



formation
jeunesse
représentation
international
innovation sociale
fédéralisme

CONTRIBUTION DOCTORAT

*Améliorer les conditions de recherche
et de vie des doctorant.e.s*



Avant-Propos	5
Le fonctionnement de la recherche	6
Les définitions du doctorat et de la recherche	6
La place des doctorant.e.s.....	6
Les acteurs incontournables de la recherche et du doctorat :	8
L'accès au 3 ^{ème} cycle	9
Appréhender le monde de la recherche	9
La recherche tout au long du parcours d'études	10
L'accès à l'information.....	10
La préparation du projet en master	11
Préparer son projet de recherche	13
Donner un sens à sa poursuite d'études.....	13
Amorcer son projet de thèse.....	13
Les inégalités face à l'inscription en école doctorale.....	14
Inégalités d'accès à l'information.....	14
Inégalité des critères de recrutement.....	15
Le financement du doctorat.....	16
Le financement de la recherche	16
Les différents types de contrats	17
Les contrats doctoraux.....	17
Les contrats doctoraux de droit privé	18
Les contrats CIFRE	19
Les thèses non financées.....	20
Rémunération et activités complémentaires.....	21
La rémunération	21
Les activités complémentaires	24
Frais de recherche	25
Durée et prolongement.....	26
Le déroulement de la thèse.....	30
Formation	30

Déroulement de la thèse	33
Encadrement et CSI	34
La charte des écoles doctorales	34
Encadrement humain et scientifique	38
Mobilités sortantes : Favoriser les séjours européens pour les jeunes chercheur.euse.s français.e.s	39
Différentes mobilités disponibles	39
Accès à l'information	39
Accès à un financement	39
Les conditions de vie des doctorant.e.s	41
Mobilités entrantes : consolider l'accueil des chercheur.euse.s et jeunes chercheur.euse.s en France	41
Quelques chiffres	41
Label Bienvenue en France	41
Formalités administratives	42
Risques psycho-sociaux	43
Statut social des doctorant.e.s	44
Inégalité de genre	45
Accessibilité des doctorant.e.s en situation de handicap	46
La représentation des doctorant.e.s	48
Laboratoire	48
Écoles Doctorales	48
Commission de la Recherche	48
L'insertion professionnelle des titulaires d'un diplôme national de doctorat	50
Aller vers la poursuite de carrière	50
Reconnaissance du doctorat en milieu socio-économique	51
Insertion professionnelle en milieu académique	53
Qualification au CNU :	53
Les Chaires Junior :	54
Les CDI de mission :	54
Les carrières académiques françaises en retard d'un point de vue international	55

Avant-Propos

En 10 ans, la France a perdu 10 000 inscrit.e.s en doctorat. Cette chute illustre bien les problématiques liées au 3^{ème} cycle. D'abord, un manque d'information et d'égalité des chances est observé pour accéder au doctorat. Ensuite, son financement est le principal enjeu, avec encore aujourd'hui près d'un quart des doctorant.e.s ne bénéficiant pas d'un financement dès leur première année. Il est temps de mettre fin à la précarité des doctorant.e.s. Les conditions de recherche sont dégradées : encadrant.e.s ayant sous leur responsabilité parfois jusqu'à 20 doctorant.e.s, formation doctorale ne répondant pas aux attentes des doctorant.e.s, mobilités entrantes et sortantes synonymes de fortes difficultés, etc. Aussi, les conditions de vie impactent le travail de recherche des doctorant.e.s, et leur statut doit être enfin reconnu à part entière. Enfin, l'insertion professionnelle est majoritairement synonyme de stress : il existe pourtant de nombreux leviers permettant d'améliorer l'arrivée des titulaires d'un doctorat dans les milieux socio-économiques et académiques.

Le MESR a récemment mis en place différents projets pour améliorer la recherche, modifiant significativement le doctorat. Mais la loi de programmation de la recherche de 2020 n'a pas obtenu l'effet escompté, et a été vivement critiquée par la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche, à cause de sa déconnexion avec les besoins réels des enseignant.e.s-chercheur.euse.s et son manque d'investissement direct. La modification de l'arrêté encadrant le diplôme national du doctorat évoqué en juin 2022 en CNESER vient également modifier l'encadrement des doctorant.e.s.

Face à ces enjeux et aux actualités de la recherche et du doctorat, la FAGE, en tant que première organisation représentative étudiante de France, se doit plus que jamais de se saisir de la question du 3^{ème} cycle. Cette contribution initialement écrite en 2013 et mise à jour aujourd'hui pour sa 3^{ème} édition, est le témoin, mais aussi l'outil principal qui permettra au réseau de la FAGE, à son bureau national, à ses fédérations, à ses associations, et à ses élu.e.s nationaux.ales comme locaux.ales, de porter haut et fort les revendications des doctorant.e.s qui méritent d'être accompagné.e.s dans la lutte vers de meilleures conditions de recherche et de vie.

Le fonctionnement de la recherche

Les définitions du doctorat et de la recherche

Le doctorat est le plus haut diplôme délivré dans les universités françaises. Selon l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national du doctorat, la formation doctorale est une formation à et par la recherche et une expérience professionnelle de recherche. Ce diplôme est mondialement reconnu et permet l'obtention du grade de docteur.e après la soutenance d'une thèse, le manuscrit représentant la somme du travail de recherche fourni durant le doctorat. Il se prépare en trois années minimum, durant lesquelles les doctorant.e.s s'appliquent au développement d'une thèse.

La recherche désigne « l'ensemble des activités créatives et systématiques entreprises en vue d'accroître la somme des connaissances – y compris la connaissance de l'humanité, de la culture et de la société – et de concevoir de nouvelles applications à partir des connaissances disponibles », selon l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE). Elle s'organise autour de différents objectifs : le développement et le progrès de la recherche dans tous les domaines de la connaissance, la valorisation des résultats de la recherche, la diffusion des connaissances, et la formation à la recherche et par la recherche (Loi du 15 Juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France).

Pour entreprendre son travail de recherche, le.a doctorant.e doit respecter différentes conditions, comme l'éthique. "Les travaux de recherche, notamment l'ensemble des activités de la recherche publique contribuant à ses objectifs mentionnés à l'article L. 112-1, respectent les exigences de l'intégrité scientifique visant à garantir leur caractère honnête et scientifiquement rigoureux et à consolider le lien de confiance avec la société. L'intégrité scientifique contribue à garantir l'impartialité des recherches et l'objectivité de leurs résultats"¹. Ainsi, en effectuant son travail de recherche, primordial dans le développement de sa thèse, iel doit s'assurer de la qualité de ses recherches, de ne pas diffuser de fausse information et de se prémunir de sources trompeuses ou incorrectes. Iel doit aussi s'assurer de rendre compte de manière qualitative de sa recherche au travers de ses participations à des colloques ou autres évènements scientifiques et de ses publications.

Le travail de recherche se concrétise par un travail de production livré sous la forme d'articles scientifiques, de communications lors de colloques, séminaires ou conférences nationales et internationales, ou encore la publication de brevets. Cette recherche fait toujours l'objet d'une relecture par les pairs, autrement appelée *peer reviewing*, permettant de garantir la qualité des recherches.

La place des doctorant.e.s

Il est important de prendre en compte la place du doctorat au sein de l'écosystème de la recherche. Un.e doctorant.e est un.e chercheur.se à partir du moment où iel débute son doctorat : en s'engageant autour d'un projet de recherche, iel contribue aux différentes missions de recherche définies précédemment : développement, valorisation, diffusion, formation, etc. Cet écosystème peut être vu comme un continuum au

Code de la recherche

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071190/LEGISCTA000006137603/



formation
jeunesse
représentation
international
innovation sociale
fédéralisme

sein duquel de nombreux partenaires vont s'entrecroiser : les doctorant.e.s sont financé.e.s par le biais d'organismes ou d'entreprises qui tirent un bénéfice de leurs recherches, ces recherches et les publications qui vont en découler vont bénéficier aux universités et aux laboratoires, et cela va également se répercuter au sein de la société quelle que soit la discipline. Les chercheur.euse.s contribuent à l'avancée scientifique et donnent de l'impulsion aux laboratoires, en échange, les laboratoires donnent les moyens aux chercheur.euse.s d'accueillir leurs recherches et de leur fournir l'équipement nécessaire à leur travail de recherche.

Bulle : Les laboratoires ne sont pas forcément des lieux d'analyse ! Dans de nombreuses disciplines, comme en sciences humaines et sociales notamment, les principaux outils des chercheur.euse.s sont des ordinateurs et des livres, et les laboratoires désignent souvent en réalité de "simples" bureaux.



Les acteurs incontournables de la recherche et du doctorat :

Universités

Mission de recherche, d'accompagnement des doctorant.e.s, regroupe des équipes d'enseignant.e.s chercheur.se.s et des écoles doctorales

MESR - Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Pilote la recherche en France, coordonne la politique de recherche

DGRI et DGSIP

Direction générale de la recherche et de l'innovation et direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
Administrations rattachées au MESR pilotant la stratégie nationale de recherche, et l'élaboration et la mise en œuvre de la politique relative à l'ensemble des formations supérieures

HCERES - Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

Mission d'évaluation auprès des équipes, du personnel des universités et établissements d'enseignement supérieur

ANRT - Association Nationale de recherche et de technologie

Réseau intersectoriel public-privé de la recherche française
A une délégation de la part du MESR pour la gestion des thèses CIFRE

ANR - Agence nationale de la recherche

Financement des laboratoires de recherche au sein des universités et établissements publics, des projets de recherche (AAP)
Fort lien avec le MESR, mise en application de certaines orientations et validation auprès du Ministère pour certaines actions.

Organismes de recherche

Création par décret en Conseil d'État
Pas de mission d'enseignement supérieur mais uniquement de recherche (INSERM, CNRS, etc.)

Les fondations

Personne morale de droit privé (non-lucratif)
Missions : exercice d'activité en lien avec la recherche publique
Réalisation de recherches, promotion ou valorisation de recherches déjà réalisées

Entreprises

Accompagnement et réalisation de recherches par l'intermédiaire de doctorats CIFRE
Peuvent posséder un département Recherche et Développement

CHU et IHU - Centre ou institut hospitalo-universitaire

Établissements de santé fonctionnant par une stratégie de recherche mise en place avec un établissement d'ESR proche
Travaillent en partenariats avec des acteurs nationaux (INSERM par exemple) et locaux (Université ou Instituts par exemple)

UR et UMR - Unité (Mixte) de Recherche

Peut se trouver au sein d'une université, d'un établissement d'ESR ou dans un autre établissement comme un musée
Regroupe une équipe de chercheur.se.s

ED - École Doctorale

Organe interne aux établissements d'ESRI
Mission d'accueil des doctorant.e.s
Mission d'organisation de la formation pédagogique des doctorant.e.s

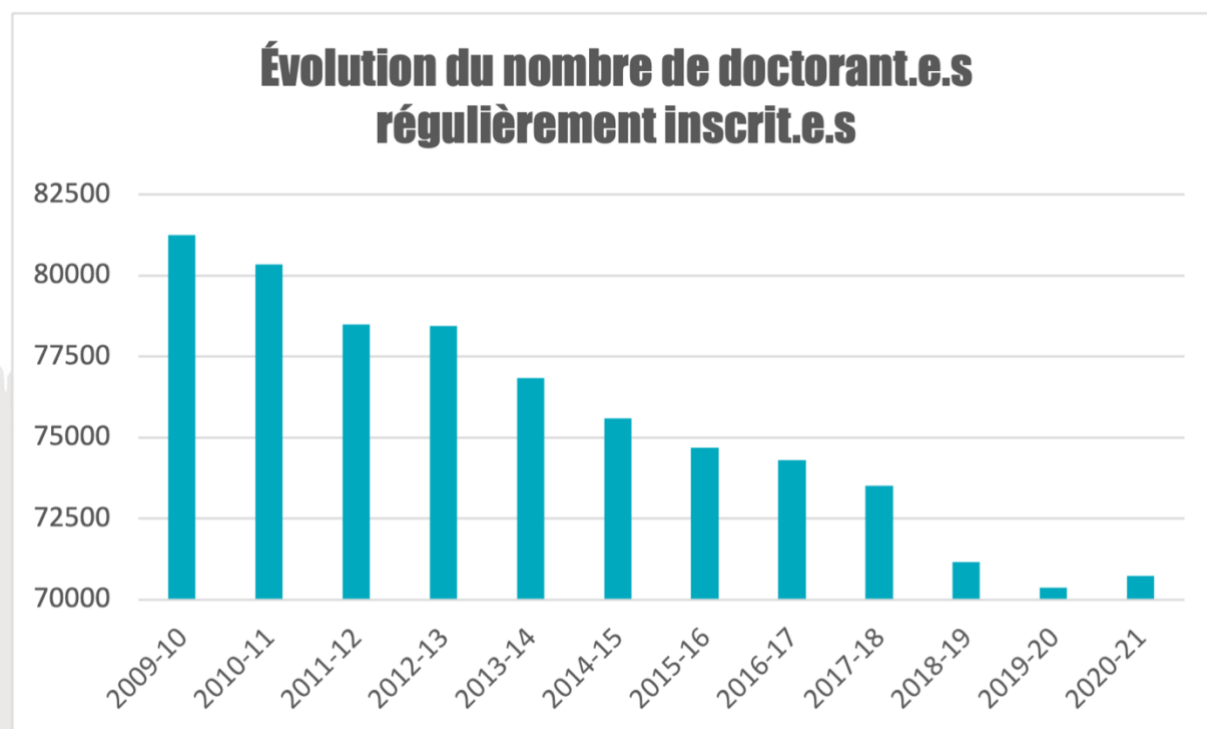
micro

L'accès au 3^{ème} cycle

Appréhender le monde de la recherche

Le doctorat est le grade universitaire le plus élevé en France et en Europe. D'année en année, une diminution du nombre de doctorant.e.s² est observée alors que les effectifs en licence ne cessent d'augmenter et restent stables en master. En 12 ans, la France a perdu 10 000 doctorant.e.s régulièrement inscrit.e.s, soit près de 13% ! Cette diminution s'explique notamment par le manque d'attractivité du doctorat et le manque de connaissance à son égard.

