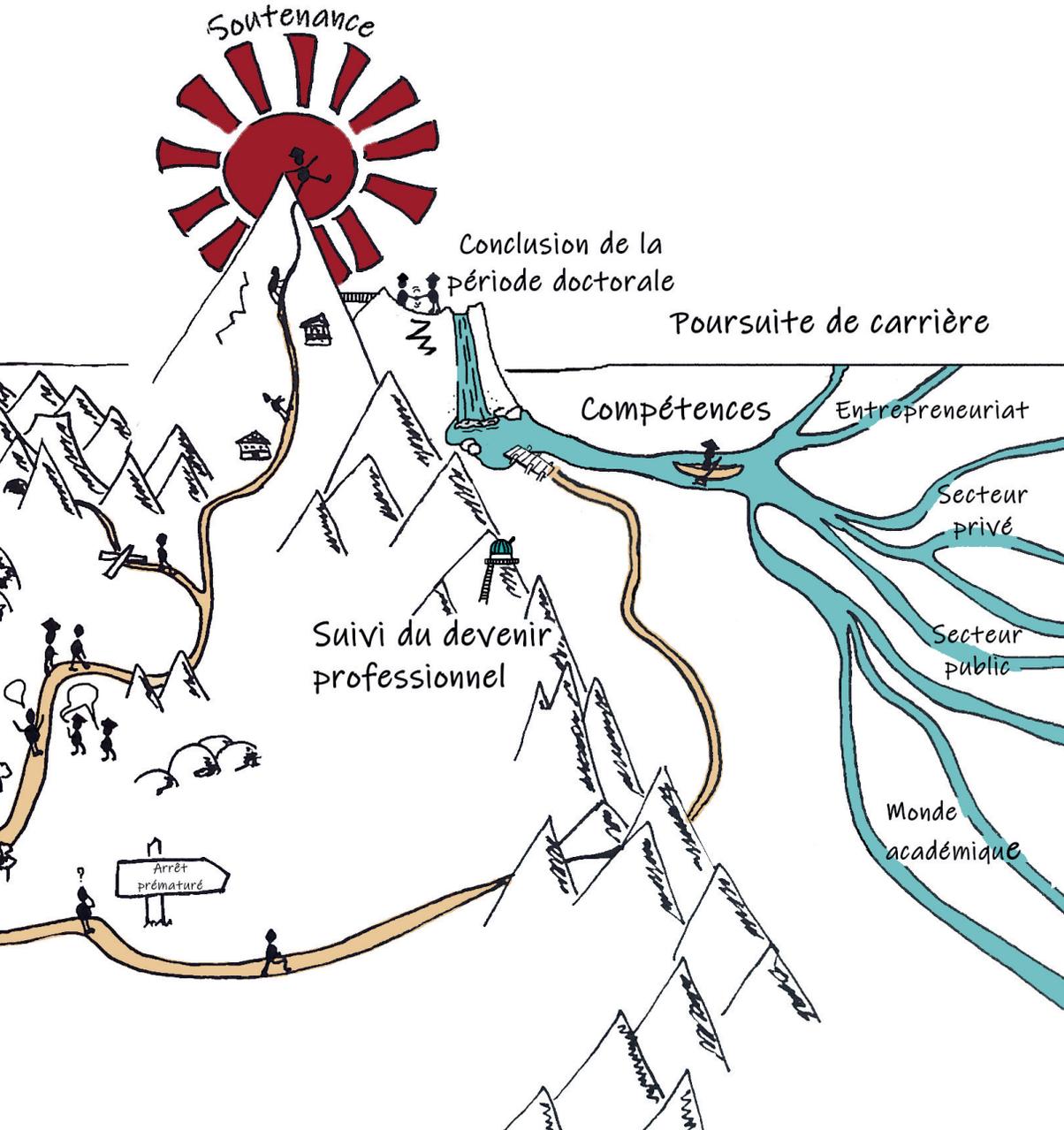
Compétences générales des docteurs

Être capable :

- de mobiliser un esprit d'innovation au quotidien :
 - en faisant preuve de curiosité,
 - en mettant sa créativité et son originalité au service de l'élaboration de solutions innovantes,
 - en gérant les risques liés à la confrontation avec l'inconnu,
 - en gardant un regard critique tant sur les approches proposées pour résoudre des problèmes que sur ses propres solutions,
 - en ayant le réflexe de valoriser de manière pertinente ses découvertes et réalisations,
 - en dépassant les frontières de sa discipline ;
- de travailler en équipe :
 - en collaborant avec des collègues et partenaires aux statuts et aux missions diverses en cherchant à valoriser au plus juste la contribution de chacun,
 - en faisant preuve de respect, d'écoute, de confiance, d'ouverture à la diversité, d'encouragement et d'humilité face aux propositions de ses collègues et partenaires,
 - en faisant preuve de persuasion pour faire accepter ses propositions,
 - en se mettant au service d'un collectif pour l'aboutissement d'un projet,
 - en ayant à cœur de représenter sa structure et d'adopter ses codes,

- en développant et entretenant un réseau scientifique et professionnel ;
- de coordonner une équipe (stagiaires, éventuellement collègues qui participent aux travaux du projet doctoral) et piloter un projet (le doctorat dans son ensemble, la rédaction d'une publication, etc.) ;
- de travailler en autonomie :
 - en mobilisant sa polyvalence,
 - en faisant preuve d'esprit d'initiative,
 - en rendant compte régulièrement de ses progrès,
 - en établissant un bilan complet de ses réalisations ;
- de s'adapter :
 - à son contexte professionnel,
 - aux personnes, à leurs méthodes de travail et à leurs besoins ou demandes, à un cadre international et multiculturel,
 - aux rythmes imposés par l'environnement professionnel,
 - aux évolutions des méthodes et outils de travail ;
- d'utiliser une langue étrangère dans son domaine, à l'oral et à l'écrit ;
- de développer sa gestion de carrière en maîtrisant sa réputation par une reconnaissance par les pairs ;
- de faire confiance à ses méthodes de travail et à sa propre capacité à mener à bien un projet :
 - en identifiant, en isolant et en résolvant les problèmes notamment par la prise de recul,
 - en faisant preuve de pragmatisme pour faire aboutir le projet ;
- de développer des qualités personnelles au service de son engagement professionnel :
 - en faisant preuve de patience, et donc de persévérance pour obtenir le succès d'un projet,
 - en répartissant son temps entre activités professionnelles et personnelles,
 - en s'appuyant sur la passion comme ressort de la motivation au travail.

Après le doctorat



CHAPITRE XXII

SUIVI DU DEVENIR PROFESSIONNEL DES DOCTEURS

Le suivi des carrières des docteurs est une mission des écoles doctorales et des établissements d'enseignement supérieur : le suivi statistique du devenir des docteurs est utilisé notamment dans le cadre de l'évaluation et du financement des écoles doctorales.



Par ailleurs, ce suivi présente des enjeux stratégiques :

- fournir aux écoles doctorales un outil d'aide à la décision dans le but de proposer des formations en adéquation avec les poursuites de carrière possibles après le doctorat ;
- attirer les personnes qui souhaitent commencer un doctorat en leur présentant la diversité des parcours des docteurs de l'établissement ;
- présenter aux employeurs des types de profils pouvant les intéresser ;
- donner aux doctorants des pistes de carrières possibles, en les préparant à la recherche du prochain emploi ;
- faciliter la mise en place d'un réseau d'anciens qui participe à l'attractivité de l'université ; ce réseau favorise également le transfert et la valorisation des résultats de la recherche, grâce à l'émergence de collaborations entre docteurs de différents secteurs d'activité, par exemple entre recherche privée et publique, ou secteur public hors recherche et secteur académique.

Il est donc important que des données pertinentes sur le devenir des docteurs soient collectées, analysées et diffusées, dans le respect du droit des données personnelles⁽¹⁾.

Du point de vue logistique, ce suivi du devenir des docteurs nécessite la mise en place de plusieurs outils (annuaire de doctorants et docteurs, formulaires d'enquêtes, etc.) et d'une méthodologie adaptée, permettant la concertation entre les divers acteurs du doctorat (établissements, écoles doctorales, unités de recherche, etc.) et la mise en commun des résultats. Il demande également la présence

1. Voir le guide de la CPU, AMUE, CNIL : *Informatique et libertés Pour l'Enseignement supérieur et la Recherche* (2011)

chez les docteurs d'un sentiment d'appartenance à leur établissement et à leur école doctorale, afin de les inciter à répondre aux enquêtes sur leur devenir professionnel et à participer aux actions organisées par ces structures.

Enjeux du suivi de carrière des docteurs

Selon l'article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat, les écoles doctorales « *organisent en lien avec les services des établissements concernés le suivi des parcours professionnels des docteurs formés* ». Du côté des établissements, cette mission de suivi annuel du devenir professionnel des diplômés est actuellement assurée par les bureaux d'aide à l'insertion professionnelle définis par l'article L611-5 du Code de l'éducation.

Enjeux pour l'évaluation de l'école doctorale

L'évaluation des écoles doctorales par l'HCERES prévue par l'article 5 de l'arrêté relatif au doctorat nécessite de recueillir diverses informations à propos du devenir professionnel trois ans après l'obtention du doctorat⁽²⁾. Par ailleurs, le ministère chargé de la recherche demande annuellement aux écoles doctorales certaines informations sur le devenir des docteurs diplômés l'année précédente dans le cadre de l'enquête SIREDO⁽³⁾.

Ces deux enquêtes demandent de réunir des informations, en particulier, sur le nombre de docteurs dans chaque situation professionnelle : recherche d'emploi, inactivité, reprise d'études, emploi temporaire ou permanent dans la recherche ou en dehors.

