

Livre blanc des Journées de la Communauté Française des Docteurs

L'assurance qualité de la formation doctorale



29 et 30 juin 2013
Université Pierre-et-Marie-Curie

Organisées par l'ANDès – Association Nationale des Docteurs

www.jcfd.fr

www.andes.asso.fr

L'assurance qualité de la formation doctorale,
livre blanc des Journées de la Communauté Française des Docteurs 2013

© ANDès - Association Nationale des Docteurs, décembre 2014

Ce document est diffusable selon la licence Creative Commons [CC BY-NC-ND 3.0 FR.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/fr/)

Sommaire

Introduction	4
Synthèse des propositions	6
1. Les JCFD 2013	9
1.1 Les évolutions de la formation doctorale	9
1.2 L'assurance qualité de la formation doctorale	9
1.3 Le rôle des JCFD	10
2. Les tables rondes	11
2.1 Les écoles doctorales, fers de lance de la qualité	11
2.2 Recrutement des docteurs dans le secteur privé	13
3. Les ateliers	16
3.1 Compétences : acquisition et validation	16
3.2 Les docteurs hors milieu académique	20
3.3 L'encadrement des doctorants	22
3.4 La préparation et l'affirmation du projet professionnel	25
4. Actions prioritaires pour l'ANDès	29
5. Atelier ministre d'un jour	31
6. Prix ANDès Initiatives	35
7. Comité de pilotage et partenaires	37
8. Comité d'organisation des JCFD	38

Introduction

La première décennie du XXI^{ème} siècle a été riche en changements liés à la reconnaissance du statut du doctorant comme professionnel de la recherche en formation. Plusieurs réformes se sont enchaînées, de l'évolution des écoles doctorales à l'adoption du contrat doctoral. Cependant, depuis 2009, les acteurs du doctorat – associations, universités, écoles doctorales, encadrants, doctorants, représentants du secteur privé, docteurs, etc. – n'avaient eu que peu d'occasions de se rencontrer pour échanger sur les évolutions encore nécessaires de la formation doctorale.

En organisant les premières Journées de la Communauté Française des Docteurs (JCFD), l'ANDès souhaitait réunir l'ensemble de ces acteurs afin de réfléchir collectivement à l'amélioration de la formation doctorale ainsi qu'à la promotion des parcours professionnels variés des docteurs. Les JCFD étaient également l'occasion de faire vivre la Communauté Française des Docteurs, réseau créé par l'ANDès sur les plateformes LinkedIn, Viadeo et Facebook, dont l'objectif est de favoriser les échanges entre les docteurs, quelle que soit leur discipline d'origine.

Les discussions au sein du comité de pilotage des JCFD (voir sa composition en page 37) ont montré que l'assurance qualité de la formation doctorale était un enjeu central et commun pour la valorisation du doctorat. Les sessions plénières, tables rondes et ateliers de réflexion ont permis aux participants de débattre autour de cette thématique et d'avancer des propositions permettant de favoriser le développement de formations doctorales de qualité.

Les intervenants de la table ronde introductive de ces journées se sont faits l'écho du constat effectué par l'ANDès et ses partenaires. Jean Chambaz, président de l'Université Pierre-et-Marie-Curie, a rappelé le rôle pionnier de l'UPMC qui a créé l'Institut de Formation Doctorale en 2005. Cette politique se poursuit aujourd'hui avec « *l'exigence [pour l'UPMC] d'assurer la qualité de l'ensemble des doctorats* ».

Isabelle This Saint-Jean, Vice-Présidente en charge de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche au Conseil Régional d'Ile-de-France, a insisté pour sa part sur « *la nécessité que le doctorat soit reconnu à sa juste valeur dans le privé et dans le public* ». « *Le fait qu'il y ait des docteurs à la fois dans la haute fonction publique mais aussi dans le privé, c'est, pour notre pays, une richesse extraordinaire* », a-t-elle ajouté.

Jean-Yves Le Déaut, Premier Vice-Président de l'Office Parlementaire d'Évaluation des Choix Scientifiques et Technologiques (OPECST) et Député de Meurthe-et-Moselle, a confirmé que « *les doctorants et les docteurs sont les premiers soldats de cette indispensable croisade en faveur de l'innovation, qui est la seule à même d'offrir une issue durable à la crise de notre économie* ». Il a invité tous les docteurs « *à franchir des fossés et des palissades* » afin de poursuivre la diversification des carrières des docteurs, notamment dans la haute administration, « *pour le plus grand bien de notre pays* ».

Enfin, Geneviève Fioraso, Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, a rappelé que la loi votée à l'été 2013 « *confirme que le doctorat est une expérience professionnelle de recherche qui peut être reconnue dans les conventions collectives* » et qu'elle « *prévoit la reconnaissance du doctorat dans toute la grille de la fonction publique, d'Etat, territoriale et hospitalière, et facilite l'accès des docteurs aux corps de la haute fonction publique* ».

Ce livre blanc, qui présente les propositions élaborées lors des JCFD, témoigne de la qualité des échanges qui ont eu lieu lors de ces deux journées. Malgré les évolutions de ces dernières années, les JCFD ont démontré le besoin de poursuivre les actions engagées afin de permettre aux docteurs, via une formation doctorale à la fois diversifiée et individualisée, de jouer pleinement leur rôle dans la société.



La table ronde introductive des JCFD

Vincent Reillon – Président de l'ANDès,

Jean Chambaz – Président de l'UPMC,

Isabelle This Saint-Jean – Vice-Présidente en charge de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche au Conseil Régional d'Ile-de-France

Jean-Yves Le Déaut – Premier Vice-Président de l'Office Parlementaire d'Évaluation des Choix Scientifiques et Technologiques (OPECST), Député de Meurthe-et-Moselle

Synthèse des propositions

Les Journées de la Communauté Française des Docteurs avaient pour ambition de réunir les acteurs de la formation doctorale ainsi que ceux concernés par l'emploi des docteurs afin de dégager des axes de travail communs. Le thème choisi pour cette première édition, la qualité de la formation doctorale, mettait un accent particulier sur les processus permettant de s'assurer que les docteurs bénéficient au mieux de leur expérience doctorale et la valorisent dans leur poursuite de carrière. Durant la matinée, deux tables rondes se sont déroulées en parallèle. L'une portait sur le rôle des écoles doctorales dans cette démarche qualité et la seconde mettait l'accent sur le recrutement des docteurs dans le secteur privé.

La première table ronde a conclu à la nécessité de mettre en place un suivi individualisé des projets doctoraux. Celui-ci va de pair avec la prise de conscience que les encadrants et les doctorants doivent être acteurs de la formation doctorale. Bien que des démarches qualité se mettent en place, le milieu universitaire n'est pas toujours sensibilisé à l'intérêt de ces dispositifs. Cela représente un frein à leur généralisation.

La seconde table ronde s'est intéressée aux conséquences que pourrait avoir une démarche qualité de la formation doctorale sur l'intérêt des entreprises pour les docteurs. Bien que la reconnaissance du doctorat et des docteurs ait progressé ces dernières années, davantage d'efforts d'information doivent être consentis. La création d'un forum destiné aux responsables de ressources humaines pour les sensibiliser au doctorat et aux profils des docteurs a été évoquée ainsi qu'un portail d'information pour les entreprises permettant une mise en relation du monde académique avec le secteur privé.

Après ces deux volets introductifs, des ateliers de réflexion en petits groupes ont permis de faire émerger des propositions concrètes d'actions pour améliorer le cadre de la formation doctorale et l'employabilité des docteurs. Les thématiques abordées concernaient l'acquisition et la validation des compétences, les docteurs hors milieu académique, l'encadrement des doctorants ainsi que la préparation et l'affirmation du projet professionnel. Les propositions issues de ces ateliers sont résumées dans les tableaux suivants.

Parmi ces propositions, l'ANDès fait le choix de s'investir en priorité sur les liens entre les docteurs, les acteurs de la formation doctorale et les responsables des ressources humaines du secteur privé, en particulier au sein des PME. Une deuxième priorité affichée concerne l'information destinée aux étudiants de master concernant le doctorat et l'acquisition de la posture de professionnel par le doctorant, statut qui le différencie de l'étudiant de master.

Propositions d'actions formulées lors des ateliers

I - Compétences : acquisition et validation	
Posture de professionnel du doctorant	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Organiser des événements pour marquer la transition entre étudiant de master et doctorant à l'échelle de l'université et de l'école doctorale¹ ▶ Accueillir le doctorant de manière personnalisée au sein de l'unité de recherche ▶ Considérer les doctorants comme des collègues dans les unités de recherche ▶ Bannir les expressions "étudiant en thèse" ou "thésard" - utiliser "doctorant" ou "jeune chercheur"²
Offre de formation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ S'assurer que les formations proposées aux doctorants leur permettent d'acquérir les outils de développement des compétences liées à leurs diverses activités professionnelles (recherche, enseignement, conseil, etc.)
Processus d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Développer un carnet de compétences pour guider et suivre l'évaluation du doctorant ▶ Introduire des professionnels extérieurs (chercheurs d'autres disciplines, responsables RH, etc.) dans les processus d'évaluation et de suivi des doctorants

2 - Les docteurs hors milieu académique	
Identification des compétences à l'université	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mettre en place un guichet unique à l'université qui favoriserait le lien entre les entreprises et les doctorants/docteurs
Acquisition des compétences	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sensibiliser les doctorants dès la première année sur les compétences qu'ils vont acquérir à travers leur expérience doctorale et sur les moyens de les valoriser ▶ Développer la posture d'expert professionnel par le doctorant
Évaluation des doctorants	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intégrer des représentants des ressources humaines du secteur privé au sein des comités d'évaluation des doctorants
Liens secteur privé / doctorat	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Organiser un forum entre les responsables de la formation doctorale et les responsables ressources humaines du secteur privé