Faire un doctorat pour devenir chercheur.euse ou enseignant.e-chercheur.euse est souvent considéré comme un parcours difficile dont le résultat est incertain. La France forme pour chaque classe d'âge moins de diplômés d'un doctorat que dans les autres pays de l'OCDE - Organisation de coopération et de développement économique. De plus, la croissance annuelle du nombre de doctorats délivrés entre 1998 et 2011 est sensiblement inférieure à la moyenne de ces pays (1,4% contre 2%). Autre constat, la France est le pays où les crédits budgétaires pour la recherche présentaient l'évolution la plus négative entre 2000 et 2016. Depuis, la situation ne s'est pas améliorée, et la LPR a été vivement critiquée pour son effort financier insuffisant.



² https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eer/FR/T744/le_doctorat_et_les_docteurs/#ILL_EESR15_R_39_01

La recherche tout au long du parcours d'études

L'intégration du monde de la recherche dans les formations est très inégalitaire en fonction des domaines de formation, des cycles de formation et des établissements. 26%³ des doctorant.e.s déclarent n'avoir pu bénéficier d'aucun dispositif d'orientation vers le doctorat !

Lorsqu'elles prennent en compte ces besoins, certaines formations intègrent, dès les premières années de licence, cette culture de la recherche quand d'autres attendent la fin du master.

Afin de permettre à chaque étudiant.e d'avoir toutes les clés pour anticiper son projet d'avenir, qu'il comprenne un doctorat ou non, il est nécessaire d'intégrer la recherche dans chaque formation. Intégrer les mécanismes et réflexions propres à la pratique des chercheur.euse.s lors des enseignements est un bon début pour commencer à appréhender le monde de la recherche.

Pour anticiper au mieux la poursuite d'études, il est également nécessaire de présenter les enjeux et les finalités du doctorat dès la fin de la licence. Aujourd'hui, dans certaines formations, la présentation du doctorat n'arrive qu'en fin de master 2, et certaines n'en n'ont même aucune. Il serait donc pertinent de mettre en place des présentations, au plus tard la 3^{ème} année de licence. Ainsi, chaque année aurait lieu une présentation des laboratoires ainsi que des projets de thèses des doctorant.e.s associé.e.s.

Ces présentations peuvent prendre différentes formes et être de plus en plus poussées, en fonction de l'année d'études. Elles peuvent être effectuées par un.e enseignant.e-chercheur.euse, ainsi que par un.e doctorant.e, afin de proposer plusieurs points de vue. En parallèle peuvent être organisés, au moins une fois par an, des forums avec des stands par spécialités tenus par des chercheur.euse.s habilité.e.s à diriger des recherches, des maîtres de conférences, des doctorant.e.s, ou encore des entreprises accueillant des doctorats en CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche), pour présenter le doctorat de manière moins formelle.

Enfin, la vulgarisation scientifique peut venir compléter la sensibilisation et l'orientation vers la recherche. La science ouverte sert notamment la démocratisation de la recherche, facilitant les travaux de vulgarisation scientifique.

L'accès à l'information

À ce jour, aucun dispositif regroupant l'ensemble des informations relatives au doctorat n'existe. La pluralité des financements possibles, le fonctionnement des écoles doctorales et l'hétérogénéité de fonctionnement des laboratoires sont autant d'informations que les étudiant.e.s en master ont besoin de connaître avant de se lancer dans un doctorat. Plus de 50%⁴ des doctorant.e.s sont favorables à la création d'une plateforme nationale d'informations.

Ainsi, la FAGE demande la création d'une plateforme numérique d'informations sur le doctorat, comme il existe déjà Trouver Mon Master pour le second cycle, qui pourrait notamment regrouper l'ensemble des offres de doctorat afin d'harmoniser l'accès à l'information. Les écoles doctorales et établissements du supérieur sont

³ enquête doctorat FAGE - 2022

⁴ enquête doctorat FAGE - 2022

également encouragés à mettre en avant leurs informations spécifiques grâce à des séminaires et autres supports d'informations.

La préparation du projet en master

Au plus tôt est anticipée la poursuite d'études en doctorat, au mieux l'étudiant.e peut se préparer et adapter le contenu de son enseignement de master. Pour beaucoup de filières, la thèse est souvent la continuité d'un stage ou d'un mémoire de master. Sans tomber dans l'adéquationnisme, il est important que le master puisse préparer à une poursuite d'études en doctorat et permette à l'étudiant.e d'appréhender l'environnement de la thèse.

À ces fins, certaines formations ont expérimenté l'UE libre pour préparer son projet de thèse. Ce dispositif semble avoir convaincu les étudiant.e.s qui y ont eu accès. Il devrait être généralisé afin que chaque étudiant.e qui souhaite y recourir puisse avoir la possibilité d'être accompagné.e dans l'élaboration de son projet de thèse. Par ailleurs, un accompagnement sur la construction de son projet d'avenir ainsi que sur toutes les démarches administratives à effectuer durant le master 2 devrait également être proposé à tou.te.s les étudiant.e.s le sollicitant.

Propositions en bref :

- Mettre en place une pédagogie par la recherche dès les premières années d'études
- Développer une unité d'enseignement exploratoire en licence sur le monde de la recherche
- Organiser un forum pour présenter les laboratoires, les entreprises et les projets de thèses des doctorant.e.s
- Organiser des séminaires d'informations en master sur la poursuite d'études en doctorat, sur les dispositifs de financements et les démarches administratives
- Généraliser une UE libre en master pour préparer son projet de thèse

Focus : accès au 3^{ème} cycle en santé

Certaines disciplines en santé voient la fin de leurs études se conclure par une thèse d'exercice qui les amène à un DE (diplôme d'État) et au titre de docteur en médecine, odontologie, pharmacie et plus récemment en maïeutique : cette étape du parcours en santé est à ne pas confondre avec une thèse de recherche qui mène quant à elle à être titulaire du diplôme national de doctorat, formation et expérience professionnelle par la recherche et à la recherche. Il est par ailleurs tout à fait possible d'intégrer les deux types de thèses à son parcours d'études. Bien que la plupart des disciplines suivent un parcours classique vers le 3^{ème} cycle (Licence, Master puis Doctorat), les disciplines en santé offrent des parcours parfois complexes et entravant l'accès au 3^{ème} cycle de recherche.

D'abord, en médecine, odontologie, pharmacie et maïeutique, il est possible de faire une thèse de recherche précoce, qui a alors lieu avant la thèse d'exercice menant au DE, ou bien de faire une thèse de recherche à la suite du DE. Pour cela, il est nécessaire de faire un double cursus ou un cursus parallèle pour obtenir un master 1 recherche, puis de faire un an de césure pour faire un master 2 recherche. Seules les études d'odontologie permettent de faire également le master 2 recherche en parallèle du parcours d'études classique.

Ce qui ressort de ces différents parcours d'études en santé est la difficulté d'harmonisation de l'accès au troisième cycle par les différences à la fois entre les filières mais aussi entre les universités et établissements du supérieur. Ces parcours étant particulièrement complexes, il est d'autant plus nécessaire de sensibiliser les étudiant.e.s sur les possibilités de double cursus en amont afin qu'ils ne se retrouvent pas sans équivalence à la fin de leur cursus.

Concernant les praticien.ne.s hospitalier.e.s, le développement de la bi-appartenance (PU-PH) permettrait de rendre plus attractive la recherche en permettant de valoriser les deux casquettes de la personne à savoir celle de chercheur.euse et celle de praticien.ne hospitalier.e.

D'autres disciplines ne bénéficient pas de la reconnaissance d'un diplôme de licence et /ou de master, ce qui ne leur permet donc pas d'accéder au 3^{ème} cycle dans leur discipline. C'est le cas en ostéopathie, orthoptie, psychomotricité, audioprothèse, podologie, ou encore en sciences infirmières. Le seul moyen dans ce cas est de demander une équivalence pour partir faire un master et un doctorat dans une autre discipline intégrée au système LMD, avec un sujet de recherche portant sur la discipline initiale.

Enfin, certaines disciplines sont déjà intégrées dans le parcours LMD et peuvent donc accéder au 3^{ème} cycle recherche de façon classique : c'est le cas en STAPS, orthophonie, ergothérapie, et plus récemment en kinésithérapie. Pour autant, la recherche dans ces disciplines reste rare et nécessite d'être encouragée.

Propositions en bref :

- Uniformiser le parcours de formation universitaire en recherche
- Sensibiliser et valoriser les masters recherche et les doubles cursus ou cursus parallèles
- Améliorer les carrières hospitalo-universitaires et leur attractivité

- Mettre en place une réingénierie pour les filières ne disposant pas encore du grade licence, afin de les inclure dans le dispositif LMD

Préparer son projet de recherche

Donner un sens à sa poursuite d'études

Il est nécessaire de définir les raisons pour lesquelles un.e étudiant.e veut se lancer dans un doctorat. Le 3^{ème} cycle est une épreuve qui peut être parfois difficile, et identifier les motivations premières permettra, en cas de doute, de revenir aux raisons pour lesquelles une personne s'est engagée dans cette voie. De plus, définir pourquoi on veut faire une thèse et, dans une seconde mesure, ce qu'on souhaite faire avec cette thèse, permet de savoir pourquoi on s'engage, et évite de placer le doctorat uniquement comme la suite logique du parcours d'un.e étudiant.e ayant de bons résultats universitaires et des prédispositions pour la recherche. Tout projet de formation, tout comme tout projet de vie, se construit au fur et à mesure et le doctorat ne doit pas y échapper. Se questionner sur son projet d'avenir est d'autant plus nécessaire pour l'étudiant.e, dans la mesure où certaines écoles doctorales tiennent aussi compte de cet élément. Les directeurices de recherche devraient pouvoir éclairer et accompagner les étudiant.e.s dans l'élaboration de leur parcours professionnel.

Actuellement, la présentation du projet professionnel n'est pas une demande généralisée par les écoles doctorales. Pour certaines, elle ne correspond qu'à 10 lignes à remplir lors de l'inscription ; pour d'autres, elle est inexistante. Si un projet peut évoluer au cours des 3 années de doctorat, la raison de cet engagement n'est pas étudiée, ce qui peut engendrer de nombreux abandons en cours de route, que l'on retrouve le plus fréquemment dans les secteurs où les thèses sont moins financées⁴.

Par ailleurs les exigences sont très disparates en fonction des sources de financement, de même que ce qui est attendu des doctorant.e.s : par exemple des périodes en entreprise peuvent être prévues ou non.

En ce sens la construction du projet professionnel est primordiale car elle implique de se questionner sur la suite à donner au doctorat, à savoir : se lancer dans une carrière académique ou continuer dans le monde de l'entreprise.

En ce sens l'ébauche du projet des doctorant.e.s pourrait être un préalable à présenter avant de débiter une thèse, et pourrait constituer une des pièces à fournir lors de la candidature sans pour autant être coercitive dans l'attribution du financement.

Amorcer son projet de thèse

La construction d'un projet de thèse dépend de différents acteurs. Il n'est pas aisé de savoir par où commencer lorsque l'on souhaite s'y engager.

Identifier la thématique de recherche est la première étape pour un.e étudiant.e souhaitant s'engager dans une thèse. Associés à la thématique, ce sont également les objectifs d'insertion postdoctorale qu'il faut prendre en compte. En effet, le choix d'un contrat doctoral public, privé, ou d'un contrat CIFRE n'aura pas forcément les mêmes finalités. S'ensuit la recherche du laboratoire, du / de la directeurice de thèse et de l'école doctorale qui seront en capacité de répondre à ce que recherche l'étudiant.e. Dans le cadre d'un financement CIFRE ou d'un

contrat doctorat de droit privé, l'étudiant.e doit également rechercher une entreprise ou une collectivité correspondant à sa thématique de recherche.

Ces difficultés conduisent parfois à accepter des conditions de thèse qui ne sont pas toujours en corrélation avec le projet de départ de l'étudiant.e. L'accès au doctorat, à cause de ses multiples facteurs de sélection d'une part, et de sa complexité administrative de l'autre, décorrèle l'approche étudiant.e-centré.e de la formation dont la résultante in fine conduit à un nombre important d'abandons.

L'accès à l'information, le soutien et l'accompagnement dans le montage de son projet sont autant de facteurs nécessaires à la poursuite d'étude en doctorat ainsi qu'à sa réussite. Il est nécessaire de développer des outils à disposition des étudiant.e.s de master afin de pouvoir se projeter dans un projet qui leur correspond. D'autant plus que toutes ces démarches sont à effectuer en parallèle du deuxième semestre de master qui est également un moment important dans la vie académique d'un.e étudiant.e.

Propositions en bref :

- Présenter une ébauche de son projet professionnel non coercitif lors de la candidature en thèse
- Généraliser l'accompagnement humain des candidat.e.s dans la construction du projet de thèse au sens du projet de formation, par la mise en place d'un.e référent.e (tutorat/mentorat). Cette personne pourrait être un.e doctorant.e par exemple
- Généraliser l'accompagnement dans le montage du projet scientifique de la thèse (définir le projet scientifique avec le.a directeurice de thèse a minima)
- Aménager les emplois du temps du 2^{ème} semestre de master 2 afin de permettre de préparer sa poursuite d'études

Les inégalités face à l'inscription en école doctorale

Inégalités d'accès à l'information

Bien que 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, indique que les écoles doctorales ont le devoir d'informer "les étudiants sur les conditions d'accès, les compétences requises, les financements susceptibles d'être obtenus, la nature, la qualité et les taux d'activité professionnelle après l'obtention du doctorat", on constate que ces informations sont loin d'être réellement délivrées aux étudiant.e.s. Il est plus que nécessaire que les écoles doctorales et les universités puissent mettre en place l'organisation de séminaires et autres supports d'information, pour informer et former sur les différentes étapes pour accéder à une thèse ainsi que sur la pluralité des possibilités de financements. À cette fin, la mise en place d'un guichet unique dans toutes les universités, recensant toutes les informations nécessaires à un.e étudiant.e souhaitant s'orienter vers un doctorat doit être généralisée.