Enjeux pour l'attractivité du doctorat

Pour accroître leur attractivité, les écoles doctorales ont intérêt à ce que les informations sur le devenir de leurs docteurs soient publiques et accessibles à toute personne souhaitant commencer un doctorat, sur leur site web par exemple. En effet, l'article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat prévoit que les écoles doctorales renseignent les candidats sur « *la nature, la qualité et les taux d'activité professionnelle après l'obtention du doctorat* ». Cela permet aux candidats de choisir leur projet doctoral en l'inscrivant dans leur perspective de carrière. Pour cela, il est indispensable que les écoles doctorales fournissent des informations régulièrement mises à jour et suffisamment détaillées. Elles peuvent inclure par exemple, outre des indicateurs généraux (sur le taux d'emploi, le nombre ou pourcentage de docteurs employés dans le public ou le privé, en emploi à durée déterminée ou indéterminée, dans la recherche

2. <http://www.hceres.fr/MODALITES-D-EVALUATIONS/Campagne-d-evaluation-2016-2017/Modalites-d-evaluations-des-formations#ed>

3. https://appliweb.dgri.education.fr/appli_web/enquete/docs/Formulaire-enquete_ed_2016.pdf

ou en dehors, en France ou à l'international, etc.), des données sur les postes occupés par les docteurs issus de l'école doctorale, leur rémunération, leur secteur d'activité voire leur employeur.

Enjeux pour la formation continue des doctorants

L'offre de formation continue proposée pendant le doctorat s'adapte, notamment, aux projets professionnels des doctorants qui peuvent évoluer au cours du doctorat. Les témoignages de docteurs de l'établissement au parcours original, ou les statistiques sur la poursuite de carrière des docteurs, constituent des moyens d'élargir les perspectives professionnelles envisagées par le doctorant pour son après-doctorat et lui permettent de mieux se positionner dans le secteur professionnel souhaité. En montrant un large éventail de possibilités, ils inciteront le doctorant à définir plus clairement un ou des projets de carrière prioritaires complétés par des projets professionnels alternatifs et à suivre en conséquence les formations appropriées ou à s'impliquer dans diverses activités hors recherche (voir chapitre 13 *Activités hors recherche pendant le doctorat*).

Ces informations permettent aussi d'affiner la politique doctorale de l'école doctorale ou de l'établissement afin de développer de nouvelles formations ou des services adaptés à ces perspectives.

Enjeux pour la poursuite de carrière des doctorants et docteurs

Le suivi du devenir des docteurs permet d'identifier des secteurs d'activité, institutions, entreprises et métiers vers lesquels s'orientent des personnes au profil similaire. Il peut aussi les aider à estimer leurs prétentions salariales lors du recrutement.

Ce suivi constitue également une composante nécessaire pour la création d'un réseau d'anciens de l'établissement ou de l'école doctorale. Un réseau de docteurs peut être alimenté par des réseaux de doctorants, associatifs en particulier, qui souhaitent garder des liens avec les docteurs pour alimenter la réflexion des jeunes chercheurs sur leur projet professionnel. La mise en place d'un réseau professionnel de docteurs pourra bénéficier à ces derniers dans le cadre de leur recherche d'emploi, de collaborations ou d'une reconversion, de manière active, en contactant les membres du réseau, ou passive, en y laissant des informations sur leurs expériences professionnelles, leurs compétences et leur emploi actuel (voir chapitre 23 *Carrières des docteurs*).

Enjeux scientifiques

Dans le but de créer, poursuivre ou relancer des collaborations scientifiques, les unités de recherche et les établissements universitaires gardent des liens avec leurs anciens doctorants, qu'ils aient

continué leur carrière dans le secteur de la recherche académique ou dans d'autres secteurs professionnels. Dans le cas de docteurs qui se sont orientés vers le secteur privé ou le secteur public hors recherche, ces liens pourront conduire à des partenariats ou collaborations⁽⁴⁾ entre leur structure actuelle et leur établissement de doctorat, par exemple pour le transfert de technologies, la conception et la mise en place de nouvelles politiques publiques ou l'encadrement de doctorants dans le cadre de CIFRE.

Les docteurs de l'établissement sont également une cible privilégiée pour les appels au mécénat ou le financement des fondations scientifiques des établissements, à titre individuel ou au nom de l'entreprise où ils travaillent. Leur entreprise peut également soutenir leur ancien établissement par la taxe d'apprentissage⁽⁵⁾.

Moyens et méthodologie

Garder le contact

Le maintien du lien avec et entre les docteurs de l'établissement peut être assuré dès l'année suivant la soutenance lors de la cérémonie de remise du diplôme, occasion d'une première mise à jour des coordonnées des docteurs en vue des enquêtes sur leur activité professionnelle.

L'existence d'un annuaire où doctorants et docteurs peuvent eux-mêmes mettre à jour leurs coordonnées et l'emploi qu'ils occupent, est un moyen de les rendre acteurs du maintien du réseau. Les anciens collègues disposent parfois de coordonnées à jour : ils peuvent à ce titre être sollicités par les structures qui cherchent à mettre à jour l'annuaire périodiquement.

Un alias électronique pérenne pour chaque docteur permettrait de faciliter le contact pour ce type d'enquêtes et le suivi à long terme⁽⁶⁾.

Recueillir des informations sur le devenir professionnel

En vue de permettre un suivi national de l'évolution des politiques doctorales, une centralisation de certaines données recueillies au niveau local à propos du devenir des docteurs pourrait être mise en place pour compléter les résultats des enquêtes réalisées par le

4. Les dépenses des entreprises pour des travaux de recherche confiés à une unité de recherche publique sont retenues pour le double de leur montant pour le crédit d'impôt recherche (*article 244 quater B II d* du Code général des impôts).

5. http://www.education.gouv.fr/cid2484/taxe-d-apprentissage.html#Qui_est_susceptible_de_beneficier_des_fonds_issus_de_la_taxe_d_apprentissage

6. <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid115090/creation-d-un-annuaire-national-federe-pour-les-titulaires-d-un-doctorat.html>

Céreq⁽⁷⁾ tous les trois ans sur des échantillons de la population des docteurs. L'annuaire des docteurs annoncé par le ministère chargé de la recherche⁽⁶⁾ a aussi été conçu comme un outil visant à favoriser le recueil mutualisé d'informations. Les écoles doctorales et les établissements d'inscription seraient à même de renseigner un certain nombre d'informations dans cette base de données pour identifier leurs nouveaux docteurs.

Dès la fin du doctorat et sur plusieurs années, ces établissements assurent le suivi des cohortes de docteurs, comme ils le font pour leurs autres diplômés. La mise à jour de la base de données sur l'évolution professionnelle des docteurs est permise par l'engagement du doctorant, au moment de la signature de la charte du doctorat de son établissement, à « *répondre à toute demande d'information* » ([article 12](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat) relative à son parcours professionnel à l'issue du doctorat.

Les questionnaires d'enquête et fiches synthétiques d'analyse des réponses constituent une composante indispensable du suivi du devenir des docteurs. Dans le cadre d'une méthodologie définie localement, éventuellement en concertation avec d'autres acteurs, ces enquêtes sont diffusées à partir des coordonnées, à jour, des annuaires de docteurs.

Diffuser les informations

Les informations recueillies et mises à jour permettent de construire divers indicateurs utiles pour caractériser son réseau de docteurs : taux d'emploi, catégories socio-professionnelles, stabilité d'emploi, évolution mensuelle du taux d'emploi après la soutenance, type d'emploi occupé, salaire moyen.

Le fait de rendre publics certains détails professionnels des docteurs, sous réserve de l'accord des docteurs concernés et dans le respect des règles de traitement informatique et liberté, permet d'illustrer les indicateurs généraux et de contribuer à la vie du réseau.

7. Enquêtes *Génération* du Centre d'études et de recherches sur les qualifications : <http://www.cereq.fr/themes/Acces-aux-donnees-Themes/Enquetes-d-inse-rtion-Generation>

CHAPITRE XXIII

CARRIÈRES DES DOCTEURS

Outre les carrières dans le secteur académique, les docteurs mobilisent leurs compétences dans une large diversité d'emplois de cadres des secteurs public et privé. Cette fiche évoque tout d'abord les profils de postes sur lesquels le recrutement de docteurs est pertinent, en signalant des dispositifs destinés à favoriser leur recrutement. Sont ensuite présentés des outils utilisables par les docteurs pour être acteurs de leur évolution de carrière.



Spécificité du doctorat dans une trajectoire professionnelle

La formation par la recherche a vocation à former des docteurs qui partiront irriguer tous les secteurs d'activité, publics ou privés, en recherche ou hors recherche⁽¹⁾. La pratique de la recherche apporte des compétences et des réflexes que les docteurs peuvent solliciter tout au long de leur carrière pour répondre efficacement à des situations complexes. Formés à remettre en question et à dépasser les limites de la connaissance, les docteurs sont des passeurs de frontières : ils présentent une forte capacité d'adaptation au changement, s'auto-forment et sont aptes à travailler dans un contexte international. Ils sont donc tout particulièrement disposés à connaître des mobilités géographiques (au-delà des frontières de la France ou de l'Europe), thématiques ou sectorielles. Leur recrutement est également approprié sur des postes qui nécessitent de remettre en question des méthodologies ou pratiques existantes ou d'en construire de nouvelles.

Pour ces raisons, un docteur peut être recruté en dehors de la recherche, et même de sa spécialité. Cela pourrait sembler pour l'employeur un investissement ou une prise de risque supplémentaire. Néanmoins, la phase d'adaptation, nécessaire pour toute personne

1. « Les compétences spécifiques acquises au cours de cette formation permettent d'exercer une activité professionnelle à l'issue du doctorat dans tous les domaines d'activités, dans le secteur public aussi bien que privé », article 1 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat.

nouvellement recrutée, sera mise à profit par le docteur pour acquérir rapidement les compétences spécifiques à ce poste.