¹ <http://www.andes.asso.fr/download/FicheDoctoratALaLoupe-09.pdf>

² <http://www.andes.asso.fr/download/FicheDoctoratALaLoupe-02.pdf>

3 - L'encadrement des doctorants

Rôle de l'encadrant	▶ Définir les missions de l'encadrant auprès du doctorant et les compétences attendues ³
Formation des encadrants	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Former les encadrants sur les carrières accessibles aux docteurs et le marché du travail après le doctorat ▶ Sensibiliser les encadrants au fait que la carrière dans le monde académique n'est qu'une possibilité pour les doctorants ▶ Apporter aux encadrants les compétences nécessaires en management pour l'encadrement du doctorant
Encadrement des encadrants	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Renforcer les liens entre l'école doctorale et les encadrants ▶ Réaliser une évaluation et un suivi des encadrants par l'école doctorale et l'unité de recherche

4 - La préparation et l'affirmation du projet professionnel

Information des candidats au doctorat	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Organiser des journées d'information sur le doctorat pour les étudiants de master ▶ Insister sur la transition entre étudiant de master et doctorant⁴ ▶ Informer les étudiants de master sur les opportunités professionnelles après le doctorat
Accès à la formation et à l'information	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lever les barrières sur l'accès à certaines formations pour les doctorants⁵ ▶ Dégager du temps permettant au doctorant de travailler son projet professionnel (conférences, tables rondes, rencontres, etc.)
Le suivi du projet professionnel	▶ Évoquer le projet professionnel du doctorant lors des différentes étapes d'évaluation du doctorat
Statut du doctorant	▶ Favoriser la proactivité des doctorants dans la définition de leur projet professionnel

³ <http://www.andes.asso.fr/download/FicheDoctoratALaLoupe-11.pdf>

⁴ <http://www.andes.asso.fr/download/FicheDoctoratALaLoupe-07.pdf>

⁵ <http://www.andes.asso.fr/download/FicheDoctoratALaLoupe-12.pdf>

I. Les JCFD 2013

I.1 Les évolutions de la formation doctorale

La formation doctorale s'est métamorphosée ces dernières années. Le doctorat est passé d'une situation où le doctorant et l'encadrant fonctionnaient sans intervention extérieure à une situation plus encadrée. Les différents acteurs – doctorant, encadrant, école doctorale, centre de recherche – ont aujourd'hui des responsabilités bien définies.

Cette évolution a été rendue nécessaire par l'augmentation du nombre de doctorants et par la transformation des objectifs de la formation doctorale. L'ancien cadre avait pour but de former les chercheurs par un apprentissage traditionnel auprès du « maître ». Aujourd'hui, la formation doctorale a comme objectif de former des docteurs, c'est-à-dire des professionnels de la recherche de haut niveau, capables de valoriser leurs compétences dans un large éventail de métiers. La conduite d'un projet de recherche par le doctorant, sous l'encadrement d'un chercheur expérimenté, reste au cœur de la formation doctorale. Cependant, d'autres structures – notamment les écoles doctorales – ont un rôle important à jouer pour accompagner la montée en compétences des docteurs.

I.2 L'assurance qualité de la formation doctorale

La mise en place récente d'un cadre de référence⁶ comprenant des processus pour la définition du projet de recherche, le recrutement du doctorant, le suivi de son activité ou encore l'accompagnement de son projet professionnel, a répondu à ce changement. Ce cadre a entraîné la responsabilisation des acteurs et la mise en place de procédures transparentes pour chacune des étapes du doctorat. Ces procédures s'accompagnent inévitablement d'une évaluation. La création d'indicateurs⁷ pour évaluer le suivi du développement professionnel des doctorants et de l'avancement de leur projet de recherche a permis de lancer une dynamique d'amélioration de la formation doctorale, assurant ainsi sa qualité.

La mise en place d'une démarche d'assurance qualité est ainsi en gestation dans le cadre du doctorat⁸. Sa généralisation permettrait de concilier différents objectifs concordants :

- développer des relations de confiance entre les différentes parties prenantes de la formation doctorale (université, école doctorale, bailleur de fonds, responsable d'unité de recherche, encadrant, doctorant, etc.) ;

⁶ Voir notamment la Charte des thèses type de 1998 (<http://www.education.gouv.fr/bo/1998/36/sup.htm>), l'évaluation de sa mise en place en 2009 (<http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/chartes-des-theses/>) et l'Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale

⁷ <http://www.aeres-evaluation.fr/Evaluation/Evaluation-des-formations-diplomes/Ecoles-doctorales-criteres-d-evaluation>

⁸ <http://www.anrt.asso.fr/fr/futuris/pdf/esr/2009.pdf>

- assurer une formation plus homogène des docteurs, basée sur l'acquisition d'un socle commun de compétences transférables bien identifiées ;
- améliorer la lisibilité du doctorat et des compétences des docteurs, prérequis nécessaire à la diversification de leurs carrières et à la reconnaissance de leur potentiel par un large panel d'employeurs.

En France, la mise en place des écoles doctorales et la clarification de leurs missions dans l'Arrêté du 7 août 2006 a permis d'engager la réflexion sur la démarche qualité de la formation doctorale. De nombreux exemples peuvent être cités pour illustrer les efforts réalisés sur le terrain dans ce sens (collèges doctoraux, accès aux formations, accompagnement professionnel, procédures claires de recrutement, procédures de médiation, suivi des anciens etc.). Cependant, l'expérience des dernières années a montré que cet effort de qualité, mis sous la responsabilité des écoles doctorales, doit être partagé et mis en pratique par chacun des acteurs.

1.3 Le rôle des JCFD

L'objectif des JCFD était d'aborder la question de la démarche qualité de la formation doctorale sous un angle pratique. Les présentations, débats et travaux en groupe ont eu pour but de faire le bilan des procédures en place et de leur efficacité, de faire émerger des actions concrètes pour développer des procédures manquantes ou pour généraliser des bonnes pratiques déjà existantes ou encore pour identifier des points précis sur lesquels le cadre de référence de la formation doctorale pourrait être renforcé.

Thomas Jørgensen, responsable du Council for Doctoral Education (CDE) à l'European University Association (EUA) a présenté les résultats de l'enquête *Accountable Research Environments for Doctoral Education* (ARDE) qui vise à améliorer la qualité de la formation doctorale à l'échelle européenne⁹. Il en ressort que des procédures doivent être mises en œuvre pour assurer un bon encadrement des doctorants.

Pierre Bitard, responsable du service Innovation et Perspective de l'ANRT, a présenté à son tour les résultats d'une enquête sur la qualité de la formation doctorale en France. Il a précisé la nécessité d'une harmonisation de la conduite du doctorat au sein des différentes écoles doctorales.

Julien Calmand, chargé d'études au Département Entrées et Évolutions dans la Vie Active du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), a dévoilé les résultats de la dernière enquête auprès des docteurs français diplômés en 2007, réinterrogés en 2012 après un premier sondage en 2010. Il a mis en perspective ces résultats avec ceux obtenus grâce aux précédentes enquêtes Génération du Céreq pour dresser un panorama de l'évolution de l'emploi des docteurs.

⁹ <http://www.eua.be/arde>

2. Les tables rondes

2.1 Les écoles doctorales, fers de lance de la qualité

L'Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale a donné un certain nombre de missions aux écoles doctorales (ED). Elles sont responsables de la coordination de la formation doctorale mais aussi de la préparation des futurs docteurs à leur poursuite de carrière. Elles sont responsables du recrutement des doctorants, doivent s'assurer de la qualité de leur encadrement, de l'excellence scientifique des équipes d'accueil, et doivent également proposer des formations utiles aussi bien pour la conduite du projet de recherche que pour celle du projet professionnel des doctorants. Elles sont par ailleurs chargées d'organiser le suivi du devenir professionnel des docteurs formés. Les écoles doctorales sont ainsi les garantes de la qualité de la formation doctorale, et par conséquent de la qualité des docteurs formés.



Participants :

- *Vincent Reillon – Président de l'AND^{ès} - Modérateur*
- Jean-Dominique Polack – Directeur de l'Institut de Formation Doctorale, UPMC
- André Niéoullon – Directeur du Collège Doctoral Aix-Marseille
- Fabienne Goldfarb – Membre du Collège des Écoles Doctorales de Paris-Sud
- Marc Lipinski – Directeur des études, École doctorale de Cancérologie

L'objectif de la table ronde était de faire le bilan des évolutions au sein des ED ces dernières années. Depuis 2006, comment se sont traduites ces responsabilités dans les faits ? Quels dispositifs les ED ont-elles mis en place afin de répondre à leurs missions ? Où sont les marges d'amélioration ? Quels points méritent une plus grande attention aujourd'hui ?

Les processus pour améliorer la qualité de la formation doctorale

Les participants à la table ronde ont tout d'abord évoqué différents dispositifs mis en place ces dernières années au sein de leur structure :

- ▶ développement d'indicateurs mesurant la qualité du doctorat dans l'ED ;
- ▶ ventilation des contrats doctoraux en fonction d'indicateurs de qualité ;
- ▶ mise en place de systèmes de suivi du doctorat ;
- ▶ réécriture de la Charte des thèses ;
- ▶ certification qualité pour la formation doctorale (Paris-Sud) ;
- ▶ sensibilisation des encadrants par des formations à l'encadrement d'un projet doctoral.

Dans tous les cas, les intervenants ont insisté sur le fait d'homogénéiser les procédures sans les uniformiser. Par exemple, il est nécessaire de mettre en place des étapes de suivi du projet doctoral mais la liberté doit être laissée aux ED sur les modalités de ce processus d'évaluation.

Les points clés de la démarche qualité

La qualité commence par la sélection de projets de recherche doctoraux de qualité. L'ED doit être garante de cette qualité, en plus de celle de l'encadrement. La durée du doctorat est également un bon indicateur mais la variété des situations, comme le temps partiel, le rend parfois peu lisible et source de débat même si la durée de référence doit être trois ans.

Les doctorants doivent être pleinement intégrés aux processus d'assurance qualité. Leur participation aux différents conseils (de laboratoire, d'instituts etc.), la mise en place des comités de suivi mais aussi des réunions entre les responsables de l'ED et les doctorants permettent de faire remonter les difficultés. Les doctorants ne doivent pas hésiter à consulter les directeurs d'ED si, par exemple, des conflits voient le jour avec leur encadrant. Les ED sont en mesure d'améliorer la situation en mettant en place des solutions.