Il serait également pertinent que la publication des conditions d'accès soit régulièrement évaluée et prise en compte dans les grilles du HCERES dans la partie : "L'Ecole Doctorale et ses partenaires adoptent une politique claire pour le recrutement et l'accueil de ses doctorants". Enfin, il serait intéressant au niveau national de

prévoir dans la plateforme nationale d'information présentée précédemment, un recensement des offres de doctorats dans toutes les disciplines. Cela favoriserait l'accès à une information harmonisée.

Inégalité des critères de recrutement

Les critères de recrutement des écoles doctorales, censés être rendus publics, ne le sont pas réellement : le flou persiste et les inégalités sont bien présentes. Chaque école doctorale décide des critères qu'elle prend en compte dans l'attribution d'un financement. Ces critères concernent parfois les notes minimales pour pouvoir prétendre à un financement (par exemple, la nécessité d'obtenir 14 de moyenne en master pour présenter son dossier) quand d'autres demandent des lettres de recommandation, ou de justifier d'un niveau de langue étrangère. Il y a autant de critères variés qu'il y a d'écoles doctorales.

Les plateformes utilisées par les écoles doctorales sont également différentes : si certaines ont opté pour l'utilisation de la plateforme ADUM, d'autres passent par leur propre plateforme. Les périodes d'inscription aux écoles doctorales sont également disparates.

Les inégalités sont présentes au niveau de l'étude des candidatures. En effet, dans le cadre d'un contrat CIFRE, le passage par l'ANRT est obligatoire. Ce passage allonge les délais de traitement des candidatures de plusieurs mois. Les conséquences de ces délais de traitement sont lourdes et mettent les étudiant.e.s en grande difficulté, se retrouvant sans statut, entre la fin de leur master et le début de leur thèse. Une contrainte de temps, raisonnable, devrait être imposée à l'ANRT dans le traitement des candidatures. Pour aider à respecter ces délais, un effort financier doit être fait de la part du MESR afin d'offrir les moyens de traiter les dossiers en temps et en heure, et de rémunérer les experts scientifiques qui travaillent aujourd'hui gracieusement, contrairement aux experts du HCERES par exemple, qui sont eux, rémunérés pour leur travail.

Harmoniser les procédures des écoles doctorales (période d'inscription et liste des pièces demandées) permettrait de réduire ces inégalités et placerait l'étudiant.e dans un contexte plus serein lors de l'élaboration de sa candidature. Afin de faciliter les procédures, il serait également pertinent que toutes les écoles utilisent la même plateforme numérique pour gérer les procédures de candidature au doctorat. Dans l'enquête doctorat de la FAGE de 2022, les répondant.e.s placent la mise en place d'une plateforme nationale d'inscription en tête des dispositifs permettant d'améliorer le processus d'inscription et / ou de candidature à une école doctorale.

Propositions en bref :

- Évaluer les écoles doctorales par le biais du HCERES sur la publication des conditions d'accès à une thèse
- Créer un guichet unique, porté par les universités, ou les regroupements d'établissements afin de donner toutes les informations nécessaires à un.e étudiant.e qui souhaite s'orienter vers une thèse
- Créer une plateforme nationale qui recense l'ensemble des offres de doctorats en France
- Harmoniser les procédures des écoles doctorales en termes de critères de sélection et de calendrier
- Généraliser l'utilisation d'une même plateforme numérique par les écoles doctorales pour la gestion des candidatures de thèses

Le financement du doctorat

Le statut des doctorant.e.s peut être difficile à appréhender : c'est en fait un.e étudiant.e à la fois en formation et dans une première expérience professionnelle de recherche, qui contribue à la production de connaissances et fait progresser la science dans le monde, travail pour lequel iels doivent être rémunéré.e.s. Toutefois, les sources de financement peuvent varier grandement et avec celles-ci, les droits des doctorant.e.s également. Pour l'année 2020-2021, seulement 74,25% des doctorant.e.s recevaient un financement pour effectuer leur thèse : en sciences humaines et sociales, ce chiffre décent à 39%⁵.

Selon l'enquête 2022 de la FAGE, 27% des doctorant.e.s ont éprouvé des difficultés pour obtenir leur financement. Par ordre de récurrence, les problématiques citées sont d'abord liées au facteur concurrentiel, au temps trop long de démarches et au problème de manque de synchronisation des calendriers master/doctorat, à un nombre important de refus, à des difficultés administratives, à un manque d'informations, à des critères de sélections non atteints. Certains cas de discriminations ont également été remontés, liés au handicap ou à l'âge des candidat.e.s.

Le financement de la recherche

La LPR de 2020 a prévu un réinvestissement dans les programmes de financement touchant à la recherche (programmes 172 et 193) et à l'université (programme 150) s'étalant jusqu'en 2030. Par ailleurs, la loi prévoit également un financement supplémentaire de l'Agence Nationale de la Recherche, qui distribue des fonds aux équipes sur la base d'appels à projets.

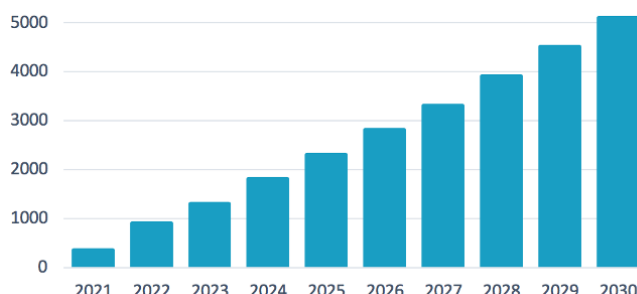
⁵ État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°15

https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T744/le_doctorat_et_les_docteurs/#ILL_EESR15_R_39_04

⁶ Attractivité des emplois et des carrières scientifiques

https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/loi_programmation_pluriannuelle/46/4/RAPPORT_FINAL_GT2_Attractivite_des_emplois_et_des_carrieres_1178464.pdf

Crédits de paiement supplémentaires à la loi de finances en milliards d'euros



Ces financements se concentrent surtout sur la recherche, ces investissements n'étant pas dédiés à l'enseignement universitaire. Les financements de l'ANR se destinent majoritairement au financement par appel à projets, un système de financement de la recherche qui est extrêmement décrié dans la communauté ESR, en France comme à l'international. Enfin, en 2022 et passées les nouvelles élections présidentielle et législatives, seulement 18 % de la totalité des fonds prévus ont été injectés. Rien ne permet d'affirmer que les 82 % restants seront toujours dans les programmes de financement de l'ESR. De plus, lors du vote du PLF (Projet Loi Finance) de 2021, première année d'application de ce budget, les programmes 150, 172 et 193 étaient en dessous des sommes annoncées par la LPR ! La FAGE déplore l'inégalité de l'effort financier, qui se concentre sur les années où le gouvernement actuel n'est pas assuré d'être encore en mandat pour l'appliquer, et l'écart entre le budget annoncé et la réalité des budgets votés.

Les différents types de contrats

Il existe plusieurs types de contrats, qui varient au niveau de leur statut juridique et/ou de la source de financement.

Les contrats doctoraux

Le contrat doctoral est un contrat de droit public à durée déterminée de 3 ans. Il est ouvert à tout.e doctorant.e inscrit.e en première année de thèse, sans condition d'âge. Pour l'obtenir, l'étudiant.e doit premièrement postuler pour un financement de l'école doctorale. Pour cela, iel doit avoir un projet de recherche pour sa thèse qu'iel a préalablement construit avec son.sa future directeurice de thèse et son laboratoire d'accueil, ou candidater à un projet déjà construit par ces derniers. Par la suite, un comité de sélection au sein de l'école doctorale est chargé d'étudier le projet et de statuer sur le financement de celui-ci. Ces financements attribués par l'école doctorale sont généralement des fonds issus de la subvention pour charge de service public que reçoivent les universités.

La procédure d'admission des doctorant.e.s, qui doit être mise en place par les écoles doctorales, est censée être rendue publique, pour autant elle ne l'est que très peu aujourd'hui, ce qui engendre parfois beaucoup

d'interrogations sur les motivations d'une école doctorale lors de la sélection des candidat.e.s au 3^{ème} cycle de l'enseignement supérieur. En effet, il peut y avoir plusieurs candidat.e.s pour un seul contrat, mais aussi des arbitrages, qui peuvent être réalisés selon le nombre de contrats présentés (un laboratoire peut décider de présenter 4 doctorant.e.s alors qu'il y a seulement 3 contrats). La FAGE propose que soit rendu après chaque période d'admission un avis motivé sur les choix réalisés pour l'attribution des contrats.

Mais les contrats dits de droit public ne sont pas uniquement financés sur les fonds internes de l'université, et bien d'autres possibilités existent. Les fonds peuvent provenir d'appels à projets spécifiques remportés par les universités type contrat ANR. Le financeur peut être différent, c'est notamment le cas des organismes de recherche ou des régions qui peuvent proposer des contrats. Il y a donc de multiples possibilités, mais les procédures de sélection des candidat.e.s sont parfois opaques. Certains laboratoires gardent privées leurs opportunités de financement afin de les réserver à une poignée d'étudiant.e.s inscrit.e.s dans les masters liés au laboratoire, privant les autres étudiant.e.s de cette opportunité. De manière générale, les doctorant.e.s sont peu informé.e.s de l'existence de ces fonds, et peuvent ainsi passer à côté d'opportunités de financement intéressantes. C'est pourquoi la FAGE demande la mise en place systématique d'un appel à candidature pour toutes les offres de thèses des laboratoires.

Propositions en bref :

- Rendre publique l'avis motivé des choix réalisés pour l'attribution des contrats après chaque période d'admission des écoles doctorales
- Mettre en place systématiquement un appel à candidature pour toutes les offres de thèses des laboratoires

Les contrats doctoraux de droit privé

La LPR introduit le contrat doctoral de droit privé. Il permet aux doctorants qui préparent une thèse de poursuivre leurs travaux dans le secteur privé avec un contrat de travail. C'est un CDD de 3 ans, renouvelable 2 fois pour 1 an, qui contient une date de fin et/ou une durée. À l'heure actuelle le contrat doctoral est cadré par décret et ne peut être conclu que dans le cas d'un contrat entre un établissement public et un.e doctorant.e. Les conditions de réalisation du contrat ainsi que les conditions d'implication de l'entreprise dans la formation des doctorant.e.s ont été fixées par décret en Conseil d'État. Un.e référent.e dans l'entreprise doit être désigné.e pour accompagner le.a salarié.e doctorant.e dans la conduite de ses travaux de recherche.

La FAGE dénonce le manque de barrières autour de ce contrat. En effet, il ne donne pas droit à des indemnités dans le cas où à la fin du CDD un.e doctorant.e n'est pas pris.e en CDI. Lorsque un.e doctorant.e ne se réinscrit pas en doctorat, même si cette non-réinscription n'est pas de son fait, l'employeur peut rompre le contrat sans dommages-intérêts pour le.a doctorant.e. Dès lors, s'il peut être une option intéressante, il nécessite des garanties légales suffisantes pour sécuriser le parcours des doctorant.e.s et la poursuite de leurs recherches.

Propositions en bref :

- Supprimer la dérogation au code du travail en garantissant les indemnités de fin de contrat pour les contrats doctoraux de droit privé

Les contrats CIFRE

Le dispositif CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la REcherche) permet à de jeunes chercheur.euse.s d'être embauché.e.s par une entreprise ou une collectivité publique pour conduire leur recherche, en lien avec une équipe universitaire. L'entreprise ou la collectivité finance alors le doctorat via un contrat de travail de droit privé. La proportion des doctorant.e.s sous contrat CIFRE représentait, en 2020, 10,5% des inscrit.e.s⁷. Afin d'obtenir un financement CIFRE, l'étudiant.e doit, de son propre chef, trouver une entreprise ou une association et un laboratoire capable de l'accueillir et de soutenir sa recherche. Une fois le laboratoire et l'entreprise trouvés, le projet de thèse est soumis à l'ANRT - l'Agence Nationale de Recherche et de Technologie, qui possède une délégation du MESR pour gérer les CIFRE - pour évaluation. Les résultats de l'évaluation doivent, en moyenne, être envoyés 2 à 3 mois après réception du dossier. Dans le cas où l'évaluation du projet est positive, il reste alors à conclure le contrat de collaboration. Il est signé entre le laboratoire et l'entreprise.

Cette procédure laisse entrevoir plusieurs problèmes qui rendent les procédures difficiles pour les doctorant.e.s. D'abord, le délai de réponse prévu par l'ANRT est en réalité bien plus long qu'annoncé : il peut aller jusqu'à 10 mois ! En effet, les experts scientifiques sont difficiles à trouver, notamment car ces expertises ne sont pas rémunérées. Cela laisse l'étudiant.e dans une situation précaire : sans réponse, sans certitude, sans date fixée pour pouvoir s'organiser entre temps (trouver un CDD, etc.) et sans statut entre la fin de son master et la réponse pour sa thèse. Les raisons de ce délai sont généralement liées aux recrutements des experts scientifiques en charge de l'évaluation sans que plus d'informations ne soient communiquées sur la raison de l'allongement de ces délais. La FAGE demande la refonte de l'évaluation des dossiers en offrant plus de moyens à l'ANRT et aux experts scientifiques afin de traiter les candidatures dans des délais plus décents pour les étudiant.e.s.

Ensuite, l'université demande à l'entreprise une contribution financière pour les frais de recherche (matériel, déplacement). Or, pour certaines disciplines, particulièrement en sciences humaines et sociales, ces sommes peuvent parfois être disproportionnées et être un obstacle pour les PME (Petites et Moyennes Entreprises) souhaitant s'ouvrir à la recherche. De même, le fléchage de cette enveloppe est également flou, elle est censée être dépensée pour les frais de recherches du/de la doctorant.e, mais cette somme n'est parfois pas toujours dépensée à ces fins. Cette enveloppe est négociée pour chaque thèse CIFRE, dans chaque université. Il n'y a pas de réglementation nationale. Il est nécessaire d'offrir un cadre plus complet aux contrats de collaboration afin de respecter les moyens des PME et de mieux flécher l'enveloppe vers les besoins des doctorant.e.s.