Reconnaissance du doctorat comme expérience professionnelle

Le doctorat est reconnu à la fois comme expérience professionnelle et comme diplôme⁽²⁾. Le jeune docteur est donc un jeune diplômé, certes, mais surtout un jeune professionnel fort d'une première expérience de la recherche et qui peut prétendre à de nombreux postes attractifs tant par leurs missions que par leur rémunération.

L'expérience professionnelle du doctorat doit être prise en compte à la fois au moment de l'embauche dans les secteurs public comme privé (voir ci-dessous la section « *Incitations au recrutement de docteurs* ») et lors du compte des droits à la retraite, en particulier en cas d'expériences professionnelles à l'étranger⁽³⁾

La reconnaissance de cette expérience doit être la même indépendamment des représentations sociales (genre, origine, etc.) et des frontières nationales, nombre de docteurs étant géographiquement mobiles notamment dans les premières années après obtention du doctorat.



PRATIQUES INADAPTÉES

Dans le cas d'un doctorat non accompagné d'un contrat de travail pour cette activité de recherche, la prise en compte de ces années d'expérience par l'employeur lors de l'embauche n'est pas évidente. Dans le secteur public en particulier, les statuts de divers corps ont évolué pour prendre en compte l'expérience professionnelle du doctorat⁽⁴⁾. Néanmoins, des inégalités de reconnaissance subsistent selon que le doctorant a bénéficié d'un contrat de travail ou non.

Certaines organisations comme l'Association Nationale des Docteurs (ANDès) et la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) demandent donc une reconnaissance identique quel que soit le statut contractuel pendant le doctorat.

La plus-value apportée par les docteurs dans leur métier

L'adéquation entre un poste et la personne qui l'occupe est primordiale ; sa prise en compte est nécessaire, à la fois par l'employeur

2. article L612-7 du Code de l'éducation

3. Voir les informations sur le transfert des droits à la retraite dans les pays européens à l'adresse http://www.cleiss.fr/particuliers/preparer_votre_retraite883.html, et le dispositif Resaver <http://www.resaver.eu/>.

4. <https://andes.asso.fr/fonctions-publiques/>

et l'employé, au moment du recrutement ainsi qu'à tout stade de la carrière. Un docteur, fort de son expérience de la pratique de la recherche, apporte une valeur ajoutée à l'exercice de son emploi en mobilisant ses compétences multiples (voir chapitre 21 *Compétences développées pendant le doctorat*) au bénéfice de son employeur. Il est possible que le docteur doive lui-même sensibiliser son employeur ou futur employeur à la valeur qu'il ajoute au poste et négocier sa prise en considération (en particulier dans sa rémunération). Pour cette négociation, il peut faire valoir par exemple les éventuelles dispositions prévues par la convention collective, qu'il s'agisse de fonctions de recherche ou non, ou encore le Crédit d'Impôt Recherche (CIR).

Activités de recherche dans les secteurs public et privé

Un docteur est apte à effectuer une activité de recherche dans le secteur public comme dans le secteur privé. Il mobilise pour cela un nombre important de ses compétences développées pendant le doctorat. La valeur qu'il ajoute à son poste provient en particulier de sa capacité à proposer des solutions innovantes pour résoudre des problèmes complexes, en défrichant de nouveaux pans de la connaissance et en ouvrant de nouveaux espaces à valoriser. Ce type de postes bénéficie d'un statut de cadre.

Activités hors recherche en lien avec la recherche

Dans le cadre d'un emploi en lien avec la recherche (postes administratifs ou techniques de soutien à la recherche, de diffusion des connaissances, de technico-commercial, dans l'innovation et le transfert, etc.), le docteur, qui a expérimenté l'environnement de la recherche, est apte à s'adresser aux chercheurs et aux autres acteurs de la recherche. Dans toutes ces situations, l'employeur gagne à impliquer le docteur dans la définition et l'évolution de sa propre fiche de poste afin de donner à celle-ci des dimensions nouvelles en lien avec son expérience et ses capacités à innover.

Autres activités pour lesquelles les docteurs apportent une forte valeur ajoutée

Certains postes sans mission de recherche, en particulier les postes d'enseignement, prévoient toutefois des activités qui nécessitent une combinaison de compétences acquises pendant le doctorat, à savoir : réalisation d'un état de l'art, veille technologique, gestion de situations complexes, communication auprès de publics variés, gestion de partenariats, etc.

Comme tous les recruteurs ne sont pas nécessairement sensibilisés à l'intérêt de compléter leur équipe avec des docteurs, voire d'intégrer une activité de recherche à des postes n'en prévoyant

originellement pas, les docteurs devront illustrer en quoi leurs compétences constituent une forte valeur ajoutée pour les postes visés.

Création d'une activité par les docteurs

La capacité d'innovation du docteur lui confère une aptitude à créer de nouvelles activités. Cette création peut faire suite, par exemple, à ses recherches et se traduire par une création de start-up innovante. Elle peut également lui permettre une analyse critique du poste qu'il occupe et mener à la création de nouvelles fonctions pour lui-même ou pour d'autres. Ainsi, l'entrepreneuriat et l'intrapreneuriat sont des voies d'intérêt pour les docteurs à toutes les étapes de leur carrière.

Pour la viabilité, le développement et la pérennité de l'activité créée, le docteur qui en est à l'origine reste le mieux placé pour convaincre des partenaires (publics ou privés, employeurs, fournisseurs ou clients, bailleurs, etc.) de la valeur de son projet.

Incitations au recrutement de docteurs

La présence des docteurs dans de nombreux secteurs d'activités permet de façon naturelle une reconnaissance de la valeur des docteurs par l'ensemble de la société. Afin de favoriser cette irrigation dans les secteurs public et privé, l'État met en place des leviers financiers et réglementaires incitatifs.

Les besoins en matière d'innovation dans les politiques publiques, ou d'expertise sur des sujets spécifiques, font de la fonction publique un employeur naturel pour les docteurs, y compris en dehors des secteurs de la recherche et de l'enseignement. L'État a donc généralisé, depuis 2013⁽⁵⁾, la mise en place dans la fonction publique de voies de recrutement permettant de prendre en compte spécifiquement les compétences des docteurs et de valoriser la pertinence de ce recrutement. Cette démarche répond aussi à des besoins de diversification des profils et d'ouverture de la fonction publique à la mobilité européenne. Plusieurs corps de la fonction publique ont ainsi vu leurs modalités de recrutement évoluer par des décrets mettant en place un concours externe spécial, réservé aux docteurs ou des épreuves spécifiques dans le cadre de concours externes adaptés⁽⁶⁾. Au moment du recrutement, l'expérience professionnelle du doctorat est prise en compte conformément aux règles prévues dans ces divers décrets pour déterminer la rémunération. En ce qui concerne les diplômés de doctorat qui étaient déjà agents

5. articles 78 et 79 de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche et [Avis du 4 septembre 2014 du Conseil d'État](#)

6. En l'absence de publication du rapport prévu par l'article 79 de la loi du 22 juillet 2013, voir le recensement des corps concernés par ces dispositifs sur la page http://andes.asso.free.fr/F_fonction_publicque.php

de l'État, le protocole PPCR mis en place depuis septembre 2015⁽⁷⁾ souligne la volonté de mieux valoriser les compétences dont le service public a besoin. L'obtention d'un doctorat n'est toutefois pas explicitement prise en compte pour fournir de manière automatique une progression de carrière.

Par ailleurs, le doctorat permet de bénéficier de passerelles pour accéder à des formations donnant accès à des métiers de la fonction publique (ENA⁽⁸⁾) ou à des professions réglementées (avocat⁽⁹⁾).

À destination du secteur privé, l'État a mis en place un dispositif favorisant le recrutement de docteurs sur des activités de recherche. Il s'intègre dans le cadre du crédit d'impôt recherche⁽¹⁰⁾, dont le principe est d'accorder aux entreprises et autres structures imposables qui déclarent des dépenses de R&D une réduction d'impôt, leur permettant ainsi de financer cette activité. Le « dispositif jeunes docteurs », créé en 1999 (article 8 de la [loi du 12 juillet 1999](#) sur l'innovation et la recherche et quatrième alinéa du c du II de l'[article 244 quater B](#) du Code général des impôts), incite à l'embauche de docteurs en début de carrière sur des fonctions de R&D. En effet, pendant les deux premières années suivant l'embauche d'un jeune docteur en contrat à durée indéterminée, sous réserve que l'effectif du personnel de recherche salarié de l'entreprise ne soit pas inférieur à celui de l'année précédente, la réduction d'impôt est calculée en prenant en compte :

- pour les dépenses de personnel, le double du montant du salaire de la personne recrutée ;
- pour les dépenses forfaitaires de fonctionnement, également 200% des dépenses de personnel⁽¹¹⁾.

Outils pour progresser dans sa carrière

Différentes stratégies de visibilité peuvent être adoptées pour débiter sa carrière professionnelle ou la faire évoluer.