L'organisation de formations pour sensibiliser les encadrants à leur rôle et à leurs missions se généralise. Elles se déroulent sur la base du volontariat et sous des formats divers. Il existe des difficultés pour financer ces formations et un manque d'intérêt est parfois évoqué, malgré les retours toujours très positifs des participants.

Les priorités d'action

Les intervenants ont évoqué en conclusion leurs priorités d'action pour améliorer la qualité des formations doctorales. Selon eux, il est nécessaire de :

- ▶ sensibiliser les encadrants et les doctorants au fait qu'ils doivent être acteurs dans la formation doctorale ;
- ▶ mettre en place des règles strictes pour l'accueil de doctorants étrangers ;
- ▶ pouvoir organiser un suivi individualisé des projets doctoraux ;
- ▶ savoir quand arrêter une thèse ;

- ▶ assurer une gestion des conflits ;
- ▶ parvenir à convaincre tous les acteurs de l'intérêt d'une démarche qualité.

2.2 Recrutement des docteurs dans le secteur privé

De plus en plus de doctorants ont pour objectif de poursuivre leur carrière dans le secteur privé à l'issue de leur doctorat. Face à cette situation, les écoles doctorales proposent souvent des formations destinées à leur fournir les outils nécessaires pour intégrer le monde de l'entreprise. Ces formations répondent-elles aux attentes des entreprises et peuvent-elles s'adapter aux profils extrêmement variés des docteurs ?



Participants :

- Alexandra Belus – Ecole doctorale de l'Ecole Polytechnique
- Laurent Mascarell – Stallergenes
- Mihai Socoliuc – PSA Peugeot-Citroën
- Mathieu Nivon – Université de Lyon
- Agnès Laine – Centre Francilien de l'Innovation
- Florian Andrianiazy - PhD Talent - Modérateur

État des lieux

Différentes actions sont entreprises par les écoles doctorales et les PRES pour encourager l'intégration des docteurs dans le secteur privé :

- ▶ des formations dispensées par des professionnels ;
- ▶ des journées de rencontres avec des entreprises favorisant le développement du réseau professionnel des doctorants ;
- ▶ un accompagnement des entreprises lors du recrutement de doctorants et de docteurs ;
- ▶ des tuteurs en entreprise pour suivre le projet professionnel du doctorant.

Les CIFRE ont été évoquées à plusieurs reprises pour illustrer la présence des docteurs en entreprise. Si elles ne représentent qu'un faible pourcentage du nombre de doctorats, les CIFRE sont bien connues du secteur privé. Elles sont concentrées dans certaines disciplines, généralement techniques, même si de plus en plus de CIFRE voient le jour dans les sciences sociales.

Aujourd'hui, PSA emploie soixante-dix doctorants CIFRE. La première thèse CIFRE chez PSA a été conduite en 1982. Depuis, il y en a eu plus de 300. Environ 40% de ces doctorants ont par la suite été embauchés par PSA. Une communauté doctorale existe au sein de l'entreprise. A Stallergenes, entreprise de développement de vaccins antiallergiques, trois doctorants sont actuellement employés en CIFRE.

Les entreprises n'ont pas toujours une bonne visibilité sur la poursuite de carrière des docteurs CIFRE de leur groupe. D'après l'ANRT, un tiers des doctorants CIFRE reste dans la même entreprise, un tiers est embauché par une autre entreprise, et un tiers retourne dans le monde académique. Le taux de chômage des docteurs CIFRE est très faible. Certaines entreprises comme Stallergenes n'embauchent pas directement après la soutenance mais encouragent un départ à l'étranger ou une autre expérience professionnelle du docteur formé. Ces docteurs sont néanmoins souvent recrutés par la suite.

La thèse CIFRE est clairement un outil privilégié pour améliorer la connaissance des docteurs et de leurs compétences par les entreprises, et inversement. Le Centre Francilien de l'Innovation accompagne les entreprises dans la valorisation de leurs innovations. Il constate que les grands groupes et les start-ups sont de plus en plus sensibilisés et intéressés par les docteurs et leurs compétences. Pour les grands groupes, les managers docteurs ont davantage de crédibilité scientifique et technique.

Cependant, tout reste à faire pour la plupart des PME qui ont toujours une méconnaissance de la formation doctorale et des compétences qui en découlent. En particulier, il y a un grand besoin d'interlocuteurs pour entrer en contact avec les PME. Le crédit d'impôt recherche est un dispositif qui peut inciter les PME à recruter des docteurs.

Les docteurs peuvent mobiliser leurs savoirs dans les grands groupes aussi bien que dans les PME dans lesquelles ils peuvent potentiellement avoir plus d'impact du fait de la petite taille de la structure. Dans le cas des thèses CIFRE faites dans une PME, le plus souvent, le docteur CIFRE est encouragé à rester pour toutes les compétences acquises pendant le doctorat.

Les attentes des entreprises vis-à-vis des docteurs

Les participants ont évoqué les différentes qualifications et qualités recherchées lors d'un recrutement.

La mobilité, l'expérience à l'étranger, même avant le doctorat, montrent une ouverture d'esprit, qualité recherchée par les entreprises. De plus, la maîtrise de l'anglais est un prérequis. Toutefois, tout départ à l'étranger doit avoir un sens dans le contexte global du projet professionnel. Ceci rappelle que le projet doctoral s'inscrit dans un projet personnel et professionnel qui se construit avant le doctorat.

Une entreprise ne recrute pas un titre ou un diplôme mais des compétences et une personnalité. Il est nécessaire d'aborder une entreprise, un poste ou un entretien par les compétences qui vont permettre à l'entreprise de rebondir. Il faut comprendre ce que fait l'entreprise pour adopter le bon langage. De plus, l'embauche d'un docteur correspond à un besoin à un moment donné pour l'entreprise. Il ne faut ainsi pas hésiter à solliciter une même entreprise plusieurs fois. De manière plus large, il faut adapter sa formation doctorale aux attentes du terrain afin d'avoir la meilleure adéquation entre l'offre et la demande.

Enfin, l'attitude du docteur vis-à-vis de ses qualifications et compétences est primordiale. Il faut bannir le comportement de certains jeunes docteurs qui considèrent que leur doctorat est un handicap pour être recruté face à la concurrence des ingénieurs ! Un docteur doit savoir valoriser les compétences transversales acquises lors du doctorat tout comme son expertise scientifique et technique¹⁰.

Les priorités d'action

- ▶ Augmenter l'effort de sensibilisation des doctorants/docteurs à leurs compétences ; les développer et les présenter dans le contexte de leur projet professionnel ;
- ▶ Augmenter les contacts entre doctorants/docteurs et entreprises lors d'événements tels que les Journées BIOTechno, les JCFD, etc. ;
- ▶ Faire connaître les docteurs et leurs compétences aux entreprises ; créer un forum des ressources humaines pour expliquer ce qu'est un docteur.
- ▶ Développer les réseaux de docteurs tels que la Communauté Française des Docteurs et les réseaux d'anciens ;
- ▶ Développer un portail d'information pour les entreprises et les docteurs reliant les sites des écoles doctorales, des formations doctorales, des chambres de commerce et d'entreprises possédant des programmes de recrutement de docteurs (Adoc Talent Management, BCG, etc.).

¹⁰ voir <http://www.adoc-tm.com/rapport.pdf>, notamment les pages 44 et 77

3. Les ateliers

Les ateliers de réflexion avaient pour but de poser la question de la qualité de la formation doctorale sur des axes précis. Afin de lancer les discussions, les ateliers étaient construits autour de scénarios fictifs mettant en avant l'adoption de certaines propositions plus ou moins provocantes. Ces propositions ne reflétaient pas nécessairement des positions adoptées par l'ANDès. Elles avaient pour but de faire réagir les participants autour des axes de réflexion choisis.

Dans un premier temps, les participants devaient dégager des idées et des positions directrices autour de la thématique abordée. Ils devaient ensuite mettre en avant quelques idées d'actions à mettre en place afin de répondre aux attentes découlant des positions directrices proposées.

3.1 Compétences : acquisition et validation

3.1.1 Présentation

Dans ce premier atelier, c'est la question de l'objectif de la formation doctorale qui était posée. Il s'agissait de mettre en avant que le docteur est reconnu, suite à la validation de son travail, comme un chercheur autonome capable de valoriser ses compétences également dans d'autres activités professionnelles. L'atelier devait évoquer quelles compétences sont attendues de la part des docteurs et discuter des moyens à mettre en place pour assurer l'acquisition de ces compétences. La proposition de suppression de la qualification et le scénario, volontairement provocateur, de la modification de la soutenance avaient pour but de lancer les débats. L'objectif était de définir, au travers des discussions, des solutions efficaces pour assurer un suivi optimal du doctorant.

Premier scénario : la suppression de la qualification

L'attribution du diplôme de doctorat reconnaît que le chercheur doctorant a acquis toutes les compétences qui font de lui un chercheur qualifié et autonome. Le processus de qualification n'apporte aucun complément d'évaluation par rapport à ce qui est réalisé lors de la soutenance de thèse ou lors de l'évaluation des candidatures par les comités de recrutement.

Étant donné le coût que représente le processus de qualification pour l'ensemble de la communauté scientifique, il a été décidé de supprimer ce processus. Le doctorat deviendra ainsi le seul prérequis pour se porter candidat sur un poste de maître de conférences.

Second scénario : la réforme de la soutenance de thèse

La soutenance de thèse a pour but de valider l'acquisition des compétences attendues du futur docteur pendant son projet doctoral. Jusqu'à présent, la soutenance comprenait la rédaction d'un manuscrit, décrivant les résultats scientifiques obtenus, et la présentation orale de ces résultats devant un jury d'experts scientifiques. Ce schéma était pertinent quand l'objectif central du doctorat était la production d'un travail scientifique.

Or, le doctorat a évolué. L'objectif de la formation doctorale est la formation d'un docteur, c'est-à-dire d'un professionnel ayant développé toutes les compétences et aptitudes qui font de lui un chercheur qualifié et autonome, qui a acquis également des compétences transversales qu'il peut valoriser dans des métiers autres que ceux de la recherche. Ainsi, même si la conduite d'un projet de recherche reste au cœur de la formation, la production scientifique résultant de ce projet ne constitue qu'une partie de ce qui doit être évalué.