⁷ **État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°15**

<https://publication.enseignementsup->

[recherche.gouv.fr/eesr/FR/T744/le_doctorat_et_les_docteurs/#ILL_EESR15_R_39_04](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T744/le_doctorat_et_les_docteurs/#ILL_EESR15_R_39_04)

Ainsi, si le dispositif de financement CIFRE ouvre des options intéressantes pour les jeunes chercheur.euse.s (sur 1900 demandes, 1450 financements sont accordés) et mérite d'être démocratisé, il doit être mieux encadré.

Propositions en bref :

- Réformer l'évaluation des dossiers en offrant plus de moyens à l'ANRT et aux experts scientifiques afin de traiter les candidatures dans des délais plus décents pour les étudiant.e.s
- Offrir un cadre plus complet aux contrats de collaboration afin de respecter les moyens des PME et de mieux flécher l'enveloppe vers les besoins des doctorant.e.s
- Développer une liste non exhaustive des clauses de la convention de collaboration en y inscrivant explicitement : la prise en charge des moyens matériels nécessaires aux doctorant.e.s et la prise en charge des déplacements des doctorant.e.s dans le cadre de leur thèse.

Focus : les thèses COFRA

En mars 2022, le gouvernement a annoncé la création d'un nouveau contrat, équivalent aux CIFRE, mais cette fois ci focalisé sur la recherche en administration. Les thèses COFRA⁸, pour COntention de Formation par la Recherche en Administration, auront pour but de réaliser des thèses dans l'administration "au service de l'action publique". Ces contrats sont une expérimentation, pour laquelle la FAGE restera vigilante quant à son application.

Les thèses non financées

En 2020, les thèses non financées représentaient 25,8%⁹ des inscrit.e.s en doctorat. Parmi ces doctorant.e.s, 16,5%¹⁰ exerçaient une activité salariée en parallèle. Toutefois, il faut comprendre que ces 25,8% sont répartis de manière très inégale en fonction des disciplines. En effet, si dans le domaine des sciences fondamentales et sciences de la vie, la grande majorité des thèses est financée, ce ne sont que 38,7% des thèses qui sont financées en sciences humaines et sociales.

D'une part, cette inégale répartition délaissent certaines filières, et d'autre part, elle freine encore plus la démocratisation de l'accès au doctorat dans ces filières. Au-delà des inégalités d'accès au doctorat entre les filières, ce sont également des inégalités en fonction des catégories sociales qui se renforcent en précarisant d'autant plus les doctorant.e.s qui n'ont pas accès à un financement et qui doivent pour cela avoir une activité

⁸ https://ecole-doctorale-463.univ-amu.fr/sites/ecole-doctorale-463.univ-amu.fr/files/article/cp_lancement_du_dispositif_cofra_150322.pdf

⁹ **État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°15**

https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T744/le_doctorat_et_les_docteurs/#ILL_EESR15_R_39_04

¹⁰ **État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°15**

https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T744/le_doctorat_et_les_docteurs/#ILL_EESR15_R_39_04

autre en parallèle conduisant inévitablement à l'allongement de la durée de la thèse, ne pouvant s'y consacrer pleinement.

Il est primordial que toutes les thèses soient financées et que la répartition des crédits publics dédiés au financement des thèses soit cohérente avec la répartition des budgets des unités de recherche, c'est-à-dire que les budgets de chaque unité intègrent également le financement de doctorant.e.s.

Lors d'une thèse non financée, l'étudiant.e doit trouver un.e directeurice de thèse capable de l'encadrer dans son projet et qui souhaite l'accueillir dans son équipe. Iel s'inscrit également à l'école doctorale, qui doit étudier le projet du/de la doctorant.e et du/de la directeurice de thèse, et émettre la validation qui permettra au/à la doctorant.e de s'inscrire en thèse. Un doctorat est officiellement toujours censé être financé, mais il existe des dérogations, surtout pour les disciplines en sciences humaines et sociales. La FAGE demande une augmentation du nombre de doctorant.e.s financé.e.s, mais cela ne doit pas se faire au prix d'un nivellement par le bas qui ne ferait qu'augmenter la part de doctorant.e.s financé.e.s en supprimant en réalité l'opportunité de proposer un projet de recherche pertinent qui n'aurait malheureusement pas obtenu de financement.

La durée initiale d'une thèse non financée est, comme pour les autres, de 3 ans, et peut être prolongée pour une durée maximale n'excédant pas 6 ans. Néanmoins elle dépasse régulièrement les 3 ans car, sans revenu, le.s doctorant.e.s est très souvent obligé.e.s d'avoir une activité rémunérée en parallèle de leur thèse afin de vivre.

Cette activité impacte largement leur investissement et les empêche de pouvoir exercer pleinement leur 3^{ème} cycle. Peu de doctorant.e.s effectuent une activité salariée à temps plein, et iels cumulent souvent des emplois à mi-temps et des vacations en plus de leur travail de recherche. Mal payés, ces contrats placent les doctorant.e.s en situation de précarité en plus de les empêcher de s'investir pleinement dans la recherche, en participant à certains événements scientifiques par exemple. Ces facteurs entraînent donc un allongement considérable de la durée de la thèse qui pourrait s'imaginer en 3 ans sans toutes ces contraintes. D'un point de vue professionnel, l'allongement de la durée de la thèse et la perte de productivité liée aux emplois alimentaires dessert particulièrement les candidat.e.s qui verront les doctorant.e.s financé.e.s produire plus, et souvent dans de meilleures conditions. C'est pourquoi plus aucune thèse ne devrait se trouver sans financement : l'accès au 3^{ème} cycle de l'enseignement supérieur doit être un droit qui génère les mêmes conditions de travail pour toutes les doctorant.e.s.

Rémunération et activités complémentaires

La question de la rémunération des contrats précédemment présentés est une question importante, car elle vient fixer le cadre dans lequel les doctorant.e.s vont évoluer tout au long de leur thèse. Elle englobe non seulement le montant de leur rémunération du fait de leur contrat, mais aussi les activités annexes, "complémentaires", qu'ils peuvent ou doivent effectuer dans ce cadre.

La rémunération



formation
jeunesse
représentation
international
innovation sociale
fédéralisme

La rémunération minimum du doctorat de droit public était jusqu'à récemment fixée à hauteur de 1758 euros bruts par mois. La loi de programmation de la recherche a prévu une revalorisation progressive des contrats doctoraux, avec un objectif initial de 2300€ brut en 2023. Les contrats conclus à compter du 1er septembre 2021 sont payés 1866€ bruts (6% d'augmentation), et 1975€ bruts pour les contrats conclus à compter du 1er septembre 2022 (+12%). Les textes encadrant l'augmentation permettant d'atteindre les 2300€ promis par la LPR sont encore attendus, et l'ancienne Ministre Frédérique Vidal a finalement annoncé que cette augmentation devrait se faire progressivement jusqu'en 2025. Pour comparaison, au 1er août 2022 le SMIC était fixé à 1678,95€ des suites d'une augmentation automatique du fait de la hausse des prix à la consommation (1554,58€ avant ça), tandis que le niveau de rémunération moyen suite à l'acquisition d'un diplôme du supérieur long selon l'INSEE était de 1800€ net (soit 2250€ environ). La revalorisation est alors particulièrement attendue car le niveau de rémunération des doctorant.e.s est encore loin de reconnaître leur niveau d'études.



Année	Annonces LPR	Réalité de l'arrêté
2020	1758€	
2021	+175,8€	+108€
2022	+175,8€	+109€
2023	+175,8€	Pas sorti
Total brut	+527,4€	+215€
Total en part	+30%	+12% environ

Mais cette revalorisation accentue aussi les inégalités entre doctorant.e.s. Bien que les contractuel.le.s aient été augmenté.e.s depuis la LPR, l'arrêté ne correspond pas aux annonces faites dans la loi, et ce sont maintenant les contrats CIFRE qui se retrouvent moins bien payés (1957€ brut contre 1975€ pour les nouveaux contrats). Cette rémunération est due pour les activités de recherche dans le cadre de la thèse, ainsi que les activités liées à l'entreprise. Les contrats de droits privés récemment instaurés sont encore moins bien lotis, sans aucun autre salaire minimum que le SMIC. De même, la loi prévoit une augmentation pour les nouveaux contrats signés, sans revaloriser les contrats doctoraux existant, ce qui crée une rupture d'égalité.

Contrat 2018-2021	Contrat 2021	CIFRE	SMIC 2021	2022 (projeté)	Moyenne après les études longues
1758€	1975€	1957€	1554,58€	1678,95€	2200€
1349,97€	1617,315€	1502,77€	1193,31€	1329,05€	1800€

Les régimes de rémunération entre contrats et donc entre doctorant.e.s sont ainsi par essence inégaux.

Selon l'enquête 2022 de la FAGE, 26% des doctorant.e.s ont un financement qui ne leur permet pas de subvenir à leurs besoins. 23% travaillent à côté de leur thèse, en majorité pour subvenir à leurs besoins quotidiens, et 40% voient leur situation financière impacter leur travail de recherche. Il est essentiel de mettre en place des mesures permettant d'offrir un financement décent à l'ensemble des doctorant.e.s.

Conformément à sa motion présentée en CNESER de juin 2022, la FAGE demande :

- Un budget recherche correspondant à 3% du PIB
- **La revalorisation du salaire minimum de toutes les doctorant.e.s afin qu'il rende compte de leur niveau de qualification**
- **La sortie des textes encadrant la revalorisation des doctorant.e.s contractuel.le.s initialement promise pour 2023 par la LPR**
- Le financement de toutes les doctorant.e.s pour leurs recherches grâce à un accès systématisé à un contrat de travail
- L'harmonisation du montant minimum entre les types de contrats
- L'application rétroactive de la revalorisation pour tous les contrats doctoraux en cours
- **La formation de 20 000 docteur.e.s par an d'ici 2025 comme le préconise la StraNES22 et la mise à disposition de crédits budgétaires en conséquence.**

Les activités complémentaires

Les activités complémentaires sont des missions en dehors de la recherche scientifique autour du projet de thèse qui sont rendues possibles au moment de la signature du contrat. Il est ainsi signifié que ce contrat peut comprendre des activités annexes d'enseignement, de diffusion de l'information scientifique, ou d'une mission d'expertise. Ces activités complémentaires peuvent également s'effectuer en dehors du contrat initial. Dans tous les cas, cette activité ne peut être supérieure à un sixième du temps de travail annuel des doctorant.e.s. Selon l'enquête doctorat de la FAGE de 2022, 56% des doctorant.e.s font des missions complémentaires, dont la majorité (78%) pour de l'enseignement. Ces missions dépassent le seuil des 1/6e du temps pour 1/3 d'entre eux !

Pour l'enseignement, les doctorant.e.s assurent un service annuel de 64h équivalent TD et sont intégré.e.s dans une équipe pédagogique. Les activités d'expertise peuvent se faire dans des entreprises ou des collectivités territoriales.

Si pour les doctorant.e.s contractuel.le.s l'accès à ces activités est prévu dans le cadre de leur contrat, ce n'est pas le cas pour les autres doctorant.e.s. Malgré l'article 15 du cadre national de la formation doctorale, le doctorant en CIFRE n'a que rarement l'occasion d'avoir accès à des activités relevant de l'enseignement, de la diffusion de la culture scientifique ou du transfert de technologie, notamment parce que son contrat de travail n'est aujourd'hui pas adapté aux conditions de réalisation de ces activités complémentaires. Une vigilance particulière doit d'ailleurs être faite pour ces contrats qui peuvent parfois relever du salariat déguisé, avec une entreprise imposant une charge de travail bien supérieure au 1/6e de temps maximum. Par ailleurs, concernant les activités hors recherche que peut comprendre le contrat d'un.e doctorant.e contractuel.le tels que la diffusion de la culture scientifique ou le transfert de technologie, les doctorant.e.s non financé.e.s, bien qu'ils pratiquent ces activités, n'en sont pas moins rémunéré.e.s pour autant.

De même, un.e doctorant.e en CIFRE n'a pas de charge d'enseignement de base dans son contrat. S'il le souhaite, et que son contrat de travail ne mentionne pas que le cumul d'emploi est interdit, il peut effectuer des heures d'enseignement en vacance. Toutefois, son recours entraîne une charge horaire supplémentaire pour le.a doctorant.e ce qui n'est pas en faveur de conditions sereines de poursuite de la thèse.

Les doctorants non-financés rencontrent les mêmes difficultés, en plus du fait qu'il peut parfois s'agir de leur seule source de revenu.

C'est un statut des plus précaires car le paiement est très faible, en dessous du SMIC : en effet, bien qu'une heure de TD soit rémunérée 41,41€ de l'heure, il est également légiféré qu'une heure de TD est égale à 4,2 heures de travail effectif¹¹, puisqu'un TD exige des heures de préparation en amont du TD, le TD en lui-même, et enfin une phase de correction en aval. Aussi, le versement de leur prestation s'effectue aujourd'hui encore plusieurs mois après la réalisation de ces heures quand bien même la mensualisation est rendue obligatoire par la LPR pour la rentrée 2022. Cette situation n'est pas soutenable, et il est primordial de revaloriser le taux horaire des vacances d'une part, et d'imposer un délai de rémunération de l'autre. Selon l'enquête 2022 de la FAGE, 93% des doctorant.e.s sont favorables à une augmentation de la rémunération des vacataires.