Identité numérique et visibilité

Les réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, Viadeo, ResearchGate, etc.) sont des outils de plus en plus utilisés par les recruteurs à la fois pour trouver des candidats et pour partager des

7. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/PPCR/accord_PPCR.pdf, voir en particulier la section 2.3

8. article 78 de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2013/7/22/2013-660/jo/article_78

9. article 12-1 de la loi du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, articles 98 et 262 du décret du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat

10. <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23533>

11. Guide du crédit d'impôt 2017 : http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/guide_CIR/39/4/CIR_guide_735394.pdf

actualités dans leur domaine. Il est donc primordial de contrôler son identité numérique et de partager des informations pertinentes sur les réseaux en lien avec son activité. Il est recommandé de ne pas attendre d'être à la recherche d'un emploi pour utiliser ces outils, qui peuvent servir tant pour fournir une visibilité dans sa propre communauté professionnelle que pour susciter des démarches en vue d'une mobilité vers d'autres structures ou secteurs d'activité. Afin de valoriser son expérience, un docteur pourra, conformément à l'article L412-1 du Code de la recherche, afficher son titre de docteur (Dr ou PhD) sur son profil ou dans sa signature dans toute circonstance professionnelle qui le justifie, en particulier dans un contexte international. De plus, l'adresse électronique utilisée par le docteur pour sa communication professionnelle pourra faire apparaître son titre, notamment si une adresse unifiée est proposée pour tous les docteurs⁽¹²⁾ ou si une adresse pérenne est proposée par l'établissement qui a délivré le diplôme. Le maintien à jour d'une fiche numérique dans un annuaire des docteurs, tel que l'annuaire des membres de l'ANDès, participe également à la visibilité et à l'appartenance au réseau de docteurs.

Réseau professionnel : construction et entretien

Les docteurs, habitués à développer et mobiliser un réseau scientifique pendant leur doctorat, peuvent mobiliser de nouveau ce réseau tout au long de leur carrière. Un réseau est avant tout un cercle de connaissances partageant des intérêts communs, comme la Communauté Française des Docteurs (CFD)⁽¹³⁾ qui rassemble les titulaires d'un doctorat, dans le but d'améliorer la visibilité du doctorat dans la société.

Le réseau repose sur la confiance : une personne peut être présentée à une autre par l'intermédiaire d'une troisième personne qui a établi une relation de confiance avec les deux premières. Il est important de noter que la démarche réseau permet de mettre en contact deux personnes ou d'attirer l'attention sur le profil d'une personne, sans pour autant constituer un passe-droit pour les étapes de sélection prévues, par exemple, dans le cadre d'un processus de recrutement. Elle se différencie en cela du « piston » qui, lui, permet d'accéder à des postes sans nécessairement avoir les compétences requises. Ainsi, il est légitime de faire appel à son réseau, tant pour cibler au mieux sa candidature sur un poste que pour signaler à des collègues ou à son employeur le profil d'un doctorant ou docteur qui serait pertinent pour un recrutement à venir.

Un réseau professionnel prend du temps à se constituer, il est donc primordial de le créer, le développer et l'entretenir dès le début de l'expérience professionnelle, voire dès le début des études.

12. https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Actus/01/1/Rapport_de_Jerome_Kalfon_-_30.03.745011.pdf

13. <https://communaute-docteurs.fr/>

Au début, il est souvent constitué d'un premier cercle de connaissances proches (des amis et des membres de sa famille), d'anciens camarades étudiants et de collègues. Le directeur doctoral peut être amené à mettre en relation le doctorant avec son propre réseau professionnel, notamment en vue d'une poursuite de carrière liée à la recherche.

Développement du réseau professionnel

Petit à petit, le réseau est étendu aux collaborateurs de recherche et aux personnes que le doctorant rencontre au cours des événements, congrès, réunions, etc. La participation à des congrès est un moyen de rencontrer ou de retrouver des personnes avec des profils variés et complémentaires. Les réseaux scientifiques sont un bon point de départ pour le doctorant : école doctorale, groupements de recherche, sociétés savantes, chambres de commerce et d'industrie. Contacter des personnes d'autres champs disciplinaires et d'autres secteurs permet non seulement d'élargir son réseau professionnel, mais aussi de développer son ouverture d'esprit et de mettre en perspective son début de carrière ou sa carrière plus avancée en la confrontant à d'autres expériences. Pour qu'une personne fasse partie de son réseau professionnel, un véritable échange est nécessaire, par une rencontre physique ou virtuelle, ou a minima un échange téléphonique ou par courriel.

Le rôle de l'établissement et de l'école doctorale

Afin de développer un sentiment d'appartenance des docteurs à l'établissement délivrant leur diplôme et à l'école doctorale, ces deux structures mettent en place des actions visibles qui renforcent d'une part leur lien avec leurs doctorants et d'autre part les liens des doctorants et docteurs entre eux.

Diverses actions peuvent être organisées pour cela : amélioration de la communication entre doctorants par l'organisation de rencontres scientifiques, de journées d'accueil ou d'autres événements formels ou informels, soutien aux projets des associations locales de doctorants et docteurs, incitation des doctorants à s'impliquer dans la vie doctorale de leur établissement ou laboratoire, accompagnement des docteurs dans leur recherche d'emploi, témoignage de docteurs riches de divers parcours professionnels, etc. Les établissements et écoles doctorales peuvent également réfléchir à la mise en place de divers services pour leurs docteurs, comme des formations continues ou un portail leur permettant de proposer des stages et des offres d'emploi.

Le recensement de réseaux existants, sur le site web de l'école doctorale ou de l'établissement, permet aussi aux doctorants et docteurs d'en avoir connaissance et de rejoindre ceux qui les intéressent.

La cérémonie de remise des diplômes de doctorat, que l'établissement peut organiser annuellement, est une occasion privilégiée pour les docteurs de se retrouver ou de prendre de nouveaux contacts professionnels, après une prise de distance avec leur doctorat et une réflexion approfondie sur la suite de leur carrière. À plus longues échéances, les écoles doctorales peuvent entretenir un sentiment d'appartenance en contactant occasionnellement les docteurs pour suivre leur devenir professionnel (voir chapitre 22 *Suivi du devenir professionnel des docteurs*).

Entretien du réseau

Le développement et l'entretien du réseau sont fondés sur des échanges réciproques. Le réseau s'entretient et s'alimente de différentes façons. On peut par exemple avoir des contacts réguliers avec ses membres ou échanger régulièrement des informations sur l'actualité d'intérêts communs (événements, articles, offres d'emploi, etc.). C'est par le réseau que chacun se tient au courant de dynamiques locales pouvant être sources d'inspiration.

L'entretien mutuel des liens entre le docteur et sa communauté de recherche de doctorat est profitable pour les deux parties. Maintenir les liens avec l'unité de recherche et le directeur doctoral permet par exemple de nouer des collaborations, d'échanger des offres d'emploi, ou encore, pour le docteur, d'enseigner dans le supérieur en tant qu'intervenant extérieur. Les actions mises en place par l'établissement de doctorat ou l'école doctorale permettent l'entretien du réseau (voir chapitre 22 *Suivi du devenir professionnel des docteurs*). Enfin, garder des liens avec des chercheurs d'autres établissements rencontrés pendant le doctorat peut être utile pour rester informé de nouveaux développements dans son champ de recherche, ou encore maintenir un réseau international.

Évolution du projet professionnel et mobilité professionnelle

L'évolution de carrière et la mobilité professionnelle présentent des enjeux spécifiques pour les docteurs. En effet, une proportion importante d'entre eux s'oriente dans un premier temps vers les métiers de la recherche sur des postes non permanents, avant d'opter pour un changement de fonction ou de secteur d'activité⁽¹⁴⁾. Par ailleurs,

14. M. Fournier, B. Durette, A. Bugnicourt (2015) *La construction de la carrière des docteurs se dirigeant dans le secteur privé : de l'entrée en doctorat jusqu'aux docteurs expérimentés*, L. Auriol, T. Misu, F. Galindo-Rueda (2016) *Doctorate Holders' Labor Market and Mobility : The Academic Career as the First Choice*, J. Calmand (2017) *Les cinq premières années de vie active des docteurs diplômés en 2010*, Céreq Études n°9

les docteurs accordent une grande importance à leur épanouissement professionnel dans l'évaluation de leur carrière⁽¹⁵⁾. Nombre de titulaires d'un doctorat connaissent également une mobilité géographique, qui élargit les opportunités d'évolution professionnelle. Cette mobilité professionnelle constitue une problématique pour les employeurs de docteurs qui, souhaitant les garder à long terme, leur proposent un cadre de travail stimulant.

Dispositifs utiles pour la réorientation professionnelle

Divers dispositifs facilitent la reconversion professionnelle, en particulier dans le cas d'une orientation vers d'autres métiers que la recherche en fin de doctorat. Un bilan des compétences (voir chapitre 19 *Conclusion de la période doctorale*) pourra être utile afin de faire le point sur les carrières accessibles ou les compléments de compétences à développer.

Accessibles pour une durée de 6 à 24 mois aux docteurs ressortissants d'un pays de l'Espace économique européen, à condition qu'ils n'aient pas encore 29 ans au début de leur mission à l'étranger, les dispositifs comme le VIE (volontariat international en entreprise)⁽¹⁶⁾ et le VIA (volontariat international en administration)⁽¹⁷⁾ permettent de participer « à l'action de la France dans le monde en matière d'action culturelle et d'environnement, de développement technique, scientifique et économique et d'action humanitaire », selon l'article L122-4 du Code du service national, dans une entreprise privée ou une structure publique (article L122-3 du Code du service national). Ces volontariats peuvent servir de tremplin pour découvrir un secteur d'activité ou de nouvelles fonctions en vue de s'y stabiliser ensuite, sur un poste en contrat à durée indéterminée ou en passant un concours de la fonction publique.

En ce qui concerne la fonction publique, postuler sur des offres de contrats à durée déterminée permet également de découvrir une administration et son fonctionnement avant de passer un concours pour y être recruté sur des fonctions pérennes. Le site de la BIEP, Bourse Interministérielle de l'Emploi Public, propose divers postes ouverts aux contractuels dans les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.