Pour suivre cette évolution, il a été décidé de revoir le processus de validation du doctorat. Il est toujours demandé au candidat de rédiger un manuscrit, présentant le travail scientifique réalisé et les résultats obtenus. Ce manuscrit est revu en détail par deux experts du domaine, les rapporteurs, qui peuvent valider ces résultats et attester de leur caractère innovant.

En revanche, la soutenance orale a été revue en profondeur. Le doctorant doit désormais mettre en avant ses résultats en précisant la manière dont il a conduit son projet de recherche. Il s'agit pour lui d'expliquer les choix scientifiques effectués ou les raisons qui l'ont poussé à suivre une voie particulière. Il peut également exposer des travaux connexes réalisés pendant son doctorat, comme la valorisation des résultats de sa recherche ou encore ses activités d'enseignement, de conseil, ou sa participation à la vie universitaire. Le jury a pour objectif de vérifier que le futur docteur a acquis les compétences qui font de lui un chercheur capable de gérer de façon autonome un projet de recherche. Il s'agit enfin pour le candidat d'exposer son projet professionnel.

La composition du jury de soutenance a ainsi été revue. Les rapporteurs sont toujours présents ainsi que d'autres experts du domaine mais deux personnalités issues d'écoles doctorales différentes de celle dont dépend le doctorant doivent aussi être représentées. Ces derniers n'étant pas experts du domaine de recherche, leur objectif est de juger les compétences transverses acquises par le futur docteur. Des professionnels des ressources humaines pourraient également intégrer ce nouveau jury, afin d'évaluer l'adéquation du futur candidat à son projet de poursuite de carrière.

3.1.2 Idées directrices dans le débat

À partir des scénarios, la première partie de l'atelier a permis de dégager trois idées directrices concernant la validation des compétences du docteur.

La posture du doctorant comme professionnel

Le premier point concerne l'image que le doctorant a de lui-même lors de la réalisation de son doctorat. Il est important pour lui de se considérer comme un professionnel et non plus comme un étudiant. Même si cette évolution doit se faire à l'échelle individuelle, le cadre dans lequel évolue le doctorant doit aussi mettre en avant cette transition¹¹. Intégré dans l'environnement professionnel qu'est l'université, l'encadrant, le laboratoire d'accueil et l'école doctorale doivent considérer le doctorant comme un professionnel en début de carrière, qui, par son activité, va acquérir des compétences qu'il pourra ensuite valoriser dans la poursuite de son parcours professionnel.

11

Les compétences acquises par le jeune docteur peuvent être classées en trois catégories :

- les **compétences disciplinaires** liées à la discipline de recherche dans laquelle le doctorant réalise ses travaux ;
- les **compétences transverses** spécifiques de l'activité de recherche mais communes à tous les doctorants ;
- les **compétences connexes** développées par le doctorant et qui peuvent également être acquises dans un autre cadre professionnel.

Afin de développer au mieux ses compétences, le doctorant doit adopter une posture de cadre et être pleinement acteur de sa formation. Le fait de marquer à tous les niveaux une rupture claire entre le statut d'étudiant de master et celui de doctorant peut fortement contribuer à faciliter cette prise de conscience.

L'ANDès insiste sur le fait qu'il faut parler de « poursuite de carrière » des docteurs et non « d'insertion professionnelle », puisque le doctorat est une expérience professionnelle¹².

L'offre de formation

Rendues obligatoires par l'Arrêté du 7 août 2006, les formations proposées par les écoles doctorales doivent constituer un accompagnement au processus d'acquisition des compétences. Les formations ont pour objectif de fournir au doctorant le recul nécessaire pour qu'il identifie les compétences qu'il développe dans sa pratique professionnelle ou pour qu'il modifie ses pratiques afin de développer certaines compétences. Les formations contribuent aussi à faire entrer le doctorant dans une stature de professionnel.

Ainsi, pour qu'elles soient efficaces, il est nécessaire d'être attentif au contenu et aux modalités de déroulement de ces formations. À ce titre, la définition de formation recoupe des réalités qui peuvent être très différentes d'une ED à l'autre. Les activités annexes au doctorat (conférences, organisation d'évènements, animation d'associations, etc.) sont considérées par certaines ED comme des formations permettant au doctorant de développer des compétences. Une clarification sur ce point serait bénéfique.

Les processus d'évaluation

Au-delà de la soutenance de thèse, les processus d'évaluation sont maintenant nombreux au cours du doctorat. Qu'il s'agisse du processus de validation du projet doctoral, du recrutement du doctorant, des comités de suivi, des présentations lors des journées de l'ED, le parcours doctoral est désormais jalonné d'étapes permettant de s'assurer que le projet doctoral se déroule correctement. Il doit s'agir à chaque fois d'évaluer les avancées scientifiques du projet mais aussi de vérifier que le doctorant acquiert les compétences attendues et qu'il gagne en maturité. Une attention particulière doit donc être portée sur le déroulement de ces évaluations.

¹² article L612-7 du Code de l'Éducation

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071191&idArticle=LEGIARTI000006525187&dateTexte=&categorieLien=cid>

3.1.3 Proposition d'actions à mettre en place

La posture de professionnel du doctorant

Les participants à l'atelier ont insisté sur l'importance d'organiser dès le début du doctorat des événements permettant de marquer la transition de statut par rapport à l'étudiant de master. Ces événements doivent amener le doctorant à prendre conscience immédiatement de son statut de professionnel au sein de son établissement, de son laboratoire et de son équipe.

Les journées d'accueil des nouveaux doctorants organisées par certains établissements et écoles doctorales permettent par exemple d'insister sur cette transition étudiant/doctorant. Les discussions pendant ces journées ont pour but d'inciter les doctorants à réfléchir dès le début du doctorat à la question de l'acquisition des compétences, à la définition de leur projet professionnel et à leur poursuite de carrière après le doctorat.

Les participants de l'atelier ont aussi insisté sur le fait que l'accueil au sein de l'unité de recherche est capital pour marquer la transition étudiant/doctorant. L'unité de recherche constitue l'environnement professionnel quotidien du doctorant. Il est important qu'il y soit accueilli de manière personnalisée par les responsables qui lui signifient clairement son nouveau statut de professionnel et l'informent des processus qui y sont associés (horaires de travail, congés, déplacements, etc.). L'ensemble des membres de l'unité de recherche doivent le considérer comme un collègue à part entière afin de l'aider à intégrer ce statut de professionnel.

La mise en place d'un accompagnement personnalisé par un médiateur ou tuteur extérieur à l'encadrement direct du doctorant au sein de l'unité de recherche a été proposée comme un moyen d'améliorer l'accompagnement professionnel du doctorant.

L'offre de formation

Les premières recommandations au sujet des formations portent sur l'attention particulière à avoir concernant les modalités de leur déroulement. Les expériences professionnelles de formation en parallèle de l'activité principale de recherche peuvent être diverses au cours du doctorat (enseignement, valorisation, médiation scientifique, organisation d'événements, participation à des associations de doctorants, etc.). Elles doivent permettre aux doctorants de disposer d'outils pour développer au mieux leurs compétences. Les formations doivent donc être clairement conçues pour accompagner le développement des compétences attendues d'un docteur.

Les processus d'évaluation

Afin de suivre l'évolution du doctorant tout au long du doctorat, les participants à l'atelier ont proposé de développer un carnet de compétences qui peut être visé et complété lors des différentes étapes d'évaluation. Ce carnet peut constituer la base d'un plan d'acquisition des compétences (une version légèrement différente d'un plan de formation) qui permet au doctorant d'identifier les compétences qu'il devra développer en cohérence avec son projet professionnel. Ce carnet peut alors aussi être un outil utile pour mettre en place un plan de formation et identifier des activités qu'il pourrait réaliser au cours du doctorat (communication, mission de conseil, mission de valorisation, enseignement, etc.).

Les participants ont également souligné l'importance de préparer le doctorant à son auto-évaluation afin de le rendre plus actif dans sa formation.

Enfin, les participants ont proposé de faire participer des responsables de ressources humaines ou encore des chercheurs d'autres disciplines aux différents processus d'évaluation pour apporter un regard extérieur au doctorant.

3.2 Les docteurs hors milieu académique

3.2.1 Présentation

Cet atelier était dédié à la discussion sur l'employabilité des docteurs hors du secteur académique. Le débat a été posé à partir du dispositif de missions en entreprises déjà existant. Il s'agissait d'aborder ce que les employeurs recherchent lorsqu'ils recrutent des docteurs afin de préparer les doctorants à leur poursuite de carrière.

Scénario : les missions de conseil en entreprise obligatoires

Afin de favoriser le recrutement des docteurs dans le secteur privé, il a été décidé que tous les doctorants pourraient réaliser au cours de leur doctorat une mission en entreprise ou dans toute autre institution non publique. Ces missions sont optionnelles et entrent dans le cadre du contrat doctoral adopté en 2009.

Ce dispositif permet aux doctorants de se confronter aux exigences du secteur privé. Il leur permet aussi de développer de nouvelles compétences ou d'appliquer, dans un nouveau contexte, celles acquises au cours de leur formation doctorale. Ainsi, les docteurs pourraient, d'une part, affiner leur projet professionnel en étant mieux préparés à l'intégration dans l'entreprise. D'autre part, le dispositif permet aux entreprises, notamment aux PME, de bénéficier de l'expertise et des compétences des doctorants. À travers ce dispositif, elles peuvent être sensibilisées aux bénéfices de recruter un docteur.

3.2.2 Idées directrices dans le débat

Les participants à l'atelier ont reconnu que le dispositif de doctorant conseil peut être un bon outil pour créer des liens entre les doctorants et les entreprises, notamment les PME. En réfléchissant aux limitations de ce dispositif, aujourd'hui sous-employé, ils ont évoqué différentes barrières qui empêchent les échanges fructueux entre les doctorants/docteurs et les PME.

Le manque de valorisation du doctorat auprès des PME

Les participants à l'atelier ont évoqué le fait que si les grands groupes internationaux sont aujourd'hui conscients du potentiel des docteurs, les PME sont encore dans une relative méconnaissance du doctorat et des compétences qu'il permet d'acquérir. Les entreprises connaissant bien le niveau ingénieur/master sembleraient avoir plus de difficultés à identifier les particularités du doctorat. Des moyens doivent être mis en place pour favoriser le dialogue entre les PME et les professionnels formés par l'université.