Propositions en bref :

- Permettre aux doctorant.e.s CIFRE d'effectuer une charge d'enseignement s'ils le souhaitent sans qu'elle soit une contrainte à la réussite de leur thèse par le biais d'un contrat de travail adapté à la réalisation d'une thèse
- Assurer aux doctorant.e.s CIFRE la possibilité d'exercer des activités tels que la diffusion de la culture scientifique ou du transfert de technologie, comme le permet le cadre national des formations doctorales et ce, par le biais d'un contrat de travail adapté à la réalisation de ces missions complémentaires
- Revaloriser le taux horaire des heures d'enseignement des agents temporaires vacataires à un tarif décent et à la hauteur de leurs qualifications
- Mensualiser le paiement des contrats vacataires, en application de la LPR
- Rémunérer l'ensemble des heures de surveillance et de correction d'exams

Frais de recherche

Au-delà de la question de la rémunération, le doctorat et la recherche de manière générale entraînent souvent des coûts financiers divers, tels que les déplacements pour les événements scientifiques ou encore le matériel (logiciels, machines, bureautique...). Si pour certain.e.s doctorant.e.s des procédures de prise en charge des frais

¹¹ Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires

existent, grâce à ce que l'on appelle un environnement de thèse, ce n'est pas toujours le cas pour les autres doctorant.e.s.

Les coûts liés à la recherche des doctorant.e.s non financé.e.s ne sont également que très peu pris en compte. En effet, la réalisation d'une thèse nécessite des déplacements pour la recherche, la participation à des colloques et autres événements scientifiques, ainsi que l'utilisation de matériels dont les coûts sont censés être à la charge du laboratoire. Par conséquent, lorsqu'un.e doctorant.e n'est pas financé.e, le coût de sa recherche ne l'est pas non plus et il n'est pas rare que certain.e.s doctorant.e.s aient à régler eux-mêmes certains frais liés à leur activité de recherche.

Selon l'enquête 2022 de la FAGE, les frais de parution sont pris en charge pour 45% des doctorant.e.s seulement, les frais de colloques à 68% seulement et les frais de déplacements à 61% seulement. Le matériel informatique n'est pas à la disposition de toutes non plus : 33% des doctorant.e.s n'en bénéficient pas, alors même que ce matériel est essentiel à tout travail de thèse.

Toutes les thèses devraient être accompagnées d'un financement du laboratoire pour supporter le coût de la recherche des doctorant.e.s, leurs déplacements dans le cadre de leur thèse et les participations aux événements scientifiques.

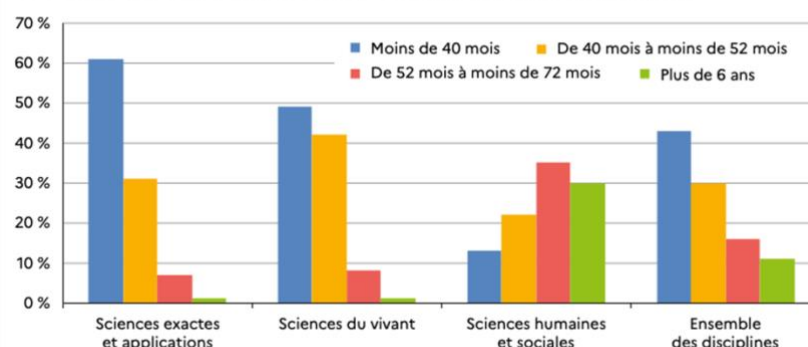
Propositions en bref :

- Faire prendre en charge l'ensemble des frais de recherche par le laboratoire et/ou l'école doctorale ;
- Faire prendre en charge l'avance des frais directement par le laboratoire et/ou l'école doctorale afin d'éviter au maximum l'avance des frais par les doctorant.e.s

Durée et prolongement

La durée d'une thèse est généralement fixée à 3 ans. Pour les thèses financées, cela implique que le financement dure pour la période. À la fin de ces 3 ans, les doctorant.e.s peuvent soit demander une prolongation de leur contrat, trouver d'autres sources de financement ou bien continuer sans financement jusqu'à la soutenance. L'arrêté du 25 mai 2016 fixe la durée maximale d'une thèse à 6 ans. Les doctorant.e.s doivent se réinscrire chaque année pour leur thèse. À partir de la deuxième année, ils doivent passer devant un comité de suivi de thèse, qui donne un avis pour la réinscription. La tendance est ainsi à la réduction du temps global de la thèse, pour essayer de le faire tenir sur 3 ans. Cependant, cela n'est pas adapté à toutes les disciplines. En 2020, 59% des thèses étaient soutenues après 3 ans de doctorat (source : 39.06 GIES), dont 24,8% après 52 mois.

17 Durée des doctorats soutenus en 2018 par domaines scientifiques



Source : MESRI-SIES (enquête sur les écoles doctorales).

14 Âge moyen des docteurs lors de leur diplômation à la session 2018

Groupe discipline SISE	Âge moyen
Droit, Économie, AES	33 ans
Lettres, Langues, Sc. Humaines	36 ans
Santé	30 ans
Sciences, STAPS	29 ans
Ensemble	31 ans

Champ : France entière ; tous types d'établissements.

Source : MESRI-SIES (SISE).

La prolongation de contrat est très rare, hormis les dispositions relevant de l'interruption de la thèse pour des motifs tels que la maladie, le congé maternité, etc., les outils législatifs et réglementaires ne permettent pas aujourd'hui le renouvellement ou la prolongation du contrat et la possibilité d'allonger le financement. Une dérogation existe uniquement pour les doctorant.e.s en situation de handicap bénéficiant d'un financement spécifique. Une circulaire avait également vu le jour pour proposer la prolongation du financement, lors de la crise sanitaire, pour tous les travaux de recherche qui avaient été interrompus.

Aujourd'hui, les seules possibilités pour les doctorant.e.s de prolonger leur thèse nécessitent : soit l'embauche en CDD ou CDI (par l'entreprise en cas d'une thèse CIFRE), ce qui toutefois n'amène pas de financement supplémentaire pour le projet de recherche, soit l'allocation par le laboratoire d'un contrat de travail au doctorant pour la réalisation de missions d'enseignement. Le doctorant est alors ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche), et doit assurer un enseignement de 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 de travaux pratiques par an (64, 96 ou 144 à temps partiel). Certain.e.s doctorant.e.s décrochent également des contrats de post-doctorat. Dans les deux cas, la situation n'est pas idéale : soit le.a doctorant.e se voit ajouter un nouveau projet de recherche et des heures d'enseignement, alourdissant sa charge de travail, soit le nouveau projet de recherche est fléchi sur le projet de thèse déjà en cours, grillant une opportunité de développer un nouveau projet.

Cette situation entraîne plusieurs difficultés. D'abord, l'une des causes du prolongement des durées de thèse est pour les doctorant.e.s la charge d'enseignement qui - si elle est censée être secondaire - prend du temps. Beaucoup de doctorant.e.s commencent leur thèse sans formation à la pédagogie mais en faisant déjà des TD, ce qui les empêche d'appréhender clairement leur travail de recherche. À cette charge d'enseignement

s'ajoutent les activités liées : correction des copies, surveillances d'examens, qui bien souvent ne sont pas payées. Une première solution serait de garantir la première année de thèse aux doctorant.e.s sans charge d'enseignement. Mais cette solution implique un investissement financier fort, permettant une titularisation d'enseignant.e.s chercheur.euse.s permettant de sortir d'un modèle aujourd'hui fortement appuyé sur l'emploi précaire de vacataires pour faire face à la vague d'étudiant.e.s augmentant grâce à la démocratisation de l'enseignement supérieur.

Une autre cause des durées de thèse au-delà des 3 ans est également l'aléa de la recherche : la crise covid en est un bon exemple, aucune recherche ne peut être garantie temporellement. En SHS particulièrement, les thèses demandent souvent plus de 3 ans pour être réalisées, car les conditions de recherches dégradées, un accès aux archives limitées, ou dans d'autres filières des manipulations parfois fortement consommatrices de temps ont pour conséquence la prolongation du temps de recherche.

Ensuite, avoir un contrat d'ATER n'est pas garanti, et souvent les doctorant.e.s sont en compétition les un.e.s avec les autres pour obtenir un prolongement de leur financement. Ils doivent alors faire le tour de toutes les offres en France, quitte à se mettre en mobilité pour la fin de leur thèse. La charge d'enseignement est bien plus importante, ce qui signifie encore moins de temps pour finir la thèse.

Selon l'enquête 2022 de la FAGE, 47% des doctorant.e.s ne pensent pas pouvoir soutenir au bout de 3 ans de thèse. Ils sont 78% à être favorables à un aménagement financier au-delà des 3 ans.

Il est donc nécessaire de revoir les modalités de prolongation des contrats pour favoriser l'octroi d'une dernière année afin de réserver l'ATER ou le contrat post-doctoral après la soutenance dans le cadre d'une recherche de poste. Cela permettrait aux 60% de doctorant.e.s soutenant après plus de 3 ans de finir leur thèse avec un financement garanti.

Focus Frais d'inscription :

Les inscriptions pour les doctorant.e.s se font sur un calendrier plus large que pour les autres cycles : les réinscriptions, à partir de la 2ème année, peuvent se faire jusqu'à fin décembre. Les soutenances de thèses n'ont quant à elles pas de périodes définies. Il arrive donc parfois que des soutenances soient prévues en fin d'année civile. Dans ces cas, demander de payer à nouveau des frais d'inscription pour n'être inscrit que les deux premiers mois de l'année universitaire paraît démesuré et précarisant. Ainsi, une circulaire de la DGESIP¹² a été publiée en 2019, invitant les universités à allonger la période d'inscription de la dernière année de thèse pour la faire valoir sur les premiers mois de l'année universitaire d'après, dans le cas où le/la doctorant.e soutienne avant le 31 décembre.

Propositions en bref :

- Permettre la prolongation financière des contrats de travail au-delà des 3 ans ;

¹² https://www.universite-paris-saclay.fr/sites/default/files/media/2020-11/notedgesip_b1-2_29-07-19_inscription_doctorant.pdf



formation
jeunesse
représentation
international
innovation sociale
fédéralisme

- Appliquer la circulaire d'exonération de frais d'inscriptions dans le cas d'une soutenance en fin d'année civile.



Le déroulement de la thèse

Formation

La formation doctorale est primordiale pour permettre aux doctorant.e.s d'acquérir des compétences transversales d'une part mais également se former à des techniques et méthodes nouvelles pour leur domaine d'expertise d'autre part. Pourtant, les doctorant.e.s jugent la pertinence des formations proposées par leur école doctorale à 5,7/10¹³ seulement.

L'arrêté de 2016 prévoit que les écoles doctorales gèrent l'activité de formation, mais sans en déterminer les contours exacts (les formations doivent "favoriser l'interdisciplinarité et l'acquisition d'une culture scientifique élargie"). Seules les formations à l'éthique de la recherche et à la pédagogie, quand elle concourt à l'activité ou au projet professionnel des doctorant.e.s, sont obligatoirement prévues. Les écoles doctorales ont alors déterminé elles-mêmes le nombre d'heures minimum à réaliser pour les doctorant.e.s au cours de sa thèse, qui peuvent aller de 0 à 350h, pour une moyenne de 85h¹⁴. Il y a donc une grande disparité entre universités voire entre écoles doctorales.

L'autre problème est que ces formations sont très peu valorisables par la suite. Elles ne sont pas toujours rattachées aux fiches RNCP et elles finissent très souvent par être une tâche supplémentaire pour les doctorant.e.s plutôt qu'une plus-value. La FAGE propose d'utiliser des équivalents ECTS pour reconnaître et valoriser les formations doctorales, en construisant les programmes de formation par blocs de compétences rattachées aux fiches RNCP. C'est également une recommandation du rapport intitulé Le doctorat en France : du choix à la poursuite de carrière 15 remis à la ministre du MESRI en juillet 2020 que de rattacher les formations aux 6 blocs de compétences des fiches RNCP. L'utilisation de ce cadre permettrait d'harmoniser la situation entre les écoles doctorales, tout en assurant la liberté dans leurs programmes. De même, les formations sont bien souvent généralistes et proposées à l'échelle de l'université tout entière. En fonction des disciplines, il peut alors être difficile de trouver des formations qui apportent directement à la thèse. Même chose concernant l'apprentissage d'une langue étrangère scientifique, qui est peu développé. Il faut fixer pour objectif que les jeunes chercheur.euse.s aient un niveau de langue équivalent à un niveau C1 du cadre européen de certification des langues lors de leurs soutenances d'une part et pour répondre notamment aux compétences de la fiche RNCP du doctorat d'autre part. L'ensemble de ces formations spécifiques aux écoles doctorales doivent donc être améliorées.

La formation des doctorant.e.s doit aussi se concentrer sur la pédagogie. En effet, bon nombre d'entre eux débutent les cours sans jamais avoir suivi de temps sur ces questions, ce qui est dommageable tant pour les doctorant.e.s que pour les étudiant.e.s. Aucun.e doctorant.e ne devrait pouvoir commencer à enseigner sans avoir suivi ces dispositifs, même si cela ne rentre pas dans le cadre de son projet professionnel futur. Cette

¹³ Enquête doctorat FAGE - 2022

¹⁴ Enquête doctorat FAGE - 2022

¹⁵ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-10/le-doctorat-en-france-du-choix-la-poursuite-de-carri-re-rapport-ig-sr-n-2020-114-juillet-2020-pilot-par-s-kallenbach-14467.pdf>

formation peut être dispensée par les Instituts Supérieurs du Professorat et de l'Éducation (INSPE) ou les services d'appui à la pédagogie des universités. En échange, les cours dispensés devraient faire l'objet d'une valorisation dans le parcours de formation des doctorant.e.s : c'est une activité souvent chronophage qui doit être valorisée. Dans la continuité, certain.e.s doctorant.e.s sont amené.e.s à faire d'autres activités complémentaires comme de la diffusion de la culture scientifique, des missions d'expertises pour des entreprises ou des collectivités mais aussi à s'engager dans les instances en tant qu'élue UFR, CROUS, CAC ou d'EPE, et développer des projets dans un cadre associatif. Toutes ces activités et engagements devraient être valorisables au même titre que le reste, afin de permettre aux doctorant.e.s de développer ces activités. La prise en compte de cette diversité d'activité pourrait se faire dans le cadre de la convention de formation, qui est censée être obligatoirement signée par les doctorant.e.s en début d'année, mais dont beaucoup ne connaissent pas la réelle utilité ou l'existence. Selon l'enquête doctorat de la FAGE de 2022, 73% seulement ont signé une convention de formation, pourtant obligatoire. Elle semble utile pour 57% d'entre eux, et est ajustable au fil des années pour 45% des répondant.e.s seulement.