Suivre une formation ou obtenir d'autres diplômes peut aussi être envisagé par des docteurs qui souhaitent quitter le secteur de la recherche. Cela peut être nécessaire dans le cas d'un projet professionnel précis vers un métier qui demande réglementairement de suivre une telle formation. En dehors de ce cas, les compétences

15. J.F. Canal-Domínguez, A. Wall (2014) *Factors determining the career success of doctorate holders : evidence from the Spanish case*, *Studies in Higher Education* 39(10) : 1750-1773

16. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10040>

17. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13279>

des docteurs peuvent être suffisantes pour se positionner sur certains postes, sans qu'ils aient à suivre une formation spécialisée de type master ou diplôme universitaire. En effet, grâce à leur capacité d'auto-apprentissage et d'adaptation, les docteurs peuvent acquérir en autonomie des compétences techniques valorisables dans le cadre d'une recherche d'emploi. La pratique de l'entretien réseau, qui consiste à échanger avec une personne qui occupe des fonctions similaires à celles visées afin d'en savoir plus sur son métier et ses enjeux, permet de déterminer au mieux les éventuelles compétences à acquérir, ainsi que les structures et personnes à connaître pour se positionner au mieux dans ses candidatures futures. Dans le cas où une formation spécifique semble pertinente, il est important d'en profiter pour enrichir son réseau, tant avec les autres personnes qui suivent la formation qu'avec les formateurs.

Une mobilité accompagnée par divers acteurs

Les services de ressources humaines des structures qui emploient des docteurs apportent des informations techniques sur la mobilité professionnelle. Ils renseignent par exemple sur les différentes modalités existant dans la fonction publique (détachement, mise à disposition, etc.), ou les possibilités de transition vers d'autres départements, dans les entreprises de taille intermédiaire ou les grandes entreprises. Ils peuvent également aider à trouver des formations pour ouvrir de nouvelles perspectives de carrière ou formaliser l'évolution de leur projet professionnel.

Des organismes comme Pôle Emploi ou l'APEC, quant à eux, proposent au docteur un accompagnement pratique pour faire évoluer sa carrière. Le réseau est également une bonne source d'informations pour alimenter sa réflexion à propos de sa progression de carrière.

BIBLIOGRAPHIE

Chartes européennes et internationales

Charte européenne du chercheur

- Charte européenne du chercheur

Déclaration d'Helsinki de l'AMM

- Déclaration d'Helsinki de l'AMM

Déclaration de Singapour

- Déclaration de Singapour

Codes juridiques

Code de l'éducation

- Article L121-3 • Article L123-5 • Article L611-5 • Article L612-7 • Article L613-5 • Article L712-3 • Article L712-6-2 • Article L713-1 • Articles L718-11 et L718-12 • Article L719-2 • Article L811-1 • Article L952-6-1 • Article D123-13 • Article D711-2 • Article D719-4 • Article D719-9 • Article D811-8

Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

- Article L121-1 • Article L311-1 • Article L313-7 • Article L313-20 • Article L313-21 • Article R311-3 • Article R313-42 • Article R313-53 • Article R313-56 • Article R313-77 • Article R313-78 • Article R313-80

Code de la propriété intellectuelle

- Article L113-9 • Article L121-1 • Article L121-2 • Article L121-4 • Article L122-2 • Article L122-3 • Article L122-5 • Article L335-2 • Article L335-3 • Article L335-6 • Article L335-7 • Article L611-1 • Article L611-10 • Article L615-22

Code de la recherche

- Article L321-3 • Article L412-1 • Article L412-2

Code des relations entre le public et l'administration

- Article L232-4 • Article L300-2 • Article L323-2 • Article D323-2-1 • Article D323-2-2

Code du service national

- Article L122-3 • Article L122-4

Code du travail

- Articles L1221-1 et suivants
- Articles L1221-19 à L1221-24
- Article L1221-25
- Article L1221-26
- Article L1237-1
- Article L1237-3
- Article L1242-10
- Article L1243-1
- Article L1243-4
- Article L1243-8
- Article L1243-10
- Article L1411-1
- Articles L3121-20 à 27
- Article L6311-1
- Article L6321-6 à 12
- Article D1242-3
- Article R4624-10
- Article R4624-18
- Article R4626-26
- Article R5221-3
- Article R5221-7
- Article R5221-26
- Article R5221-48

Code général des impôts

- Article 244 quater B
- Article 244 quater B II d

Lois

Loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique

- Article 30

Loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche

- Article 78
- Article 79

Loi du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche

- Loi du 12 juillet 1999

Loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

- Article 108-2

Loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

- Loi du 11 janvier 1984

Loi du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques

- Article 1-2
- Article 12-1

Décrets

Décret du 18 mai 2018 relatif à la suspension temporaire des études dans les établissements publics dispensant des formations initiales d'enseignement supérieur

- Décret du 18 mai 2018

Décret du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique

- Décret du 27 janvier 2017

Décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État

- [Décret du 15 février 2011](#)

Décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche

- [Décret du 23 avril 2009](#) • [Article 3](#) • [Article 5](#) • [Article 5-1](#) • [Article 5-2](#) • [Article 5-3](#) • [Article 6](#) • [Article 7](#) • [Article 8](#) • [Article 8-1](#) • [Article 10](#) • [Article 13](#) • [Article 15](#)

Décret du 2 octobre 1996 relatif à l'intéressement de certains fonctionnaires et agents de l'État et de ses établissements publics ayant participé directement à la création d'un logiciel, à la création ou à la découverte d'une obtention végétale ou à des travaux valorisés

- [Décret du 2 octobre 1996](#)

Décret du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat

- [Article 98](#) • [Article 262](#)

Décret du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

- [Article 2](#)

Décret du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur

- [Décret du 29 octobre 1987](#) • [Article 1](#) • [Article 5](#)

Décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

- [Décret du 17 janvier 1986](#) • [Titre XI](#) • [Titre XII](#) • [Article 1-2](#) • [Article 3](#) • [Article 14](#) • [Article 15](#) • [Article 17](#) • [Article 43-2](#) • [Article 45-1](#) • [Article 46](#) • [Article 47](#) • [Article 47-1](#) • [Article 48](#) • [Article 49](#)

Décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

- [Décret du 28 mai 1982](#) • [Articles 5 et 6](#)

Arrêtés

Arrêté du 27 juillet 2018 fixant pour les établissements d'enseignement supérieur la liste des segments professionnels auxquels est rattaché le diplôme de doctorat

- [Arrêté du 27 juillet 2018](#)

Arrêté du 28 octobre 2016 relatif aux pièces à produire pour la demande de délivrance de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « entrepreneur/profession libérale » ou de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent »

- [Liste de pièces justificatives](#)

Arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel

- [Arrêté du 29 août 2016](#) • [Article 2](#)

Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat

- [Arrêté du 25 mai 2016](#) • [Article 1](#) • [Article 3](#) • [Article 4](#) • [Article 5](#) • [Article 9](#) • [Article 11](#) • [Article 12](#) • [Article 13](#) • [Article 14](#) • [Article 15](#) • [Article 16](#) • [Article 17](#) • [Article 18](#) • [Article 19](#) • [Article 20](#) • [Article 21](#) • [Article 23](#) • [Article 24](#) • [Article 25](#)

Arrêté du 24 mars 2015 fixant les modalités d'élection au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche des représentants des personnels des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et des représentants des personnels des établissements publics de recherche

- [Arrêté du 24 mars 2015](#)

Arrêté du 1^{er} août 2011 relatif à la licence

- [Arrêté du 1er août 2011](#)

Arrêté du 23 avril 2009 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel

- [Arrêté du 23 avril 2009](#)

Arrêté du 24 décembre 2007 pris en application de l'article R. 313-13 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

- [Arrêté du 24 décembre 2007](#) • [Annexe II](#)

Arrêté du 3 septembre 1998 relatif à la Charte des thèses

- [Charte type du doctorat](#)

Arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires

- [Article 1](#) • [Article 3](#)

Circulaires

Circulaire du 29 novembre 2016

- [Circulaire du 29 novembre 2016](#)

Circulaire du 6 mai 2016 NOR INTV1631686J

- [Circulaire du 6 mai 2016](#)

Circulaire du 25 novembre 2015

- [Circulaire du 25 novembre 2015](#)

Circulaire du 19 mars 2015

- [Circulaire du 19 mars 2015](#)

Circulaire du 10 mars 2015

- [Circulaire du 10 mars 2015](#)

Circulaire du 30 juillet 2013

- [Circulaire du 30 juillet 2013](#)

Circulaire du 30 avril 2012

- [Circulaire du 30 avril 2012](#)

Circulaire du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public

- [Circulaire du 3 janvier 2012](#)

Circulaire du 8 août 2011 MFPPF1122325C

- [Circulaire du 8 août 2011](#)

Circulaire du 15 juin 2010

- [Circulaire du 15 juin 2010](#)

Circulaire du 24 juin 2009

- [Circulaire du 24 juin 2009](#)

Circulaire du 20 octobre du 2006

- [Circulaire du 20 octobre 2006](#)

Circulaire du 29 août 1992 DRT 92-14

- [Circulaire du 29 août 1992](#)

Jurisprudences

Arrêt de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 octobre 2015

- [Arrêt n° 14-19.126](#)

Arrêt de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1^{er} octobre 2014

- [Arrêt n° 13-17.745](#)

Avis du Conseil d'État du 4 septembre 2014

- [Avis du 4 septembre 2014](#)

Arrêt de la Cour d'appel de Versailles, 31 août 2011

- [Arrêt n°10/01962](#)

Arrêt de la Cour de cassation, Chambre criminelle, 15 juin 2010

- [Arrêt n°09-84034](#)

Arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale, 21 mars 1996

- [Arrêt n° 93-40.192](#)

Publications de recherche

Article publié chez Springer

- [Doctorate Holders' Labor Market and Mobility : The Academic Career as the First Choice](#)

Article publié chez Taylor & Francis

- [Factors determining the career success of doctorate holders : evidence from the Spanish case](#)

Rapport de recherche publié sur HAL

- [La construction de la carrière des docteurs se dirigeant dans le secteur privé : de l'entrée en doctorat jusqu'aux docteurs expérimentés](#)