Cette méconnaissance des doctorants limite fortement l'intérêt des PME pour le dispositif doctorant-conseil, lui aussi méconnu. L'absence d'interlocuteurs bien identifiés au sein de l'université peut aussi être source de difficultés.

Le doctorant doit se penser en termes de compétences

Si les PME méconnaissent encore les docteurs, la posture du doctorant vis-à-vis de l'entreprise n'est pas toujours adéquate. Dans le milieu académique qui forme les docteurs, le projet doctoral se concentre sur le sujet de la thèse, c'est-à-dire le contenu scientifique du projet. Les participants ont de plus noté que les docteurs s'empêchent parfois de postuler sur certains postes parce qu'ils regardent les intitulés plutôt que les compétences recherchées.

Le doctorant ne se perçoit pas toujours comme un professionnel exerçant son activité sur un projet donné. Pour se rapprocher des entreprises, les doctorants doivent valoriser leurs compétences, et pas seulement leur expertise scientifique. Les participants ont souligné le manque d'ouverture du milieu académique (encadrant, équipe, laboratoire) qui entoure parfois le doctorant qui s'intéresse à l'entreprise. Un doctorant qui émet le souhait de réaliser une mission de conseil en entreprise peut être catalogué comme hors-académique.

L'enquête sur les compétences¹³ des docteurs menée par Adoc Talent Management a par ailleurs mis en évidence que les compétences des docteurs sont celles recherchées par les entreprises. Les entrepreneurs participant aux jurys des Doctoriales sont aussi fréquemment surpris par les compétences insoupçonnées des docteurs. La difficulté de dialogue entre les doctorants/docteurs et les PME ne repose pas sur une inadéquation des attentes d'une part et d'autre mais sur une méconnaissance mutuelle et l'absence d'un formalisme commun pour créer des connexions.

Absence de réseaux d'anciens

Les réseaux d'anciens sont reconnus comme faisant la force des formations d'ingénieurs pour le recrutement des diplômés. Dans le cas des docteurs, les réseaux d'anciens sont encore balbutiants. Par ailleurs, les docteurs restent souvent invisibles en France au sein des entreprises. Les participants ont noté cette particularité nationale là où, dans d'autres pays européens, les docteurs sont clairement identifiés et attendus à des postes clés, notamment internationaux. L'exemple est donné d'administrations internationales, dans lesquelles les experts français, non titulaires d'un doctorat, ne peuvent accéder aux plus hautes fonctions.

3.2.3 Proposition d'actions à mettre en place

Guichet unique pour les entreprises pour identifier les compétences universitaires

Afin de favoriser les échanges entre les PME, les entreprises en général, et les universités, les participants à l'atelier proposent de mettre en place un guichet unique à l'université pour les entreprises. Le doctorat et les doctorants ne formeraient qu'une partie des missions de ce guichet. Les participants ont évoqué des structures déjà existantes comme les SATT qui

¹³ <http://www.competences-docteurs.fr/>

pourraient élargir le champ de leurs activités. Ils ont aussi mis en avant que l'échelle d'action de ce guichet pourrait être variable (université, PRES, Chambres de Commerce et d'Industrie).

Ce guichet permettrait une médiation dans les deux sens en aidant, par exemple, les doctorants intéressés par des missions en entreprise à apprendre à se présenter afin de démarcher des entreprises de manière ciblée.

Accompagnement des compétences dès la première année

Les doctorants doivent être sensibilisés dès le début de leur doctorat sur les compétences qu'ils vont acquérir et sur la manière de les valoriser auprès du secteur privé. Ces étapes sont essentielles pour donner l'occasion au doctorant de réaliser une mission de conseil pendant la deuxième année, année la plus propice au déroulement de cette activité. La posture du doctorant comme professionnel et expert doit être développée le plus tôt possible.

Intégrer des représentants des entreprises dans l'évaluation des doctorants

Afin d'améliorer la connaissance mutuelle des entreprises et des doctorants, des représentants des ressources humaines d'entreprises pourraient participer aux étapes de suivi du doctorant (comités de suivi à mi-parcours par exemple). Étant donné le turn-over dans les fonctions RH, une telle pratique présenterait un intérêt permanent et assurerait une expérience valorisable sur le long terme pour ces services concernant la connaissance des profils docteurs. Cela permettrait aussi au doctorant d'avoir un regard extérieur, hors-académique, sur son profil professionnel et sur ses compétences.

Organiser un forum RH / doctorat

L'organisation d'un forum entre des représentants des services RH d'entreprises et les acteurs de la formation doctorale apparaît un bon moyen d'ouvrir le dialogue. Ce forum s'adresserait de manière plus globale aux représentants du secteur privé, notamment des PME, afin qu'ils perçoivent mieux les compétences et la plus-value des docteurs.

3.3 L'encadrement des doctorants

3.3.1 Présentation

Cet atelier abordait la vaste question du rôle de l'encadrant du doctorant. Le doctorat devenant une formation par la recherche, et non plus exclusivement pour la recherche, le rôle de l'encadrant du projet scientifique s'en trouve donc profondément modifié. L'atelier devait définir les devoirs des encadrants et les moyens pour préparer ces derniers à l'ensemble de leurs missions d'accompagnement du doctorant.

Scénario : la réforme de l'HDR

L'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) a pour but de s'assurer que les futurs encadrants disposent des compétences scientifiques et managériales pour encadrer des doctorants. Cependant, jusqu'à présent, le passage de l'HDR impliquait essentiellement l'évaluation des qualités scientifiques du futur encadrant. Pour remédier à cette situation, la

participation à une semaine de formation sera désormais obligatoire pour tout candidat à l'HDR.

Les futurs encadrants seront sensibilisés à leur rôle d'accompagnement du doctorant : former un docteur, c'est-à-dire un chercheur compétent et autonome capable de valoriser ses compétences dans différents domaines. Ils seront, entre autres, formés aux pratiques managériales et tenus de veiller au respect des obligations du doctorant, comme le suivi de formations ou la réalisation de missions pendant son doctorat : enseignement, conseil, valorisation, communication, etc.

3.3.2 Idées directrices dans le débat

L'encadrement du doctorant est un point clé pour assurer la qualité de la formation doctorale. Pourtant, les encadrants ne disposent pas de réelle structure pour développer leur activité et les liens avec l'ED sont parfois trop distants.

Définir le rôle de l'encadrant

Le premier axe de réflexion concerne la définition du rôle de l'encadrant. Qu'est-il attendu de sa part ? Comment doit-il se positionner par rapport au doctorant, par rapport à l'école doctorale ? Il est nécessaire de définir les compétences attendues d'un encadrant ainsi que ses missions auprès du doctorant. Doit-il participer à la préparation de poursuite de carrière du doctorant par exemple ? Ou se cantonne-t-il seulement au management scientifique du projet de recherche doctoral ?

Cette définition du rôle de l'encadrant est à mettre en relation avec la vision que ces derniers ont du doctorat. Les évolutions récentes, la diversité des parcours des docteurs après le doctorat ne sont pas toujours bien appréhendées par les encadrants. Il existe encore trop souvent un blocage des encadrants quand ces derniers comprennent que le futur docteur qu'ils forment ne va pas se destiner à la recherche académique.

La formation des encadrants

Afin de répondre à cette situation, des formations à destination des encadrants ont été mises en place dans certaines universités et organismes de recherche. Leur objectif est de mettre à jour le rôle des encadrants dans un contexte qui a évolué par rapport à l'époque où eux-mêmes ont réalisé leur doctorat. Le projet scientifique n'est plus le seul objectif du doctorat. La formation d'un professionnel compétent et l'aspect humain sont aujourd'hui primordiaux.

Il s'agit aussi de leur fournir des outils pour améliorer leurs compétences dans le management des doctorants. Ces formations durent quelques jours, fractionnées en plusieurs sessions, et sont généralement proposées sur le principe du volontariat.

Les participants ont évoqué le fait que lors de ces formations, les encadrants devaient recevoir une ouverture sur le monde socio-économique dans son ensemble. Les docteurs qu'ils forment sont en effet destinés à poursuivre leur carrière dans des postes divers. Une meilleure connaissance des débouchés peut leur permettre d'améliorer leurs méthodes d'encadrement. Le passage de l'HDR a été évoqué comme le moment le plus propice à la réalisation de cette formation.

L'encadrement des encadrants

La responsabilité des écoles doctorales dans l'encadrement a également été évoquée. Ces dernières ont en effet la possibilité de refuser qu'une personne encadre un projet doctoral. Elles doivent repérer les encadrants en difficulté et peuvent user de leur influence pour contraindre certains encadrants à participer à des formations. La question des moyens disponibles pour mener à bien ces missions a été posée par les participants.

Des liens plus clairs doivent être créés entre les encadrants et les ED. La question du rôle de l'unité de recherche dans la gestion des encadrants se pose également.

3.3.3 Proposition d'actions à mettre en place

Établir un cadre définissant le rôle et la position de l'encadrant dans le projet doctoral

Les participants ont conclu à la nécessité de mettre en place un cadre général définissant les missions des encadrants. Il s'agit également de clarifier les rapports avec les ED afin d'assurer à la fois le management scientifique du projet de recherche doctoral et un bon accompagnement à la poursuite de carrière du doctorant.

Cette clarification pourrait prendre la forme d'un arrêté précisant le rôle de l'encadrant ou redéfinissant les attentes lors du passage de l'HDR. Le lien à faire avec la mise en place prévue d'une norme AFNOR sur l'encadrement de la recherche¹⁴ a aussi été évoqué.

Développer et généraliser les formations à l'encadrement

Les formations mises en place ont démontré leur efficacité. Les retours des encadrants formés sont généralement très positifs, même de la part de ceux qui ne voyaient pas forcément l'intérêt d'y participer. Les participants ont insisté sur la nécessité de développer ces formations dans l'ensemble des établissements. Les commissions recherche des conseils académiques des universités pourraient décider de leur caractère obligatoire.