Lors de la modification de l'arrêté encadrant le diplôme national du doctorat, la FAGE a pu faire voter un amendement sur l'encadrement de la formation : l'arrêté devra être accompagné par une circulaire offrant un cadre de formation commun à l'ensemble des doctorant.e.s. Cela vient répondre à un besoin clairement exprimé par les doctorant.e.s : 74%¹⁶ sont favorables à un cadrage national de la formation.

Propositions en bref :

- Mettre en place la convention de formation et son suivi régulier pour toutes les doctorant.e.s, quelle que soit leur source de financement ou leur non-financement
- Proposer des formations en cohérence avec le projet professionnel des doctorant.e.s
- Permettre la valorisation des heures d'enseignement, des formations suivies en dehors de l'ED, d'événements scientifiques, d'engagement étudiant en tant qu'élue ou associatif.ve, dans le parcours de formation des doctorant.e.s
- Délivrer une formation à la pédagogie à tout.e doctorant.e amené.e à enseigner
- Délivrer des cours de langues étrangères scientifiques de la licence au doctorat
- Délivrer un équivalent d'ECTS égal à toutes les écoles doctorales pour les formations
- Utiliser la nomenclature des ECTS afin de rendre compte au niveau international du volume horaire de formation suivi par les doctorant.e.s
- Proposer des formations adaptées à la fiche RNCP
- Encadrer l'ensemble de ces propositions grâce à un plan individuel de formation régi nationalement

¹⁶ Enquête doctorat FAGE - 2022



formation
jeunesse
représentation
international
innovation sociale
fédéralisme



79 rue Perier - 92120 Montrouge
Tél. +33 1 40 33 70 70 - contact@fage.org

Organisation étudiante représentative membre du CNESER et du CNOUS
Association agréée de jeunesse et d'éducation populaire, membre de l'ESU et du CNAJEP

www.fage.org

Focus : la science ouverte

La science ouverte rend "accessible tous les résultats de la recherche, en levant les barrières techniques ou financières qui entravent l'accès aux publications scientifiques". Plus concrètement, la science ouverte permet l'accès gratuit pour tout.e étudiant.e et jeune chercheur.euse à des ressources indispensables à leurs études. La science ouverte sort les chercheur.euses du processus nuisible dans lequel iels doivent payer pour publier un article dans une revue, et dans lequel cette même revue fait ensuite payer la communauté scientifique pour consulter cet article, sans reverser de bénéfices aux auteurices. La science ouverte sert également la démocratisation de la recherche, facilitant les travaux de vulgarisation scientifique. Elle permet enfin une lutte facilitée contre les "fake news" qui n'ont cessé de proliférer, la crise sanitaire liée au COVID-19 en étant un exemple récent frappant. Dans le but de garantir l'égalité des chances de réussite dans le système éducatif, et en tant qu'actrice de l'éducation populaire, la FAGE s'inscrit pleinement dans les valeurs de la science ouverte.

Propositions en bref :

- Pousser les établissements du supérieur à rendre le plus accessible possible toutes les ressources ouvertes ;
- Sensibiliser les doctorant.e.s aux bienfaits de la publication en accès libre (articles, thèses, données, etc.)
- Former les doctorant.e.s à détecter et éviter les éditeurs prédateurs ;
- Proposer différentes formes de vulgarisation scientifique.

Déroulement de la thèse

Mais en quoi consiste vraiment une thèse ? Il peut être difficile d'appréhender le quotidien d'un.e doctorant.e si l'on ne fait pas soi-même une thèse. Le doctorat est une recherche de longue haleine, et chaque doctorant.e construit au fur et à mesure son propre rythme de travail. En fonction des disciplines, les doctorant.e.s peuvent être obligé.e.s de venir à leur laboratoire plusieurs fois par semaine, ou alors être totalement libres de leurs actions. Cela peut dépendre aussi de leur financement. Mais des garanties existent, qu'il est nécessaire de faire appliquer. Un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives est obligatoire, et s'accompagne d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Cependant, ces droits ne sont pas toujours connus des doctorant.e.s qui peuvent se retrouver dans des situations de "rush" importantes. Selon l'enquête de la FAGE de 2022, les doctorant.e.s travaillent en moyenne 47h par semaine, la majorité d'entre eux (48%) font régulièrement des semaines sans jour de repos, et 61% ne respectent pas les 11h de repos entre la fin de leur journée et le début de la suivante. Les directeurices de thèse et les laboratoires peuvent aussi faire enchaîner les heures aux doctorant.e.s, notamment dans le cadre de leur activité d'enseignement (avec les deadlines de correction de copies ou de surveillance d'examen). Pourtant, ces activités doivent représenter seulement 1/6e du temps de travail des doctorant.e.s, ce qui encore une fois n'est jamais respecté en pratique.

Les doctorant.e.s financé.e.s signent un contrat de travail, ce qui leur donne un droit incompressible à cinq semaines de congés qu'il est possible de répartir tout au long de l'année. Mais là encore l'utilisation de ces

congés reste floue. Les doctorant.e.s ne profitent pas toujours de leurs droits ou bien s'auto-censurent en ne prenant pas de vacances tout au long de leur thèse, ce qui contribue aux risques de détérioration de leur santé mentale. Une sensibilisation importante doit être réalisée sur ce point, ainsi qu'une simplification des procédures de prise de congés.

Les doctorant.e.s ont aussi le droit à une année de césure, qui à l'origine ne doit servir que pour la mise en œuvre d'un projet personnel et/ou professionnel qui n'entre pas directement dans son projet de recherche. Mais la LPR est venue autoriser les stages pendant la césure, ce qui fait craindre un détournement de l'utilité de la césure, qui ne doit pas remplacer le temps d'études et bien être dédiée à des activités extérieures au projet de recherche. La césure est d'une durée insécable d'un an, et assure la réintégration des doctorant.e.s à sa fin. Mais l'accès à ce droit est difficile en pratique, en particulier pour les doctorant.e.s CIFRE pour qui elle est très souvent refusée. Il est donc nécessaire de travailler à la démocratisation du droit à la césure pour les doctorant.e.s, tout en respectant sa définition stricte.

Positions :

- Sensibiliser les doctorant.e.s à leurs droits en termes de temps de travail et de congés
- Faire respecter le repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, et l'obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives par les laboratoires
- Ne réserver la césure que pour un projet personnel et/ou professionnel n'entrant pas directement dans le projet de recherche des doctorant.e.s
- Offrir l'accès à la césure pour l'ensemble des doctorant.e.s, peu importe leur type de contrat

Encadrement et CSI

La charte des écoles doctorales

Le doctorat est une formation à la recherche et en ce sens l'encadrement est essentiel afin de garantir le bon déroulement de la thèse. Dès lors, les chartes des écoles doctorales constituent un premier axe du bon déroulé de la thèse. Celle-ci doit être respectée par toutes les parties invitées à la signer. De plus, il y a autant de chartes qu'il y a d'écoles doctorales. Si certaines dispositions, cadrées par arrêté, sont présentes dans toutes, il est nécessaire que soient élargies les mesures de cette charte afin d'y inclure des mesures permettant la prévention des risques de harcèlement, de discrimination et de violence sexistes et sexuelles.

Focus sur : l'arrêté DND

Lors de la modification de l'arrêté encadrant le diplôme national du doctorat présentée en CNESER de juin 2022, la FAGE a pu faire voter différents amendements concernant le CSI qui permettent de :

- Rendre **un·e membre du comité de suivi individuel indépendant·e** de la direction de thèse, et **formé·e** aux risques psycho-sociaux et à la détection des cas de conflits, harcèlements, discriminations et violences sexistes et sexuelles ;
- Organiser les **entretiens du comité de suivi individuel sous la forme de trois étapes distinctes** : présentation de l'avancement des travaux et discussions, entretien avec le ou la doctorant.e sans la direction de thèse, entretien avec la direction de thèse sans le ou la doctorant.e ;

Cette modification de l'arrêté imposée par la loi de programmation de la recherche (LPR) précédemment votée en décembre 2020 ajoute aussi des mesures sur les contrats doctoraux de droits privés, sur le suivi de l'insertion professionnelle des jeunes docteur.e.s, et sur le serment d'intégrité scientifique.

Le nouvel arrêté prévoit également la mise en place obligatoire d'un CSI chaque année. Selon l'enquête 2022 de la FAGE, c'est déjà le cas pour 86% des doctorant.e.s.

Il est à noter que le projet d'arrêté contenait à l'origine la mise en place d'une pré-soutenance, et un comité de suivi individuel décisif dans le passage en deuxième année, pouvant refuser l'inscription.

Lors des concertations des organisations syndicales et des organisations représentatives étudiantes, la FAGE a poussé au retrait de ces deux projets : les comités de suivi individuel ne devraient pas servir de sélection entre la première et la deuxième année de doctorat, et la pré-soutenance proposée était alourdissante et génératrice de stress ! La FAGE s'est réjouie de voir ces deux projets retirés du projet avant la présentation du texte en CNESER, mais doit rester attentive à ce que ces projets ne soient pas à nouveau proposés dans le futur.

D'autres textes essentiels au doctorat sont également à connaître. Au-delà du code de la recherche, du code de l'éducation et du code du travail, différents arrêtés, décrets et circulaires peuvent être présentés :

Titre	Lien
Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat	https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032587086/?isSuggest=true
Décret relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat <i>Rupture contrat et licenciement doctorant.e contractuel.le</i>	https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/
Arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel	https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033076467?init=true&page=1&query=doctorant+contractuel&searchField=ALL&tab_selection=all
Arrêté du 22 février 2019 définissant les compétences des diplômés du doctorat et inscrivant le doctorat au répertoire national de la certification professionnelle	https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038200990/?isSuggest=true
Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche	https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020552499?init=true&page=1&query=d%C3%A9cret+n%C2%B0+2009-464+du+23+avril+2009&searchField=ALL&tab_selection=all
Décret contrat doctoral de droit privé	https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000044099561?datePublication=&dateSignature=&init=true&page=1&query=doctorat&searchField=ALL&tab_selection=la_warticledecree
Arrêté du 27 juillet 2018 fixant pour les établissements d'enseignement supérieur la liste des segments professionnels auxquels est rattaché le diplôme de doctorat	https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037376335/?isSuggest=true
Arrêté du 19 avril 2019 relatif aux droits d'inscription dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur	https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038396885?init=true&page=1&query=Arr%C3%AAt%C3%A9+du+19+avril+2019+relatif+aux+droits+d%27inscription+dans+les+%C3%A9tablissements+publics+d%27enseignement+sup%C3%A9rieur&searchField=ALL&tab_selection=all
Arrêté du 21 avril 2020 relatif au doctorat ainsi qu'aux modalités de présentation des travaux par un candidat dans le cadre d'une habilitation à diriger des recherches	https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041835598/?isSuggest=true
Arrêté du 3 mars 2017 relatif au comité de suivi des cycles licence, master et doctorat	https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034183068?page=1&pageSize=100&query=Doctorat&searchF

	ield=ALL&searchType=ALL&tab_selection=all&typePagina tion=DEFAULT
Décret n° 2018-372 du 18 mai 2018 relatif à la suspension temporaire des études dans les établissements publics dispensant des formations initiales d'enseignement supérieur	https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000036927499
Circulaire n° 2019-030 du 10-4-2019 relative à la mise en œuvre de la suspension temporaire des études dite période de césure dans les établissements publics	http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=140597&cbo=1
Circulaire du 1er mars 2000 relative à l'organisation des examens	https://www.education.gouv.fr/botexte/bo000309/MENS0000500C.htm
CVEC	https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037132486
Note DGESIP exonération frais soutenance avant le 31 déc	https://www.universite-paris-saclay.fr/sites/default/files/media/2020-11/notedgesip_b1-2_29-07-19_inscription_doctorant.pdf
Circulaire relative aux modalités d'élaboration et de délivrance des diplômes nationaux	https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bulletin-officiel
Décret no 2006-1436 du 24 novembre 2006 pris pour l'application de l'article 2 de la loi no 93-1419 du 31 décembre 1993 relative à l'Imprimerie nationale	https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000276242
La circulaire DGES-DGRI du 20 octobre 2006, relative à la résorption des libéralités chez les doctorants et post-doctorants, rappelle que l'article L-320 du Code du travail requiert l'affiliation de tous les salariés à un régime de protection sociale, ainsi que leur déclaration préalable à l'URSSAF	Non disponible
Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires	https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020974583/#JORFSCTA000020974594
Décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur	https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333407/

Encadrement humain et scientifique

La direction de thèse joue un rôle central sur de nombreux points dans la réalisation d'une thèse. À ce titre, elle doit être disponible et prendre en compte dans ses missions, le temps nécessaire qu'elle doit consacrer aux thèses qu'elle encadre. Selon l'enquête doctorat de la FAGE de 2022, les HdR ont entre 3 et 4 doctorant.e.s en moyenne ; ce chiffre peut varier de 1 à 20 doctorant.e.s ! 70% des répondant.e.s sont convaincu.e.s qu'il faut limiter le nombre de doctorant.e.s encadré.e.s par HdR.

C'est pourquoi la FAGE propose une limitation par chercheur.euse.s titulaires d'une HDR ou équivalent, du nombre de doctorant.e.s qu'ils suivent et dirigent : de trois à cinq maximum en direction et codirection cumulées pour les titulaires d'une HDR, et de six doctorant.e.s en direction par professeur.e des universités (jusqu'à neuf maximum en codirection). Toutes les disciplines ont leur propre spécificité, et il peut arriver qu'il n'y ait pas assez de directeurices de thèse dans un domaine pour encadrer toutes les thèses sur un même sujet. Aussi, il est important que des dérogations puissent être mises en place dans de tels cas afin de ne pas provoquer un nivellement par le bas du nombre de doctorant.e.s, tout en garantissant le maintien de la qualité de l'encadrement.