Entités en lien avec le doctorat

Site d'Adoc Talent Management

- [Compétences et employabilité des docteurs](#) • [Compétences et employabilité des docteurs – rapport d'enquête](#)

Site de l'ABES

- [Plateforme d'autoformation de l'ABES, Description plus fine des thèses de doctorat \(thèse sur travaux, jury et partenaires\)](#)

Site de l'ABG

- [Offres d'emploi de doctorat](#)

Site de l'ANDès

- [Inscription des compétences partagées par les titulaires du doctorat au Répertoire National des Certifications Professionnelles](#)
- [L'ANDès et la reconnaissance du doctorat dans les fonctions publiques, hors secteur académique](#)

Site de la CJC

- [À propos du contrat doctoral](#) • [Charte du doctorat – proposition de la CJC](#) • [Évaluation des chartes des thèses : jurisprudence concernant la charte des thèses](#) • [Pour l'unicité du doctorat : halte aux labels!](#) • [Pour un collège spécifique](#)

Site de la Communauté française des docteurs

- [La Communauté Française des Docteurs](#)

Site de la Toile des doctorants

- [La toile des doctorants](#)

Entités en lien avec l'enseignement supérieur et la recherche

Site archives-ouvertes.fr HAL

- [Archive ouverte HAL](#)

Site archives-ouvertes.fr Thèses en ligne TEL

- [Thèses en ligne TEL](#)

Site d'Euraxess France

- [Euraxess France](#)

Site d'Open access France

- [FAQ sur la loi République Numérique](#)

Site de Campus France

- [La Recherche en France](#)

Site de l'AERES

- [Synthèse des rapports d'évaluation des écoles doctorales de la vague D](#)

Site de l'ANRT

- [Accueil](#) • [Brochure CIFRE](#) • [Convention d'octroi des CIFRE](#)
- [Rédaction d'un contrat de collaboration](#)

Site de l'INRA

- [La formation permanente](#)

Site de Vitae

- [Researcher Development Framework](#)

Site du CNRS

- [Décision du 28 octobre 1992](#) • [Vous épanouir](#)

Site du HCERES

- [Accueil](#) • [Modalités d'évaluation des formations, campagne d'évaluation 2016-2017](#) • [Office Français de l'Intégrité Scientifique](#)

Site du ministère chargé de la recherche et de l'enseignement supérieur

- [Accueillir un scientifique étranger](#) • [Annuaire des formations doctorales et des unités de recherche](#) • [Bulletin officiel du 27 avril 2017](#)
- [Création d'un annuaire national fédéré et attribution d'une adresse mail à vie pour les titulaires d'un doctorat – Rapport par Jérôme Kalfon](#)
- [Création d'un annuaire national fédéré pour les titulaires d'un doctorat](#) • [Guide du crédit d'impôt recherche, 2018](#) • [L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France, Le doctorat et les docteurs, Évolution du nombre de doctorants : tableau 38.01](#) • [L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France, Les moyens humains de la recherche et développement, Personnels de R&D \(en ETP\) : tableau 35.01](#) • [Modèle d'analyse interne pour l'obtention du label HRS4R](#)

Site theses.fr

- [Accueil](#)

Entités en lien avec l'innovation

Site de l'Agence pour la protection des programmes

- [Accueil](#)

Site de l'INPI

- [Accueil](#) • [L'inventeur est un salarié](#)

Site de l'Office européen des brevets

- [Accueil](#)

Entités au service de l'intérêt général

Site ameli.fr

- [Changement d'emploi ou perte d'emploi](#)

Site d'Horizon 2020

- [Recommandations de la commission européenne sur le libre accès aux publications et aux données de recherche financées par le programme Horizon 2020](#)

Site de l'UNEDIC

• [L'Assurance chômage, indispensable depuis 60 ans](#) • [Règlement général de l'assurance chômage](#)

Site de la CNIL

• [Guide "Informatique et Libertés" pour l'enseignement supérieur et la recherche, édition 2011](#)

Site de la Commission européenne

• [Guide d'utilisation ECTS 2015](#) • [Guidelines on Data Management in Horizon 2020](#) • [Human Resources Strategy for Researchers \(HRS4R\)](#) • [Marie Skłodowska-Curie Actions, Guide for applicants](#) • [Search for EURAXESS Centres](#) • [The European Higher Education Area in 2018, Bologna Process Implementation Report, Figure 3.12 : Duration of full-time third-cycle programmes as defined in top-level steering documents, 2016/17](#)

Site de la Préfecture de la Seine-Saint-Denis

- [Liste de pièces justificatives pour la délivrance d'un titre de séjour, Carte de séjour pluriannuelle « passeport talent - chercheur »](#)

Site de Pôle emploi

- [S'inscrire à pôle emploi](#)

Site du Céreq

- Enquêtes d'insertion (Génération) • Les cinq premières années de vie active des docteurs diplômés en 2010

Site du Cleiss

- Votre retraite après avoir travaillé en France et dans différents États de l'UE, EEE ou en Suisse

Site du Consortium Resaver

- Accueil

Site du ministère chargé de l'éducation nationale

- Arrêt du 18 mai 2004 du Tribunal administratif de Versailles
- Décision du 3 juin 2008 • Le pilotage du système éducatif, Taxe d'apprentissage (métropole, Alsace-Moselle, DOM)

Site du ministère chargé de la culture

- Fiches techniques sur les droits d'auteur et les droits voisins

Site du ministère chargé de la fonction publique

- Accord relatif à l'avenir de la fonction publique : La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations
- Safire : Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale

Site du ministère chargé du travail

- Bilan de compétences

Site inspection-du-travail.com

- La rupture anticipée d'un CDD

Site mon-cep.org

- Mon conseil en évolution professionnelle

Site service-public.fr

- Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) d'un ancien agent public • Bilan de compétences d'un salarié du secteur privé • Bilan de compétences dans la fonction publique d'État (FPE) • Bilan de compétences dans la fonction publique hospitalière (FPH) • Bilan de compétences dans la fonction publique territoriale (FPT) • Compte personnel de formation (CPF) • Compte personnel de formation (CPF) dans la fonction publique d'État (FPE) • Contrat de cession des droits d'auteurs Crédit d'impôt recherche (CIR) • Démission d'un salarié • Faute simple, grave ou lourde : quelles différences pour le salarié licencié ? • Fin d'un contrat à durée déterminée (CDD) • Indemnité compensatrice de congés payés • Indemnité compensatrice de préavis • Indemnité de licenciement • Regroupement familial • Rupture du contrat dans le secteur privé (démission, rupture conventionnelle...) • Traitement indiciaire dans la fonction publique • Volontariat international en administration (VIA) • Volontariat international en entreprise (VIE)

INDEX

❧ A ❧

abandon de doctorat 109, 155, 156, 159, 160, 172
ABES 144
ABG 49, 151
absence de discriminations *voir* discrimination
absence d'intégration du projet 25, 28, 104
accident du travail 40, 65, 106
accord de confidentialité 143
accueil du doctorant 21, 23, 42, 70, 72
activité
 bénévole 93, 99, 153
 hors recherche 18, 38, 61, 73, 90, 93, 94, 98, 116, 142, 153, 154, 171, 173, 185, 191
 professionnelle 20, 25, 63, 73, 85, 104, 110, 111, 133, 153, 157, 171, 180, 184, 186, 189
adresse électronique 31, 72, 149, 194
AERES *voir* HCERES
agenda prévisionnel *voir* calendrier
agent non titulaire de l'État 38, 40, 62, 65, 95
allocation de recherche du Ministère *voir* financement
allocations de retour à l'emploi *voir* chômage
analyse 17, 29, 52, 76, 77, 97, 124, 149, 164, 175, 176, 178, 179, 187, 192
ANDès 134, 171, 190, 194
anglais 91
annuaire
 de docteurs 183, 186, 187, 194
 de doctorants 183, 186
ANRT 31, 39, 106, 117, 158, 168
APEC 49, 198
appel à projets 35, 36
archive
 ouverte 122, 144
archives 103, 118
ARE *voir* chômage
arrêt du doctorat 65, 106, 109, 111-113, 146, 155-161, 165, 168, 169, 174
arrêt maladie 37, 106, 112

article 18, 72, 83, 121-124, 127, 138, 141, 148, 149, 196
Association Bernard Grégory *voir* ABG
Association Nationale des Docteurs *voir* ANDès
Association Nationale Recherche Technologie *voir* ANRT
Association Pour l'Emploi des Cadres *voir* APEC
associations de jeunes chercheurs 19, 22, 74, 99, 100, 114, 116, 132, 164, 185, 195
assurance maladie *voir* sécurité sociale
attractivité 92, 183, 184
attribution d'un financement *voir* financement
autonomie 25, 79, 82, 83, 87, 102, 107, 131, 142, 172, 177, 180, 198
autorisation
 de soutenance 70, 112, 116, 141, 146
 de travail 63, 65
avancement du travail 77, 78, 83, 85, 114, 139, 177
avocat 116, 193

❧ B ❧

bailleur 19, 21, 23, 36, 37, 40, 43, 51, 78, 147, 192
bibliographie 31, 72, 76, 77, 91, 97, 127, 138, 139, 149
bilan 88, 137, 147-150, 152-154, 156, 157, 168, 177, 178, 180
 des compétences 86, 90, 147, 150-153, 174, 197
bourse *voir* libéralité
brevet 18, 29, 32, 48, 73, 76, 86, 87, 91, 112, 119, 120, 122, 123, 125-128, 148
bureau 31, 42, 72, 104, 115, 149
 d'aide à l'insertion professionnelle 184