Ces formations doivent intégrer plusieurs composantes :

- une mise à jour sur le déroulement du doctorat et les attentes vis-à-vis de l'encadrant ;
- des notions et des outils d'aide au management ;
- des éléments sur les opportunités de carrière des docteurs ainsi que sur le fonctionnement des services des ressources humaines.

Les participants ont souligné le fait que les cadres (directeurs de laboratoire et d'école doctorale) doivent être davantage sensibilisés à la qualité de l'encadrement doctoral. Ils ont la charge d'identifier les encadrants qui devraient bénéficier des formations. Par ailleurs, il est nécessaire de développer des espaces d'échange et de dialogue entre encadrants, et entre encadrants et ED, pour favoriser les échanges de bonnes pratiques (organisation de journées thématiques, mise en place de réseaux etc.).

¹⁴ http://www2.afnor.org/espace_normalisation/structure.aspx?commid=6369

3.4 La préparation et l'affirmation du projet professionnel

3.4.1 Présentation

Cet atelier abordait la manière de faire prendre conscience aux étudiants qu'un doctorat est une activité professionnelle de recherche qui s'inscrit dans un parcours professionnel cohérent. L'expérience doctorale peut être extrêmement variée. Pour qu'elle apporte le plus grand enrichissement au doctorant, elle doit être préparée au mieux afin d'être en adéquation avec l'objectif professionnel du futur docteur. Cet atelier devait proposer des actions pour préparer les candidats à la conduite du projet doctoral en lien avec leur projet de carrière. Il s'agissait aussi de discuter des moyens à mettre en œuvre pour assurer le meilleur accompagnement possible des doctorants dans la préparation de l'après doctorat.

Scénario : recrutement des doctorants sur leur projet professionnel

Un nouveau critère de poids a été rendu obligatoire pour tous les recrutements de doctorants. Les candidats devront désormais présenter clairement l'apport de la réalisation d'un doctorat dans leur projet professionnel. Il s'agira donc pour tous les aspirants docteurs de définir en quoi la réalisation d'un projet doctoral peut leur apporter les aptitudes et compétences nécessaires pour atteindre leur objectif professionnel.

Ce travail permettra de mieux orienter le projet de recherche, mais aussi le suivi de formations complémentaires ou la réalisation d'activités connexes (enseignement, conseil, etc.). Il permettra de mettre en place un suivi personnalisé du doctorant, par son encadrant et par l'école doctorale.

3.4.2 Idées directrices dans le débat

Assurer une information au niveau des candidats et des doctorants

Il est indispensable de mieux informer les étudiants de master sur le doctorat, les compétences qu'il permet d'acquérir et les débouchés des docteurs. Les étudiants choisissent de faire un doctorat dans la majorité des cas parce qu'ils souhaitent poursuivre leur carrière en tant que chercheur ou enseignant-chercheur. Cependant, les étudiants ont souvent une mauvaise connaissance de ces métiers et des possibilités d'emploi : seuls 25% des docteurs français diplômés en 2007 avaient un emploi fixe dans la recherche publique en 2010, et ce taux s'élevait à 42% en 2012 pour ces mêmes docteurs 2007¹⁵.

¹⁵ Selon l'enquête menée par le Céreq en 2010 (respectivement 2012) auprès des docteurs 2007 (<http://www.cereq.fr/index.php/publications/Net.Doc/L-insertion-des-docteurs-Interrogation-en-2012-des-docteurs-diplomes-en-2007>), parmi les 88% (resp. 94%) de docteurs en emploi (Tableau 4), 48% (resp. 52%) travaillent dans la recherche publique (Tableau 3), parmi lesquels 40% (resp. 15%) sont en emploi à durée déterminée (Tableau 13).

Cette prise de conscience progressive entraîne souvent une évolution du projet professionnel du doctorant au cours du doctorat. Plus elle est précoce, plus le doctorant dispose de temps pour étudier d'autres voies professionnelles, et être satisfait de son choix de poursuite de carrière. Il peut alors conduire son doctorat différemment pour s'offrir la possibilité de réaliser d'autres expériences et choisir au mieux des formations utiles.

La notion de plan A (chercheur/enseignant-chercheur) et de plan B (autre) doit être abandonnée au profit d'une vision beaucoup plus large des opportunités professionnelles apportées par le doctorat. L'image de la recherche comme voie royale après le doctorat doit être remise en cause. Il s'agit de mettre en avant ce qu'apporte le doctorat en termes de compétences et d'expériences et d'illustrer cela par des exemples de parcours professionnels. Le doctorant doit s'interroger sur la plus-value du doctorat dans le cadre d'une orientation professionnelle donnée.

Sensibilisation des étudiants de master sur la différence entre étudiant et doctorant

La transition avec l'étudiant de master a été mentionnée comme point essentiel du succès de la construction du projet professionnel par le doctorant. Celui-ci doit s'affirmer comme un professionnel en construction de carrière. Il doit alors braver les limitations qui pourraient lui être imposées par son encadrant afin de participer à des conférences ou à des rencontres ou réaliser certaines activités qu'il juge utiles dans le cadre de son projet professionnel.

Barrières à la diversification des parcours

Le milieu académique, qui encadre le déroulement du master et du doctorat, peut pousser à une reproduction des schémas de pensée et créer ainsi des barrières psychologiques sur les carrières possibles des docteurs. Les encadrants et les collègues des doctorants n'ayant souvent connu que le milieu académique, ils ne peuvent pas toujours offrir une ouverture sur d'autres parcours professionnels.

De plus, le cursus antérieur des doctorants peut leur donner une image biaisée quant à la réalité de leurs chances d'être recrutés comme enseignant chercheur ou chercheur du secteur public. La sélection a été rude jusqu'au doctorat, mais le fait d'avoir atteint ce niveau de qualification peut donner l'impression d'avoir toujours réussi à franchir tous les obstacles. Ainsi, le faible nombre de postes permanents dans la recherche publique n'apparaît que comme une étape de sélection supplémentaire du même type que celles déjà vécues. Cette perception biaisée de la réalité des recrutements dans le milieu académique peut limiter leur réflexion sur d'autres opportunités professionnelles.

L'encadrement du doctorant peut aussi imposer des barrières contre l'ouverture professionnelle. Le sentiment qu'un docteur qui ne poursuit pas dans la recherche est un docteur « perdu » se retrouve encore fréquemment dans le milieu académique. L'impossibilité pour des doctorants de participer à des formations d'ouverture, à des conférences ou à des tables rondes pour s'informer sur les opportunités professionnelles des docteurs est encore réelle.

Pro-activité des doctorants

Le doctorant doit aussi se montrer proactif dans la recherche de débouchés possibles. Il doit explorer les possibilités. La notion de plaisir a été rappelée par les participants. Le doctorant doit mener une réflexion sur ce qu'il aime et ce qu'il n'aime pas, et s'interroger sur les

activités qui lui plaisent dans son travail quotidien afin de chercher si elles peuvent se retrouver dans d'autres activités professionnelles en dehors du secteur de la recherche.

3.4.3 Proposition d'actions à mettre en place

Assurer une information au niveau des candidats et des doctorants

Il est nécessaire d'organiser des journées d'information pour les étudiants de master au sujet du doctorat. L'objectif de ces journées doit être de :

- présenter le doctorat ;
- insister sur la transition qui a lieu entre l'étudiant de master et le professionnel qu'est le doctorant ;
- présenter des données sur les débouchés professionnels après le doctorat.

Il est aussi nécessaire de renforcer les liens entre les doctorants et les docteurs mais aussi entre les masters et les docteurs pour illustrer la diversité des parcours professionnels des docteurs. L'organisation de tables rondes, de diners ou encore de petits déjeuners par les associations de doctorants ou les écoles doctorales sont autant d'exemples de construction de ces liens qui doivent être généralisés.

Enfin, il est nécessaire de structurer les réseaux de docteurs à l'échelle des écoles doctorales, des universités ou plus largement encore, afin de renforcer la visibilité des docteurs et favoriser les échanges mentionnés ci-dessus. Certaines universités ont constitué des associations d'anciens. La Communauté Française des Docteurs¹⁶, créée par l'ANDès en 2008, a pour mission d'animer cette communauté aussi bien sur les réseaux socio-professionnels que dans différentes antennes locales en organisant des dîners et afterworks de networking.

Lever les barrières

Les écoles doctorales doivent assurer un accès large et égal des doctorants aux formations sur la préparation du projet professionnel. Il s'agit également pour les encadrants d'intégrer les différents débouchés professionnels qui s'ouvrent aux docteurs et de comprendre que le doctorant doit disposer d'un temps raisonnable pour participer à des formations ou des événements en lien avec leur poursuite de carrière.

Intégrer la question du projet professionnel dans le suivi des doctorants

Les étapes d'évaluation du doctorant doivent aussi l'interroger sur la préparation de son projet professionnel. Il s'agit d'associer à l'évaluation scientifique du projet de recherche un suivi RH du doctorant, de s'assurer que les compétences sont acquises et que le plan de formation et de développement de ses compétences est réalisé en adéquation avec son objectif professionnel. Dans ce cadre, il est intéressant que des responsables des ressources humaines de l'université ou que des personnes sensibilisées à ces questions participent aux comités de suivi des doctorants.

¹⁶ <http://communaute-docteurs.fr/>

Favoriser la proactivité des doctorants

Le doctorant doit être le principal acteur de son orientation professionnelle. Il doit s'affirmer au sein de son unité de recherche comme un professionnel. Il doit aussi être actif dans la recherche et l'organisation de rencontres avec des docteurs et dans l'identification des possibilités de carrière. Il doit utiliser ses compétences de chercheur pour définir clairement son projet professionnel et mettre en place une stratégie pour atteindre son objectif. L'ensemble des responsables du doctorat doit œuvrer afin de renforcer cette prise de conscience individuelle.

4. Actions prioritaires pour l'ANDès

Parmi les nombreuses propositions faites lors des tables rondes et ateliers de réflexion des JCFD, l'ANDès a décidé de retenir deux axes prioritaires d'action.