En juillet 2020, un rapport intitulé *Le doctorat en France : du choix à la poursuite de carrière*¹⁷ a été remis à la ministre du MESRI. Des propositions y sont formulées pour l'amélioration de l'encadrement, notamment quant à l'habilitation à diriger des recherches. Afin d'améliorer le suivi scientifique des doctorant.e.s, il est nécessaire d'intégrer à la formation des directeurices de recherche des compétences managériales. Une formation continue doit également être mise en place, notamment sur le volet de l'accompagnement à l'insertion professionnelle.

Positions :

- S'appuyer sur les comités de suivi pour mettre à jour régulièrement la convention de formation et le portfolio des doctorant.e.s
- Former l'ensemble des directeurices de thèse à la détection et à l'orientation des situations de mal-être psychique
- Financer un taux d'encadrement permettant 5 doctorant.e.s maximum par enseignant.e-chercheur.e habilité.e à diriger des recherches et 9 doctorant.e.s maximum par professeur.e des universités
- Permettre une dérogation au nombre de doctorant.e par HDR et PU lorsque le nombre d'HDR dans le domaine est trop faible pour encadrer toutes les thèses
- Empêcher la mise en place des pré-soutenances dans les universités

¹⁷ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-10/le-doctorat-en-france-du-choix-la-poursuite-de-carri-re-rapport-ig-sr-n-2020-114-juillet-2020-pilot-par-s-kallenbach-14467.pdf>

- Proposer des formations au sein de l'HDR et en formation continue à destination des DR sur le management et l'insertion professionnelle des doctorant.e.s.

Mobilités sortantes : Favoriser les séjours européens pour les jeunes chercheur.euse.s français.e.s

Différentes mobilités disponibles

La recherche est un élément de plus en plus important au sein de la coopération européenne relative à l'enseignement supérieur, comme le montre la volonté du développement de l'espace européen de la recherche. Cependant, les chiffres sur les mobilités des doctorant.e.s français.e.s montrent que la plupart de ceux-ci concernent plutôt les mobilités sortantes diplômantes, soit des personnes suivant tout le cursus doctoral dans un pays étranger.

Accès à l'information

Pour engager les démarches afin de partir à l'étranger, il faut tout d'abord être renseigné.e sur les différentes mobilités existantes et leur utilité. Car la multitude de types de mobilités permet de servir des desseins différents sur différentes temporalités :

- Les mobilités simples de 3 à 6 mois permettent des séjours d'études afin d'enrichir ses recherches
- Les codirections de 3 à 18 mois assurent un suivi de la part d'un.e directeurice extérieur.e à l'université d'inscription
- Les diplômes de label européen ou UniGr avec 3 ou 6 mois minimum de mobilité donnent une dimension internationale avec un encadrement supplémentaire
- Les cotutelles sont un réel partage entre les deux universités où le.la doctorant.e est inscrit.e, elles permettent l'obtention d'un double diplôme

Mais encore faut-il réussir à trouver toutes ces informations. Certaines écoles doctorales les résument sur leur page "International" quand d'autres ne parviennent pas à transmettre les informations auprès des doctorant.e.s. Faute de quoi, il arrive parfois que certain.e.s s'autocensurent par manque d'information. Afin de simplifier cet accès à l'information, il serait nécessaire que chaque école doctorale soit pourvue de plaquettes d'informations sur les différentes possibilités concernant les mobilités internationales et qu'elle les mette à disposition sur leur site internet ainsi qu'au sein de leur établissement. La création d'un site d'information national pourrait également permettre de répondre à cet enjeu.

Accès à un financement

Il est encore plus difficile de s'y retrouver lorsque l'on veut faire financer sa mobilité d'études. Ce financement dépendra du type de mobilité et pourra varier avec des montants fixes ou des montants personnalisés. Il peut prendre la forme d'une bourse, d'un appel à projet, d'une subvention d'une équipe de recherche et être délivré

par différentes instances (collectivités territoriales, gouvernement, Erasmus+, entreprise privée etc.). Les universités proposent également certains financements. L'université de Lorraine a par exemple mis en place le projet DrEAM qui a pour but de "financer la mobilité internationale de ses doctorant.e.s au sein d'une unité de recherche à l'étranger. Il est ouvert à tous les doctorant.e.s inscrit.e.s à l'Université de Lorraine souhaitant effectuer un séjour de recherche de 2 à 6 mois.". Les sites internet des écoles doctorales et Campus France permettent d'en cerner une grande partie et de choisir celui étant le plus adapté aux besoins de la personne en mobilité. Toutefois, les procédés de demande de financements exigent de remplir des formulaires différents les uns des autres et de fournir une multitude de documents. Nous savons que les doctorant.e.s sont déjà très occupé.e.s par les différentes missions qui leur sont attribuées, leur ajouter cette tâche très chronophage ne leur rend pas service.

Selon l'enquête 2022 de la FAGE, 23% des doctorant.e.s seulement ont fait ou comptent faire une mobilité au cours de leur 3^{ème} cycle. Pour améliorer ce chiffre, un meilleur financement (68%) et une meilleure information (59%) arrivent en tête des solutions souhaitées.

Il est nécessaire de créer des démarches communes à la demande de financements afin d'optimiser cette dernière et permettre aux doctorant.e.s de mettre toutes les chances de leur côté pour mener à bien leur mobilité d'études.

Propositions en bref :

- Sensibiliser les doctorant.e.s aux apports d'une mobilité dans leur parcours scientifique
- Rendre plus accessible l'information sur les mobilités sortantes courtes ou longues au travers de la création d'un site unique d'informations sur le doctorat
- Faciliter les démarches administratives des mobilités sortantes
- Augmenter le budget des programmes de mobilités sortantes afin de les développer et de les rendre accessibles à un plus grand nombre de doctorant.e.s

Les conditions de vie des doctorant.e.s

Mobilités entrantes : consolider l'accueil des chercheur.euse.s et jeunes chercheur.euse.s en France

Quelques chiffres

La France, par son rayonnement international, attire de nombreux.ses chercheur.euse.s. En effet, selon Campus France¹⁸, 41% des doctorant.e.s sont de nationalité étrangère, et 54% des publications scientifiques françaises ont été produites grâce à une collaboration internationale. Aussi, le CNRS compte près de 30% de chercheur.euse.s de nationalité étrangère. Concernant les visas scientifiques, le MESRI¹⁹ présente les chiffres suivants :

« En 2019, environ 7 150 visas scientifiques ont été délivrés à des chercheurs non ressortissants de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen : 34 % l'ont été pour des séjours inférieurs ou égaux à 3 mois et 66 % pour des séjours allant au-delà. Pour les visas de long séjour (durée supérieure à 3 mois), 70 % ont été délivrés aux ressortissants des pays suivants : Chine, Brésil, Inde, Algérie, Tunisie, États-Unis, Liban, Iran, Maroc, Japon. »

Label Bienvenue en France

Campus France est un organisme public dont la principale mission est de promouvoir l'enseignement supérieur, la recherche et la formation professionnelle en France.

Parmi toutes les actions, Campus France peut délivrer le label Bienvenue en France aux universités et établissements de l'ESR afin de promouvoir celles qui s'impliquent et font des efforts pour améliorer l'accueil des étudiant.e.s étranger.e.s, depuis 2019.

Le label intervient après une auto-évaluation en ligne des établissements concernés. Plusieurs indicateurs sont mis en place dans la notation. Le label est valable quatre ans. Des spécialistes viennent dans les universités labellisées durant la deuxième année du label pour s'assurer du respect de la charte.

Lors de la création de ce label, les frais d'inscription des étudiant.e.s extra-communautaires ont été repensés, ce qui a donné une augmentation drastique : les frais différenciés sont de 2 770 euros pour les étudiant.e.s de licence, et de 3 770 euros pour les étudiant.e.s de master. La FAGE s'est opposée à ces augmentations aux côtés d'autres organisations syndicales. Bien que les frais différenciés aient tout de même été appliqués pour le premier et le deuxième cycle, les frais d'inscription pour le troisième sont restés à 380€. Cette victoire n'est pour autant pas acquise éternellement, et la FAGE restera vigilante à parer toute augmentation des frais d'inscription en doctorat.

¹⁸ <https://www.campusfrance.org>

¹⁹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/accueil-en-france-des-scientifiques-etrangers-46403>

Formalités administratives

Selon son pays d'origine, les formalités d'entrée et de séjour diffèrent pour un.e doctorant.e. S'il vient d'un pays hors Union Européenne, le.a doctorant.e a besoin d'un visa scientifique et d'une carte de séjour mention scientifique-chercheur. L'établissement qui accueille le.a doctorant.e doit lui envoyer une convention d'accueil puis la présenter au consulat de France de son pays.

Pour les ressortissant.e.s d'État membre de l'UE, il suffit juste d'un passeport et d'un document d'identité valide.

La Loi de Programmation de la Recherche (LPR) de 2020 a fait évoluer le dispositif « séjour de recherche ». Pour en bénéficier, les doctorant.e.s étranger.ère.s doivent être boursier.ère.s sous critères scientifiques dans leur pays d'origine. Après avoir signé une convention de séjour de recherche avec l'établissement d'accueil, l'étudiant.e accueilli.e complète un formulaire CERFA qui accorde un visa. Deux types de visa sont possible²⁰ :

- **Passeport talent** : carte de séjour pluriannuelle aidant les chercheur.euse.s étranger.ère.s sous contrat de travail ou invité.e.s ou sous convention de séjour de recherche supérieure à trois mois. Il a une validité de quatre ans.
- **Visa étudiant** : carte de séjour (différents délais selon la durée de la mobilité) pour les doctorant.e.s sans contrat de travail et les chercheur.euse.s boursier.ère.s accueilli.e.s sous convention de séjour de recherche. Ce visa ne permet pas automatiquement de travailler à temps plein : pour les doctorant.e.s financé.e.s, iels doivent remplir une autorisation provisoire de travail afin de travailler plus de 964 heures. Lorsque les doctorant.e.s internationaux.ales ne bénéficient pas d'un contrat financé, iels ne peuvent pas dépasser les 964 heures, soit 60 % de la durée annuelle légale du travail. Ce statut est d'autant plus précarisant qu'il ne permet pas aux doctorant.e.s de travailler suffisamment pour répondre à leurs besoins. C'est pourquoi la FAGE souhaite que l'ensemble des doctorant.e.s internationaux.ales amenées à étudier en France bénéficient d'un visa Passeport Talent Chercheur, qu'iels soient bénéficiaires d'un financement ou non.

L'accueil des étudiant.e.s exilé.e.s est encadré par différentes aides et services. Financièrement, iels peuvent accéder aux bourses sur critères sociaux des CROUS, ou à des bourses dédiées comme le projet HOPES (opportunités et perspectives d'enseignement supérieur et complémentaire pour les syriens). Un titre de séjour spécifique leur est accordé : il est valable 10 ans. L'ensemble des services CROUS leurs sont accordés : logement, tarification sociale en restaurant, etc. Aussi, différents programmes d'accompagnement ont pu être mis en place, comme le programme AIMES (accueil et intégration des migrants dans l'enseignement supérieur) de l'Association d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche et opérateur de la francophonie universitaire, le réseau "Migrants dans l'Enseignement Supérieur", le projet In Here, ou encore le programme PAUSE²¹. Ce dernier permet notamment d'accorder des contrats doctoraux de 3 ans aux jeunes chercheur.euse.s exilé.e.s en France.

²⁰ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/accueil-en-france-des-scientifiques-etrangers-46403>

²¹ https://www.programmepause.org/?page_id=873

Selon l'enquête 2022 de la FAGE, 30% des doctorant.e.s internationaux.ales ne bénéficient pas d'un titre de séjour ! Lorsqu'ils en ont un, il est d'une durée de 1 à 4 ans, avec 40% bénéficiant d'un titre de 3 ans et 28% d'un titre d'un an seulement. 47% des répondant.e.s ont éprouvé des difficultés : pour améliorer leur situation, les répondant.e.s placent en premier la prolongation titre séjour en tête, puis l'accès au passeport talent chercheur et enfin l'accès au travail à temps plein.

Propositions en bref :

- Offrir un titre de séjour équivalent à la durée de thèse pour les doctorant.e.s internationaux.ales au travers de l'ouverture du Passeport Talent à l'ensemble des jeunes chercheur.euse.s
- Faciliter les démarches administratives de renouvellement si le doctorat dépasse les 3 ans ou si les jeunes chercheur.euse.s souhaitent s'insérer professionnellement en France après leur soutenance
- Maintenir les frais d'inscription à 380€ pour l'ensemble des étudiant.e.s internationaux.ales, provenant de l'EEES comme du reste de la communauté internationale
- Développer le programme PAUSE pour permettre un accès à la recherche digne pour les jeunes chercheur.euse.s exilé.e.s

Risques psycho-sociaux

Si des études sur le bien-être des étudiants de premier et deuxième cycles existent, le manque de données statistiques sur le bien-être des doctorant.e.s en France est bien réel. De récents travaux ont pourtant mis en lumière le mal-être en doctorat, au travers notamment des travaux d'Adèle Combes et de son livre « Comment l'université broie les jeunes chercheurs ». L'enquête 2022 de la FAGE révèle également que l'épanouissement personnel se dégrade systématiquement quand on le compare "de manière générale" et "dans votre doctorat" :

Vous ressentez de l'épanouissement personnel :		De manière générale	Dans votre doctorat	Différence de points
Tout à fait d'accord	25%		16%	+9
D'accord	53%		48%	+6
Pas d'accord	14%		20%	-6
Pas du tout d'accord	6%		14%	-8

Et les témoignages sont bel et bien inquiétants. La charge mentale imposée par une thèse est conséquente : la pression, le stress, le manque de sommeil sont autant de facteurs qui ont des effets néfastes sur la santé mentale et physique des doctorant.e.s. Ces facteurs sont souvent liés à l'encadrement d'une part et aux conditions de recherche de l'autre, facteurs qui ne se retrouvent pas seulement en France.