❧ C ❧

cadre 25, 82, 88, 162, 189, 191

- cahier de laboratoire 83
 calendrier 28, 29, 47, 49, 60, 72, 76,
 78, 83-85, 107, 154
 Campus France 48
 caractère novateur 17, 28, 29, 77,
 120, 179, 192
 carte de séjour *voir* titre de séjour
 carte d'étudiant 65, 69
 CDD 19, 31, 39, 62, 64, 106, 109, 134,
 150, 164-166
 CDI 31, 39, 62, 106, 109, 164
 cérémonie de remise de diplôme
 186, 196
 certificat de scolarité 63
 césure 105, 107, 108
 champ disciplinaire 18, 76, 102, 103,
 120, 139, 140, 155, 176, 178,
 179, 195
 changement
 de directeur 84, 115
 de statut 63, 69
 de sujet 111, 115
 charte des thèses *voir* charte du
 doctorat
 charte du doctorat 20, 21, 59, 61, 70,
 79, 85, 115, 116, 187
 charte type 60
 chef d'établissement 38, 62, 63, 85,
 86, 105-108, 114, 115, 135,
 140, 141, 163
 chômage 20, 37, 40, 61, 64, 65, 149,
 165, 166
 CHSCT 158
 CIFRE 30, 37, 39, 49, 62, 64, 84, 99,
 102, 106, 109, 116, 158,
 160-162, 168, 186
 CIR 186, 191, 193
 citation 124, 139, 141
 CJC 60, 94, 100, 134, 171, 190
 CNESER 121
 co-auteur 121, 139
 code source 123, 128
 collaborateurs 27, 52, 76, 121, 142,
 157, 195
 collectif
 de recherche 25, 27
 de travail 21, 24, 72, 82
 collectivité territoriale 21, 27, 31, 36,
 97
 collègues électoraux *voir*
 représentation
 colloque *voir* conférence
 comité de recrutement 52, 54
 comité de suivi individuel 61, 78,
 85, 86, 88, 112, 140, 157,
 158, 174
 comité d'entreprise 70
 Comité d'hygiène, de sécurité et des
 conditions de travail *voir*
 CHSCT
 commission consultative des
 doctorants contractuels
voir commission
 consultative paritaire
 commission consultative paritaire
 38, 114, 115, 135, 164
 commission de résolution des
 conflits 114, 135
 commission recherche du conseil
 académique 32, 62, 79, 81,
 157
 Communauté Française des
 Docteurs 194
 communauté scientifique 17, 25, 29,
 72, 76, 86, 138, 142,
 145-148
 communication des résultats 17, 18,
 73, 120, 127, 138, 145, 148,
 172, 177
 communication non violente 113
 compensation financière 122, 126
 compétitivité 18
 composition du jury 137, 140, 141
 Compte Personnel de Formation 92
 concours de la fonction publique
 197
 conditions de travail 25, 41, 48, 60,
 85, 103, 109, 111, 115, 116,
 131, 134, 158, 161, 172
 Confédération des Jeunes
 Chercheurs *voir* CJC
 conférence 18, 28, 32, 35, 42, 73, 76,
 78, 80, 86, 87, 125, 141,
 148, 152, 172, 195
 confidentialité 48, 60, 73, 84, 120,
 123, 126, 127, 143, 144, 177
 conflit 21, 22, 38, 39, 70, 78, 84-86,
 100, 111-118, 131, 135,
 157-161
 d'intérêt 85, 98, 114, 140
 congé 20, 37, 40, 71, 106, 107, 151,
 163, 164, 167, 168
 maternité 37, 106, 112, 163
 congé maladie *voir* arrêt maladie
 congrès *voir* conférence
 conjoint 64
 conseil de laboratoire 135
 conseil de l'école doctorale 42, 60,
 62, 81, 85, 86, 115
 Conseil national de l'enseignement
 supérieur et de la
 recherche *voir* CNESER
 contraintes temporelles 53, 76
 contrat de cession de droit 122

- contrat de travail 19, 21, 37, 39, 40, 55, 61, 63-65, 107, 109, 111, 112, 120, 122, 126, 133, 147, 149, 155, 156, 158, 159, 161, 164, 166, 169, 190
- contrat d'édition 121
- contrat doctoral 37-39, 41, 61, 62, 65, 85, 93-95, 97-99, 102, 105-107, 109, 116, 149, 157, 158, 162, 163, 166, 167
- contrefaçon 120, 124-127, 129
- convention d'accueil 40, 63-65
- convention de formation 59-61, 71, 72, 79-81, 85, 90, 107, 110, 138
- convention industrielle de formation par la recherche *voir* CIFRE
- conventions collectives 164, 191
- coopération scientifique 22
- cotisation 21, 40, 94
- cotutelle 31-33, 47, 60, 65, 84, 138
- courriel *voir* adresse électronique
- couvertures sociales 20
- création d'entreprise 65, 87, 91, 148
- crédit d'impôt recherche *voir* CIR
- critères de recrutement 43, 47, 53-55, 60
- critique des résultats 26
- CST *voir* comité de suivi individuel
- cumul 73, 93, 94, 97, 98, 153
- curriculum vitae 55, 147, 150, 175
-  **D** 
- démarche qualité 174
- démarches administratives 59, 63, 74, 76, 139, 154
- démission 113, 159, 161, 162, 166
- déontologie 119, 120
- déplacement professionnel 31, 32, 35, 73, 76, 80, 87, 197
- dépôt du manuscrit de thèse 141, 144
- dépôt d'un projet doctoral 42
- désistement 52, 56
- détachement 198
- difficultés 35, 76, 77, 80-82, 102, 103, 105, 108, 109, 112, 113
- diffusion de la culture scientifique 87, 89, 91, 100, 131, 134, 174
- diffusion de l'information scientifique 38, 94, 98, 153
- diffusion du manuscrit 141, 145
- diffusion du projet doctoral *voir* offre d'emploi de doctorat
- diplôme 20, 55, 62, 65, 131, 134, 137, 140, 142, 146, 155, 169, 171, 174, 175, 186, 190, 194-198
- discipline de recherche *voir* champ disciplinaire
- discrimination 42, 53, 56, 60, 85, 111
- discussion 59, 78, 79, 114, 138, 143, 152, 158, 174
- dispositif jeunes docteurs 193
- diversité 25, 52, 93, 132, 135, 179, 183, 189
- doctorant étranger 33, 40, 61, 63-65, 149, 166
- doctorat à temps partiel 101, 153, 157
- doctorat d'État 105, 139
- doctorat labellisé 92, 174, 175
- domaine de recherche *voir* champ disciplinaire
- données de la recherche 122
- données personnelles 183
- droit de retrait 159
- Droit Individuel à la Formation *voir* Compte Personnel de Formation
- droits d'auteur *voir* propriété intellectuelle
- droits des doctorants *voir* représentation
- droits moraux 119, 123
- droits patrimoniaux 119, 123, 124, 128
- durée du contrat 37, 61, 65, 85, 131, 156, 162
- durée du doctorat 27, 54, 86, 101-108, 110, 111, 115, 172
-  **E** 
- échéances *voir* calendrier
- échec 18, 28
- École Nationale d'Administration *voir* ENA
- ECTS 89
- éditeur 121, 122, 124, 138, 145
- édition d'un ouvrage 87
- élus *voir* représentation
- ENA 193
- encadrement 24, 25, 28, 32, 33, 42, 57, 60, 62, 79, 81-84, 91, 98, 102, 104, 111, 118, 131, 138, 172, 175, 186
- enjeux scientifiques 76, 185
- enquête de terrain 27, 35, 76, 103, 154, 158, 172
- enquête sur le devenir professionnel 183-187

enseignement 18, 19, 24, 38, 61, 73,
91, 95-97, 106, 153, 173, 191
entrepôt de données 122
entrepreneuriat 192
entretien de recrutement 52, 53, 55
entretien préalable au licenciement
159, 164, 165
entretien réseau 196, 198
épanouissement professionnel 89,
197
EPIC 39, 135
EPSCP 39, 135
EPST 39, 117, 135
état de l'art 28-30, 77, 102, 138, 191
éthique 78, 80, 89, 91, 119, 120, 173,
176, 179
Euraxess 49, 63, 70
expertise 38, 52, 61, 77, 83, 94, 97,
98, 100, 116, 133, 153, 172,
173, 192

❧ F ❧

faillite 84, 111, 117
faisabilité du projet 28, 30, 33, 42,
62, 103
falsification de résultats 78
famille 37, 64, 65, 113, 121, 195
fiche de poste *voir* offre d'emploi de
doctorat
financement 21, 23, 24, 27, 31, 36,
37, 40, 48, 54, 60, 65, 80,
83-85, 87, 92, 102, 104,
107, 109, 110, 172, 176, 177
financement de l'école doctorale *voir*
financement
financement de l'université *voir*
financement
fonction publique 24, 38, 62, 95, 96,
152, 157, 159, 162, 192, 193,
197, 198
forum professionnel 90, 92, 100
frais d'inscription 62

❧ G ❧

gestion de projet 17, 79, 80, 88, 91,
103, 104, 108, 172, 173,
177-179
gestion des conflits *voir* conflit
gestion des ressources humaines 54,
69, 156
grade 17, 20, 23, 43, 142
grossesse 106, 164

❧ H ❧

habilitation à diriger des recherches
voir HDR
HAL 122, 144
handicap 105, 106
harcèlement 60, 85, 111, 117, 160
HCERES 92, 100, 120, 153, 184
HDR 20, 21, 79-81, 140