4.1 La posture de professionnel du doctorant et la transition master/doctorat

La posture de professionnel du doctorant est un élément qui a été mentionné à de nombreuses reprises dans les tables rondes et les ateliers. Le doctorant, professionnel de la recherche recruté pour mener à bien un projet, doit se considérer et être reconnu comme tel. Il a été rappelé que cette posture de professionnel :

- influence la manière dont le doctorant se perçoit et considère son activité ;
- est capitale pour que le doctorant prenne conscience des compétences qu'il acquiert et bénéficie au mieux de sa formation doctorale ;
- influence la réflexion du doctorant sur sa poursuite de carrière ;
- conditionne la manière avec laquelle le futur docteur va se présenter et décrire son expérience à des recruteurs potentiels.

Il a été rappelé que la transition entre le statut d'étudiant de master et celui de doctorant doit être clairement marquée par tous les acteurs de la formation doctorale : établissements, écoles doctorales, unités de recherche, équipes d'accueil.

Des pistes de réflexion que l'ANDès souhaite poursuivre ont été mises au jour lors des JCFD :

- développer des outils d'information sur le doctorat à destination des étudiants de master (guide, journées d'échanges avec les doctorants et les docteurs, etc.) ;
- mettre en avant les bonnes pratiques permettant de marquer la transition étudiant / doctorant (journées d'accueil par les établissements, guide des doctorants, etc.).

Le *Guide du Doctorat*¹⁷ en cours de rédaction avec la Confédération des Jeunes Chercheurs peut servir de base à la conduite de ces actions en direction des étudiants de master et des candidats au doctorat.

4.2 Le renforcement des liens avec les ressources humaines du secteur privé

Bien que la situation ait fortement progressé ces dernières années, les participants aux JCFD ont rappelé le besoin permanent de resserrer les liens entre les acteurs du doctorat, les doctorants, les docteurs et les acteurs du secteur privé.

¹⁷ http://www.andes.asso.fr/F_doctorat_loupe.php

Les efforts ont été portés sur l'identification des compétences spécifiques des docteurs et leur valorisation. La formation des doctorants a évolué afin de préparer les docteurs à intégrer plus facilement le secteur privé. Cependant, certaines cibles restent encore hors de portée. Si les grands groupes et les start-ups se tournent maintenant plus naturellement vers les docteurs, un effort soutenu doit être engagé pour toucher les PME, large vivier d'emploi de docteurs.

Les propositions faites lors des JCFD 2013, comme l'organisation d'un forum entre les acteurs du doctorat et des responsables de RH du secteur privé ou encore l'intégration de personnes extérieures dans les comités de suivi et d'évaluation des doctorants, vont être étudiées par l'ANDès dans les mois à venir.

Cette thématique du renforcement des liens entre les docteurs, les acteurs du doctorat et les acteurs des ressources humaines du secteur privé pourrait par ailleurs faire l'objet de la prochaine édition des JCFD.

5. Atelier “Ministre d’un jour”

Dans le cadre des Journées de la Communauté Française des Docteurs, Adoc Talent Management a proposé aux docteurs et doctorants de participer à un atelier intitulé « Ministre d’un jour ». Après une introduction sur les principales tendances du marché de l’emploi des docteurs (baromètre de l’emploi des docteurs) et après avoir dressé l’évolution de l’orientation générale des politiques doctorales de l’État des dernières années, les doctorants ont pu ouvrir un débat sur la situation globale du doctorat, ses problématiques et les axes d’amélioration à apporter. Un travail de réflexion et de discussion s’est donc déroulé entre les participants afin d’échanger leurs différents point de vue : l’écoute, la prise de parole et l’argumentaire en étaient les mots d’ordre.

5.1 Réflexion et propositions pour une meilleure valorisation du doctorat

Mise en place de gouvernements

Dans l’étape suivante, l’ensemble des doctorants et docteurs a été réparti en 3 groupes distincts. Le but était de travailler de manière collégiale sur la création d’une proposition d’une nouvelle loi ou d’un outil visant à valoriser le doctorat en France. Afin de placer les participants en situation, chaque groupe a mis en place son propre « gouvernement », en attribuant à chaque doctorant/docteur un rôle déterminant dans la prise de décision : un 1er ministre, un ministre de la recherche et de l’enseignement supérieur, un ministre de l’économie et des finances, un ministre du travail et de l’emploi, etc. L’idée étant d’établir des propositions réalistes, en tenant compte des contraintes et des volontés de chaque ministère. Cette répartition prenait bien entendu en compte les aspirations et les connaissances de chacun. Pendant trois heures, les doctorants ont donc endossé ce jeu de rôle en travaillant sur 3 axes :

- Comment améliorer la situation doctorale en France ?
- Quels sont les freins et comment les contrer ?
- Quels outils ou politiques pourraient améliorer la perception du doctorat ?



Identification des freins et des problématiques de la situation doctorale

Afin d'établir un premier bilan, nous avons invité les participants à réfléchir sur les aspects qui les ont le plus interpellés face à la situation doctorale en France. Un exercice qui a permis de balayer un certain nombre de problématiques existantes telles que : la perception du doctorat, le statut du doctorant encore insuffisamment « cadré », les contraintes administratives lourdes, les financements, les contrats doctoraux, les difficultés de poursuite de carrière en entreprise, le manque de lien entre universités et entreprises, les problématiques de la formation doctorale, le statut des doctorants étrangers, etc.

Chaque groupe a ensuite sélectionné une des thématiques sur laquelle il souhaitait apporter des éléments d'amélioration :

- Groupe 1 : la situation des doctorants étrangers
- Groupe 2 : la perception du doctorat
- Groupe 3 : la législation des contrats doctoraux

Mise en place d'une proposition de loi

Pendant 3 heures, les doctorants ont travaillé sur leur thématique préalablement sélectionnée en vue de faire émerger de nouvelles idées d'amélioration. Ils ont ainsi utilisé leurs compétences de réflexion, de synthèse, de créativité et d'innovation sur une question qui les touche directement. Une fois leur projet de loi déterminé, les participants ont également créé un support de communication de leur choix (communiqué de presse, affiche, diaporama, dessin, etc.) afin de communiquer leurs suggestions.

Présentation des différentes propositions de loi

Enfin, les rapporteurs de chaque groupe ont pris la parole afin de présenter leur proposition de loi de valorisation de doctorat. Cette présentation a eu lieu devant un jury composé de représentants de la Confédération des Jeunes Chercheurs, de l'ANDès et d'autres membres du comité de pilotage des JCFD (voir page 37) dans le but d'élire le meilleur projet. La proposition concernant l'accueil et l'intégration des jeunes chercheurs étrangers a été sélectionnée par le jury comme la plus aboutie.

5.2 Proposition autour de l'accueil et l'intégration des jeunes chercheurs étrangers en France

Cette proposition a été réalisée par Hoai-Tuong Nguyen, Ka Ho Yim, Miwon Seo, Mouna Es-Seddiqi et Nadia Cordero. Ces cinq doctorants et docteurs se sont réunis en groupe pour faire une proposition d'amélioration des conditions prévues pour les doctorants en recherche d'emploi, la professionnalisation et la valorisation du doctorat dans la société française. Chacun ayant une expérience particulière et le vécu de jeunes chercheurs étrangers, ils ont estimé que leurs expériences pouvaient enrichir cette proposition collective.

D'après les statistiques présentées par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, la France accueille 27 398 doctorants de nationalité étrangère en 2011, soit 42 % des doctorants [1]. Cela montre à la fois une attractivité du doctorat français et une dynamique forte dans la politique d'immigration du gouvernement. Ce travail apporte trois propositions principales qui renforcent les valeurs du système de l'éducation et de la recherche supérieure de la France.

Contexte et problématique

Lors de l'atelier « Ministre du Jour » proposé par Adoc Talent Management dans le cadre des Journées de la Communauté Française des Docteurs, notre groupe composé de deux docteurs et trois doctorantes s'est mis d'accord sur un certain nombre d'obstacles rencontrés de façon récurrente par les doctorants étrangers, depuis l'obtention du visa jusqu'au séjour en France.

Une Administration lourde et compliquée

Concernant les visas, il y a une homologation entre le type de visa et celui de titre de séjour. La démarche d'obtention du titre de séjour a toujours été gérée dans le principe d'automatisme. Ce principe est sous-entendu comme le plus facile, mais la diversité des événements fait apparaître des problèmes au début du doctorat qui dépendent des conditions de financement, de direction, et de rattachement.

Concernant le titre « scientifique », nous constatons deux choses. D'une part, il prend fin le jour même où le contrat doctoral se termine. Il n'y a aucun délai pour que les jeunes chercheurs étrangers (JCE) puissent organiser leur départ ou bien prolonger leur séjour en France. D'autre part, ce titre « scientifique » permet au chercheur étranger de travailler et de cotiser en France, mais paradoxalement, le jour où le contrat se termine, il doit quitter le territoire français : cette situation l'empêche de bénéficier des droits sociaux pour lesquels il a cotisé pendant son contrat.

Problème de circulation des informations

Nous constatons des lacunes dans l'information fournie aux doctorants et aux étudiants en amont et en aval. Par exemple, Campus France nous semble davantage une agence de financement que d'information et d'accompagnement. Pour ce qui est des différents types de visa et des titres de séjour, ni Campus France, ni le Consulat, ni la Préfecture ne fournissent l'information aux JCE. L'information circule par réseaux, ou par bouche à oreille, et ce, une fois que les JCE sont en France.

Un statut ambigu et peu valorisant

Actuellement, le Code de l'éducation définit le doctorat comme une expérience professionnelle mais il n'y a pas de définition du doctorant. Cette problématique ne concerne pas uniquement les JCE mais l'ensemble des chercheurs en France.

Propositions

Pour résoudre les problèmes mentionnés ci-dessus, nous avançons les propositions suivantes.

Il est nécessaire de faciliter la transition entre les types de visa que les JCE obtiennent dans leur pays et les types de titre de séjour qu'ils obtiennent en France. Par exemple, un JCE qui a obtenu son visa étudiant doit pouvoir demander un titre de séjour étudiant ou scientifique.

Une prolongation systématique de la durée du titre de séjour « scientifique » jusqu'à 1 an après la fin de contrat doit être possible. Cela permettrait aux JCE de bénéficier des droits sociaux pendant cette période. À noter que ce point est pris en compte dans le projet de loi en cours [2].

Il faut que l'information sur la procédure administrative pour les JCE soit claire et complète. Tout doctorant doit avoir les informations en amont pour demander le bon statut. Les agents (Campus France, consulats, préfectures, écoles doctorales) doivent être détenteurs de cette information pour informer les JCE.

Il est nécessaire d'avoir une définition claire du doctorant pour mettre fin à l'ambiguïté du statut en France. Les deux premiers points sont propres à l'accueil des jeunes chercheurs étrangers (JCE). Notamment, ce qui contribuera à plus de clarté sur le statut des JCE auprès des agents de l'administration française.

Références

[1] http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Personnels_ens_sup_et_chercheurs/41/6/EES2013_261416.pdf

[2] Article 57 bis A (<http://www.senat.fr/leg/pjl12-695.html>, texte du Sénat)

Au second alinéa de l'article L. 311-8 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, après les mots : « travailleur temporaire », sont insérés les mots : « *scientifique-chercheur* ». Si la loi est votée, l'article L311-8 du CESEDA devrait donc prévoir que « *la carte de séjour temporaire portant la mention "salarié", "travailleur temporaire", "scientifique-chercheur" ou "carte bleue européenne" ne peut être retirée au motif que l'étranger s'est trouvé, autrement que de son fait, privé d'emploi* ». Les "scientifiques-chercheurs" devraient donc avoir les mêmes droits que les salariés à la fin de leur contrat de travail : la carte de séjour n'est pas retirée, elle est prolongée de la durée des droits ouverts par les cotisations du "scientifique-chercheur" s'il avait un contrat de travail en France.

6. Prix ANDès Initiatives

À l'occasion des Journées de la Communauté Française des Docteurs, l'ANDès a remis deux **Prix ANDès Initiatives** récompensant des projets de valorisation du doctorat et des docteurs. L'ANDès souhaite ainsi donner de la visibilité à ces initiatives et les voir se généraliser.

De la formation des encadrants au suivi des doctorants, en passant par une valorisation de l'image des docteurs dans la société ou la mise en place de filières de recrutement privilégiées, toutes les actions étaient éligibles, qu'elles soient déjà mises en place ou qu'il s'agisse de propositions nouvelles.

Toute personne physique ou morale (université, association, entreprise, collectivité, école doctorale...), qui avait récemment mis en œuvre une action de valorisation ou qui envisageait de lancer une action de valorisation, pouvait candidater afin de promouvoir et partager son action avec l'ensemble des acteurs concernés par le doctorat.

Plus d'une trentaine de projets ont ainsi été soumis. Certains ont été présentés au cours des journées et les résultats ont été rendus publics pendant le cocktail du vendredi 28 juin 2013.

Le **Prix ANDès Initiatives 2013** récompense cette année deux acteurs :

- l'INRA, pour son projet « **Référents RH** » et pour son école « **EDEN** » (**École des doctorants et des encadrants**) mise en place en collaboration avec ASCEO. Plus d'informations sur le projet EDEN¹⁸ et sur le projet Compétences RH¹⁹.



Vincent Reillon (ANDès), Arielle Santé (ASCEO) et Thierry Boujard (INRA)

¹⁸ <http://jcf.d.fr/eden>

¹⁹ <http://jcf.d.fr/competencesRH>

- le Boston Consulting Group (BCG), pour la mise en place d'une procédure de recrutement valorisant les compétences et l'expérience des docteurs²⁰.



Vincent Reillon (ANDès) et Anne-Françoise Ruaud (BCG)

²⁰ <http://jcfid.fr/recrutementBCG>

7. Comité de pilotage et partenaires

L'ANDès remercie les membres du Comité de pilotage qui ont été partie prenante de la préparation des Journées de la Communauté Française des Docteurs 2013

- ▶ Conférence des Présidents d'Université (CPU), www.cpu.fr
- ▶ Institut de Formation Doctorale de l'UPMC (IFD), www.ifd.upmc.fr
- ▶ Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT), www.anrt.asso.fr
- ▶ Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC), cjc.jeunes-chercheurs.org
- ▶ ABG - l'intelli'agence, www.intelligence.fr
- ▶ PhD Talent, www.phdtalent.com
- ▶ MEDEF, www.medef.com
- ▶ Adoc Talent Management, www.adoc-tm.com
- ▶ Danone Research, research.danone.com
- ▶ L'Oréal, www.loreal.fr
- ▶ Laboratoires Servier, www.servier.fr
- ▶ CNRS, www.cnrs.fr
- ▶ INRA, www.inra.fr
- ▶ INSERM, www.rh.inserm.fr
- ▶ Institut Mines-Telecom, www.mines-telecom.fr

L'ANDès remercie d'autre part tous les partenaires qui ont contribué à faire des JCFD 2013 un succès. Cet événement n'aurait pu voir le jour sans le soutien financier de la Région Île-de-France à travers son programme d'accompagnement des initiatives favorisant le développement des compétences des doctorants. Les soutiens de Stallergenes et de l'Institut Jacques-Monod ont également participé au succès des JCFD.

L'ANDès remercie l'équipe d'Adoc Talent Management pour son soutien et la conception de l'atelier « Ministre d'un jour » ainsi que PhD Talent pour l'organisation de la table ronde sur les docteurs hors du milieu académique. Le partenariat avec l'association Docteurs.UPMC a été un élément clé de la réussite des JCFD. L'ANDès remercie l'association ainsi que l'Université Pierre-et-Marie-Curie d'avoir accueilli l'évènement.

Les interventions de Thomas Jørgensen de l'European University Association, Pierre Bitard de l'ANRT, Julien Calmand du Céreq, Matthieu Lafon d'Adoc Talent Management et Alain Bamberger de ParisTech ont apporté un regard à l'échelle nationale et internationale sur le doctorat et nous les en remercions. L'ANDès remercie également Alexandra Belus, Fabienne Goldfarb, Agnès Laine, Marc Lipinski, Laurent Mascarell, André Niéoullon, Mathieu Nivon, Jean-Dominique Polack et Mihai Socoliuc pour leur participation aux tables rondes.

L'ANDès remercie très chaleureusement les bénévoles membres de l'association et tous ceux des associations partenaires - Doc'Up, Les Cartésiens, la Confédération des Jeunes Chercheurs, DiDocs et StaPa, ainsi que l'ensemble des participants qui ont contribué au succès des JCFD 2013.

Enfin, l'ANDès est honorée de la présence de Jean Chambaz, Isabelle This Saint-Jean, Jean-Yves Le Déaut et Geneviève Fioraso aux Journées de la Communauté Française des Docteurs 2013 et les remercie pour leur discours d'ouverture soulignant leur combat quotidien pour la reconnaissance du Doctorat.

8. Comité d'organisation des JCFD

Dr Alexandre Bérard

Dr Pascal Crépey

Dr Chloé Deygout

Dr Luc Di Gallo

Dr Séverine Fantapie

Dr Sébastien Fernandez

Dr Philippe Gambette

Dr Anne Le Séac'h

Dr Agnieszka Miskiewicz

Dr Lorena Pont-Lezica

Dr Vincent Reillon

Dr Mouna Tatou



Publications de l'ANDès

Retrouvez sur le site internet²¹ de l'ANDès les fiches explicatives de la collection *Le Doctorat à la Loupe*²² qui décrivent à tous les acteurs du doctorat les bonnes pratiques permettant d'élaborer et de mener un projet doctoral à son terme dans de bonnes conditions :

- ▶ N°1 - Les enjeux et les acteurs du doctorat
- ▶ N°2 - Motivations : de l'idée au projet
- ▶ N°3 - Élaboration du projet doctoral
- ▶ N°4 - Plan de financement du projet doctoral
- ▶ N°5 - Validation et sélection des projets doctoraux
- ▶ N°6 - Publication et diffusion du projet doctoral
- ▶ N°7 - Procédure de recrutement du doctorant
- ▶ N°8 - Finalisation du recrutement
- ▶ N°9 - Intégration des nouveaux doctorants
- ▶ N°10 - Lancement du projet doctoral
- ▶ N°11 - Encadrement et suivi du projet doctoral
- ▶ N°12 - Formation continue pour les doctorants
- ▶ N°13 - Activités hors recherche pendant le doctorat
- ▶ N°14 - Durée du projet doctoral et prolongation éventuelle

Retrouvez également les positions²³ de l'ANDès présentées lors des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi que les communiqués²⁴ publiés lors du processus législatif ayant accompagné la discussion de la loi pour l'enseignement supérieur et la recherche en 2013.

²¹ <http://www.andes.asso.fr>

²² http://www.andes.asso.fr/F_doctorat_loupe.php, en collaboration avec la Confédération des Jeunes Chercheurs

²³ http://www.andes.asso.fr/F_assises_esr.php

²⁴ http://www.andes.asso.fr/F_communiqes.php

L'Association Nationale des Docteurs



L'Association Nationale des Docteurs (ANDès) est une association fondée en 1970, et reconnue d'utilité publique depuis 1975. Depuis plus de 40 ans, l'ANDès s'engage pour la valorisation du doctorat. Elle rassemble des docteurs d'horizons variés ayant pour point commun une expérience originale et professionnelle de la recherche. Les actions et réflexions portées par l'ANDès ont pour but de promouvoir le doctorat, mettre les talents des docteurs au service de la société, créer et mettre en synergie les réseaux de docteurs.

La Communauté Française des Docteurs

En 2008, l'ANDès a créé la Communauté Française des Docteurs (CFD), un réseau de docteurs sur les sites de mise en relation socio-professionnelle LinkedIn, Viadeo et Facebook. Plus de 8500 membres ont rejoint le groupe pour échanger et partager leur expérience dans les forums de discussion. Des dîners et des soirées « afterwork » sont régulièrement organisés par les équipes animatrices à Paris, Grenoble, Marseille, Toulouse et bientôt près de chez vous !



COMMUNAUTÉ
FRANÇAISE DES
DOCTEURS

Les Journées de la CFD 2013



Les Journées de la Communauté Française des Docteurs 2013 ont rassemblé les acteurs du doctorat autour de l'assurance qualité de la formation doctorale. Retrouvez le programme, les vidéos, l'ensemble des projets soumis au Prix ANDès Initiatives ainsi que des informations sur les prochaines JCFD sur le site www.jcfd.fr