❧ I ❧

identité numérique 147, 193, 194
impression 72, 87, 137
inadéquation candidat - projet 44
incertitude 18, 53, 56, 76, 103, 176
indicateur 86, 109, 184, 187
inscription 20, 54, 56, 57, 59, 61-63,
65, 69, 70, 85, 86, 112, 157,
158, 164, 169
instances de représentation *voir*
représentation
instances d'évaluation 19, 22
insuffisance professionnelle 111, 160,
163
intégration des doctorants *voir*
intégration professionnelle
intégration professionnelle 18, 53,
69, 70, 75, 131
intégrité scientifique *voir* éthique
interdisciplinarité 18, 89, 173, 179
intéressement 126, 128
international 86, 89, 91, 120, 141,
173, 176, 177, 180, 185, 189,
194, 196, 197
intrapreneuriat 192
inventeur 125, 126
invention 17, 28, 119, 120, 125-128
isolement 28, 42, 71, 104, 112, 113,
115
isolement scientifique 42, 104, 112

❧ J ❧

jalons *voir* calendrier
journée d'étude *voir* conférence
jury 20, 95, 137-146, 148, 159

❧ L ❧

langue 18, 70, 91, 138, 148, 180
lettre de motivation 55
lettre de recommandation 55
libéralité 19, 20, 37, 40, 112
libre accès *voir* science ouverte
licence 32, 89, 97, 126-129

licenciement 38, 113, 115, 116, 155,
157, 159-167
littérature scientifique *voir*
bibliographie
livrable 147-149
locaux *voir* bureau
logiciel 31, 86, 120, 123, 128, 129,
139, 149

M

mandat *voir* représentation
manuscrit 83, 102, 105, 121-123,
137-139, 141-148, 168
master 17, 30, 43, 44, 52, 55-57, 62,
72, 75, 89-91, 97, 198
médecine de prévention *voir*
médecine du travail
médecine du travail 70, 158, 160
médiation scientifique *voir* diffusion
de la culture scientifique
mémoire *voir* manuscrit
mention de doctorat 143, 146
méthodologie de travail 17, 20, 28,
29, 76-78, 80, 83, 84, 90,
102, 151, 172, 176-178, 189
mise à disposition 71, 72, 86, 110,
144, 198
mise en perspective 29, 138, 148
mission complémentaire *voir* activité
hors recherche
mobilité 35, 53, 55, 63, 70, 131, 189,
192, 194, 196-198
monitorat *voir* enseignement
montée en compétences 75, 80, 82,
89, 93, 172

N

négociation 98, 178, 191
nombre maximal de doctorants *voir*
taux d'encadrement
non-réinscription en doctorat 155,
158
nouvelles connaissances 17, 28, 119

O

objectifs scientifiques 29, 76, 154
œuvre 21, 23, 29, 61, 75, 80, 82, 103,
114, 119-124, 127, 128, 139,
156
offre d'emploi de doctorat 28, 33,
44, 45, 47-49, 52-55
OFII 64
organigramme 71, 72

organisme de recherche 32, 36, 39,
70, 112
originalité 42, 119, 179

P

parrainage 88
passeport talent - chercheur 40,
63-65, 150, 166
passerelle 193
période d'essai 37, 61
plagiat 78, 120, 121, 124, 125, 139,
141, 145
plan de gestion de données 122
plan de la thèse 138
plan individuel de formation 90
planification *voir* calendrier
planning *voir* calendrier
point d'indice 38, 95, 96
Pôle Emploi 49, 149, 151, 166, 167,
198
politique de formation 91
politique doctorale 22, 41, 43, 185
politique scientifique 22, 23, 25, 27,
28, 30, 33, 41-44, 53, 62,
73, 104
porteur du projet doctoral 28
portfolio 79, 80, 86, 88, 90, 93, 147,
174, 175
post-doctorat 19
poste de travail 89, 173
préavis 162-165, 168
précarité 133, 168
préparation aux concours de
recrutement 90
prête-nom 32, 81, 82
prévention des conflits *voir* conflit
prime de précarité 168
privation involontaire d'emploi *voir*
chômage
problématique de recherche 23, 24,
27-29, 47, 53, 56, 76, 108,
110, 138, 171, 176, 178
procédure de sélection *voir*
recrutement en doctorat
projet professionnel 20, 22, 24, 25,
52, 53, 55, 56, 77-80, 83,
85, 88, 90, 92, 140, 158,
159, 198
prolongation du doctorat 37, 86,
101, 105-110, 112, 115, 131,
153, 154, 157
promotion du doctorat 22, 92, 100
propriété intellectuelle 30, 32, 40,
61, 65, 91, 112, 116, 118,
119, 121, 122, 124-126, 129,
138, 139, 145, 149, 177

protection des résultats 98
 prud'hommes 117
 publication 29, 32, 42, 48, 60, 73, 76,
 78, 86, 87, 91, 103, 108,
 120-122, 124, 125, 127, 141,
 144, 145, 177, 180

Q

qualité du projet doctoral 28, 36, 41,
 42, 44, 53, 56, 107
 qualité du suivi doctoral 21, 79, 90
 questions managériales 30

R

rapport de soutenance 143
 rapporteur 137, 139-141, 146
 recherche d'emploi 65, 147, 149, 151,
 154, 166, 167, 169, 183-185,
 194, 195, 198
 recherche des fonds 20, 24
 recherche privée *voir* secteur privé
 reconversion 19, 185, 197
 recrutement en doctorat 21, 25, 33,
 35, 36, 41-45, 51-57, 59,
 60, 75, 76, 104, 105, 118,
 131, 132, 146, 156
 rédaction 17, 76, 78, 83, 102, 125,
 137-139, 145-148, 180
 refus de réinscription 112, 157
 refus de soutenance 112, 141
 règlement intérieur 38, 71, 114, 135,
 163
 regroupement familial 65
 réinscription en doctorat 112, 155,
 158
 remboursement des salaires perçus
 61
 représentation 38, 41, 42, 70, 74, 99,
 100, 114, 116, 131-135, 153,
 163, 164
 réseau 18, 22, 24, 49, 63, 74, 80, 98,
 150, 154, 183, 185-187,
 193-196, 198
 réseau scientifique 83, 152, 154, 180,
 194
 réseaux sociaux professionnels 193
 responsabilité du directeur doctoral
 31, 35, 44, 103, 109
 ressources 17, 25, 27, 28, 30, 31, 33,
 35, 41-43, 48, 63, 72, 73,
 100, 111, 114, 116, 120, 149,
 156, 175, 198
 retombées 23
 retraite 20, 37, 40, 190

rétro-planning *voir* calendrier
 réunion de lancement du projet
 doctoral 72, 75, 78
 réunions d'avancement *voir*
 avancement du travail
 risques 42, 65, 76, 104, 107, 108, 110,
 127, 144, 158, 159, 179
 risques psycho-sociaux 158
 rupture de contrat 155, 158, 159,
 161-167, 169

S

salaire minimum 36, 38, 61, 95
 sanction disciplinaire 111, 113, 117,
 159, 160, 167
 savoir-être 18, 151, 154, 172
 savoir-faire 17, 18, 20, 28, 80, 87,
 126, 127, 151, 152
 science ouverte 122
 secteur privé 19, 24, 25, 30, 37, 39,
 62, 87, 139, 151, 152, 160,
 161, 164, 167, 171, 174, 184,
 186, 189-193, 196, 197
 secteur public *voir* fonction publique
 sécurité 60, 71, 158-160, 176, 179
 sécurité sociale 20, 37, 40, 61, 62,
 112, 149
 sélection du projet doctoral 36, 41,
 43, 44, 47, 60, 103
 sélection d'un candidat *voir*
 recrutement en doctorat
 séminaire de laboratoire 42, 73, 78,
 83, 115, 120
 sentiment d'appartenance 195, 196
 service de prévention 158
 service des ressources humaines 48,
 100, 116, 149, 156
 soutenance 17, 20, 70, 78, 79, 102,
 108, 112, 115, 116, 125, 127,
 137, 139-148, 186, 187
 stage postdoctoral *voir* post-doctorat
 STAR 144
 start-up 192
 suivi des travaux de recherche *voir*
 avancement du travail
 sujet de recherche *voir*
 problématique de
 recherche
 supervision 24, 28, 30, 82, 97
 syndicat de personnels 116, 132, 164

T

tâche complexe 30
 taux d'encadrement 60, 62, 81, 82

taxe 64, 186
 TEL 144
 temps de travail 25, 38, 71, 89, 94,
 99, 157
 temps partiel 60, 102, 109, 110, 153,
 157
 temps plein 20, 24, 27, 28, 60, 65, 85,
 101, 102, 104, 107, 109, 110
 thèse d'état *voir* doctorat d'État
 thèse sur travaux 137
 theses.fr 144, 169
 titre de séjour 33, 40, 63–65, 149,
 150, 165, 166
 titre universitaire 20, 22, 142, 194
 transfert des résultats de la
 recherche 18, 87, 98, 126,
 174, 177, 183, 186, 191
 transparence 41, 44, 51, 54
 travail à risque 62
 tuteur 19–21, 88, 95


V


vacances *voir* congé
 vacation 38, 94, 96, 97, 99
 VAE 169, 175
 validation des acquis de
 l'expérience *voir* VAE
 veille technologique 97, 191
 verrous scientifiques 77
 VIA *voir* volontariat international
 VIE *voir* volontariat international
 violences 111
 visa 33, 64, 65
 visite médicale 62, 64, 70
 vocabulaire 18, 151
 volontariat international 197
 vote *voir* représentation
 vulgarisation scientifique *voir*
 diffusion de la culture
 scientifique



Licence

Le *Guide du Doctorat* est diffusé dans le cadre d'une licence Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 autorisant sa réutilisation non commerciale et sans modification. L'ANDès et la CJC invitent les personnes et les structures qui souhaitent utiliser et modifier les fiches à les contacter pour qu'elles puissent les accompagner dans leur démarche.



*
* *

Illustrations

ALM

N° d'édition : 305551099-1
Dépôt Légal : août 2020
Achevé d'imprimer : août 2020

Imprimé par pulsio.com, France