Cette pression constante a non seulement des effets néfastes sur la qualité de vie des doctorant.e.s mais peut également intervenir sur l'engagement même d'un individu sur la réalisation de sa thèse. Si les études sont rares sur le lien de causalité entre les conditions de vie et le taux d'abandon des thèses, il est à noter que celui-ci avoisine au minimum les 18% ce qui est considérable notamment lorsque ce taux est supérieur à celui retrouvé en master qui s'élève à 15,9%.

Selon l'enquête 2022 de la FAGE, 19% des doctorant.e.s déclarent avoir été déjà victimes de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles, ou de discrimination. Afin d'améliorer leur bien-être, les répondant.e.s sont 62% à demander une formation des doctorant.e.s sur la gestion du stress et les impacts psycho sociaux, et 54% à demander une formation obligatoire des encadrant.e.s sur les risques psycho-sociaux.

Il y a donc beaucoup à faire afin de prévenir les risques. Un premier levier est bien-sûr préventif, avec l'amélioration des conditions de recherche et de vie, que nous proposons tout au long de cette contribution. Mais un effort doit également être réalisé directement au sujet des risques psycho-sociaux. Ainsi, il convient d'agir sur les comportements de santé des doctorant.e.s notamment sur l'accompagnement au niveau de la régulation du stress ou encore en agissant sur un plan plus systémique auprès des directeurices de thèse en vue d'une amélioration de la satisfaction de l'encadrement et de la réduction du stress lié à celui-ci.

Il convient alors de redoubler de vigilance et de permettre à chacun.e de pouvoir bénéficier d'un accompagnement en cohérence avec ces besoins.

En bref :

- Mettre en place une formation sur les risques psycho-sociaux à destination des encadrant.e.s de doctorant.e.s
- Dispenser une formation sur la gestion du stress et les impacts psycho-sociaux d'une thèse à toutes les doctorant.e.s en début de thèse
- Mener une campagne sur les dispositifs de prévention des risques au sein des laboratoires accueillant des doctorant.e.s et gérés par les centres de soin universitaire
- Informer les doctorant.e.s sur les conditions d'accès aux services de santé universitaires
- Mettre en place un suivi personnalisé par le service de santé universitaire défini
- Augmenter les effectifs et moyens financiers des services de médecine préventive des universités

Statut social des doctorant.e.s

Le statut social des doctorant.e.s est parmi les plus complexes du fait qu'il soit à la fois étudiant.e mais aussi salarié.e. Cette ambivalence pose des soucis dans l'accès au droit. Bien qu'il soit essentiel d'embrasser ce statut et de revendiquer que les doctorant.e.s soient et étudiant.e.s, et travailleur.euse.s, ce statut leur joue parfois des tours, ne bénéficiant ni des droits des étudiant.e.s ni des droits des travailleur.euse.s.

Cette ambivalence se joue par exemple dans l'accès aux aides. L'exemple des APL est parlant : si un.e doctorant.e se déclare comme salarié.e, ou comme étudiant.e salarié.e, bien que son salaire reste le même

dans sa déclaration, l'aide qu'il touchera peut drastiquement changer. La FAGE exige donc la clarification du statut social des doctorant.e.s grâce à la création d'un profil spécifique lié.e.s aux doctorant.e.s (comme c'est le cas pour les apprenti.e.s par exemple), statut prenant en compte s'ils sont salarié.e.s ou non. Il est impératif que le statut de doctorant.e puisse être considéré en tant que statut social afin de faciliter les démarches et lutter contre le non-recours aux droits.

Ce double statut influe également sur l'accès aux aides sociales du CROUS. Selon l'enquête 2022 de la FAGE, les doctorant.e.s ont très peu accès aux services universitaires et du CROUS : seuls 9% ont accès à un logement de CROUS, 36% aux services de santé universitaires, et 45% au ticket RU à tarif étudiant. 34% des répondant.e.s déclarent même n'avoir accès à aucun de ces services ! Entre méconnaissance ou réel nonaccès, le constat est clair : il est nécessaire d'améliorer fortement l'accès aux services universitaires et du CROUS pour les doctorant.e.s.

Par ailleurs, les doctorant.e.s n'ont aujourd'hui pas accès au DSE (Dossier Social Étudiant), permettant notamment un accès aux bourses sur critères sociaux, ainsi qu'aux aides ponctuelles et annuelles. Bien que la FAGE revendique un contrat de travail pour toutes les doctorant.e.s, face à l'urgence de la situation, l'ajout du diplôme national de doctorat à la liste des ayants droit des BCS serait une mesure urgente et palliative permettant de limiter les difficultés financières des doctorant.e.s. Cette revendication répond à une réelle demande des doctorant.e.s : ils sont 81%²² à y être favorable !

Certains CROUS développent des logements réservés aux doctorant.e.s, mais c'est loin d'être une pratique répandue. Aussi, l'accès au DSE permettrait aux doctorant.e.s d'entrer dans le système d'accès au logement comme tout étudiant.e, au lieu de devoir attendre les phases complémentaires comme c'est le cas aujourd'hui.

En bref :

- Permettre la prise en considération du statut social des doctorant.e.s dans toutes les démarches administratives de la fonction publique (aides sociales notamment)
- Appliquer le tarif étudiant pour les doctorant.e.s dans l'ensemble des RU
- Réduire au maximum la précarité des doctorant.e.s non-financé.e.s en leur ouvrant l'accès aux aides sociales et au DSE du CROUS

Inégalité de genre

Les inégalités de représentation des femmes en fonction des filières est un sujet qui n'est pas nouveau et se retrouve d'autant plus au niveau du doctorat. On peut premièrement constater que pour une même filière, les femmes sont, en proportion, moins représentées en doctorat qu'en licence et en master : la proportion de femme en doctorat est inférieure à celle des hommes alors qu'elle est supérieure au niveau de la licence et du

²² Enquête doctorat FAGE - 2022

master. Toutefois, les raisons de la diminution de cette représentation sont difficiles à identifier. En effet, nous ne saurions établir si cette diminution est due fait qu'elles ne sont pas sélectionnées pour passer au cycle supérieur (nombre de candidates vs nombre de sélectionnées) ou s'il s'agit du résultat d'une autocensure (diminution du nombre de candidature féminine). Il est donc plus que nécessaire de travailler en profondeur sur les raisons de cette diminution afin de pouvoir y apporter les réponses adéquates. Les écarts de salaires sont également présents à la sortie du doctorat, en moyenne une femme gagne 8% de moins qu'un homme lors de son entrée sur le marché de l'emploi après une thèse.

Nos propositions en bref :

- Développer des statistiques sur la représentativité des femmes en doctorat
- Promouvoir la place des femmes en doctorat

Accessibilité des doctorant.e.s en situation de handicap

Les doctorant.e.s en situation de handicap ne sont pas protégé.e.s dans le domaine de la recherche : ce constat est largement dressé par la fédé 100% Handinamique pour la réussite des jeunes handicapé.e.s. Au sein de leur livre blanc, différentes revendications sont dressées pour intégrer une politique plus inclusive en matière de recherche.



Un traitement inégal peut être observé en fonction d'une région à une autre : la reconnaissance d'un handicap n'étant pas la même partout, cela freine énormément les mobilités pour accéder à la recherche. Certaines bourses²³ existent, réservées pour les doctorant.e.s en situation de handicap, mais cela va à l'encontre des valeurs de la fédé 100% Handinamique. En effet, l'objectif n'est pas de réserver des voix d'accès "à côté" mais bien d'inclure les étudiant.e.s en situation de handicap au cœur des bourses mises en place pour tout.e doctorant.e, afin de développer un réel sentiment d'appartenance. Il existe par ailleurs une bourse de prolongation de thèse à destination des doctorant.e.s en situation de handicap, mais celle-ci est réservée aux doctorant.e.s étant déjà titulaire d'une bourse spécifique.

Aussi, une auto-censure est fortement développée dès le master, notamment à cause du manque d'information de la possibilité d'aménager un doctorat. Bien qu'il n'existe pas de solution universelle, il est nécessaire de pouvoir adopter des solutions propres à chaque situation. Pour cela, l'accès à un.e médecin compétant.e doit être permis. Or, les médecins de travail, ou des services de santé universitaires, ne sont malheureusement que peu formé.e.s. La double étiquette salarié.e / étudiant.e cause d'ailleurs une errance entre les différents services qui se renvoient la balle, laissant les doctorant.e.s sans référent.e pouvant les accompagner.

La fédé 100% Handinamique demande notamment "d'imposer aux établissements de recherche, comme le CNRS et l'INSERM, de se doter d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, à l'instar

²³ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/contrats-doctoraux-handicap-campagne-nationale-2022-82669>

des universités pour garantir une équité dans les recrutements de chercheur.euse.s et dans le traitement entre personnels travaillant dans un même laboratoire mais employés par une université ou un établissement de recherche”²⁴.

Aussi, les seuls tiers-temps actuellement proposés concernent le temps de soutenance : cet aménagement est loin d’être suffisant au regard de tout le travail de recherche à effectuer en amont de la soutenance.

La volonté d’avoir un doctorat plus inclusif est clairement nécessaire. Aujourd’hui, chaque milieu professionnel doit pouvoir atteindre une embauche de 6% de personnes en situation de handicap. Mais ce chiffre sera inatteignable tant qu’au moins 6% des diplômé.e.s ne le seront pas !

Engagée depuis 2018 sur la question des doctorant.e.s en situation d’handicap, la fédé 100% Handinamique accompagne et forme sur ces différentes problématiques et milite pour une société plus inclusive en favorisant l’autonomie des jeunes en situation de handicap. Elle a d’ailleurs créé une commission “Research Ability”. Les membres peuvent former, accompagner et mettre en place des projets avec l’ensemble des élu.e.s et bénévoles de la FAGE afin de créer une dynamique d’entraide et d’émulation entre jeunes, handicapé.e.s ou non.

²⁴ Livret blanc de la Fédé 100% Handinamique

La représentation des doctorant.e.s

Un.e doctorant.e représenté.e étant un.e doctorant.e mieux protégé.e, la FAGE souhaite mettre en avant la représentation dans les différents conseils d'établissements du supérieur et des CROUS. En effet, les doctorant.e.s sont des étudiant.e.s inscrit.e.s dans une formation de 3^{ème} cycle. Ils sont donc usagers, tout comme les étudiant.e.s régulièrement inscrit.e.s en licence ou master. À ce titre, iels peuvent siéger dans de nombreux conseils : en CA et en CAc des Universités, en UFR, dans les conseils des EPE ou encore dans les CA des CROUS.

Iels peuvent également représenter les doctorant.e.s dans le conseil de leur laboratoire, dans le conseil de leur école doctorale (ED), ou en commission recherche (CR).

Laboratoire

Ces unités de recherches sont organisées autour d'une direction, et d'un conseil de laboratoire, où sont souvent amené.e.s à siéger les doctorant.e.s. Ces réunions peuvent tourner autour de l'organisation d'événements scientifiques, de la vie du laboratoire, des questions de frais de recherches pris en charge par le laboratoire, ou encore de discussions autour de l'évaluation du HCERES.

Écoles Doctorales

Ces structures sont organisées autour d'une direction, et d'un conseil d'ED, composé pour 20% par des représentant.e.s doctorant.e.s. Les conseils d'ED abordent des questions sur les contrats doctoraux, les appels à projets de bourses de recherche, les formations, l'organisation d'événements scientifiques, les inscriptions, le budget de l'ED, ou encore l'évaluation du HCERES.

Bulle : Les écoles doctorales sont parfois réunies sous un collège doctoral dans lequel les doctorant.e.s peuvent également siéger. C'est le cas notamment dans les EPE. Ces conseils abordent les mêmes thématiques, ainsi que des notions inhérentes à la gestion de l'établissement de la question du doctorat.

Commission de la Recherche

La CR, renouvelée au moment des élections centrales, en même temps que le CA et la CFVU, est composée pour 10 à 15% par des représentant.e.s doctorant.e.s. Selon le code de l'éducation :

“La commission de la recherche du conseil académique répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le conseil d'administration. Elle est consultée sur les règles de fonctionnement des laboratoires et les conventions conclues avec les organismes de recherche. Elle adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.”

Le constat actuel est que peu de doctorant.e.s sont amené.e.s à faire de la représentation, et les sièges réservés aux doctorant.e.s sont trop souvent vacants. Cela s'explique par différents facteurs. Le manque de temps à investir en dehors de son projet de recherche, le manque d'information sur la représentation, le manque de reconnaissance de l'engagement, voire même la mauvaise image que certain.e.s enseignant.e.s-chercheur.e.s peuvent assigner aux élu.e.s.

Propositions en bref :

- Sensibiliser à la représentation et lutter contre la mauvaise image faite de l'engagement en doctorat
- Informer les doctorant.e.s sur les différents conseils et commissions où ils peuvent siéger
- Reconnaître l'engagement étudiant au sein du doctorat, notamment grâce à des équivalences ECTS quant aux formations

L'insertion professionnelle des titulaires d'un diplôme national de doctorat

Bien que le doctorat représente le niveau d'étude le plus élevé en France et en Europe, la valeur professionnelle du doctorat est souvent remise en question sur le marché du travail français. Le taux de chômage des jeunes docteurs, trois ans après l'obtention de la thèse, oscille entre 2 et 3% dans de nombreux pays de l'OCDE en 2006 mais atteignait 10% en France²⁵.

De même pour la rémunération : trois ans après la fin de la thèse, selon la Cereq, elle est inférieure à celle des diplômé.e.s des écoles d'ingénieurs et équivalente à celle des diplômé.e.s d'écoles de commerce pour des études plus longues.

L'enquête Cereq génération 2013 – 2016²⁶ nous éclaire quant aux difficultés d'insertion professionnelle des titulaires d'un doctorat. Bien que les emplois à durée indéterminée soient corrélés au diplôme (plus on a d'années d'études, plus on obtient un CDI facilement), cette corrélation s'avère erronée pour le doctorat qui chute à 29% contre les masters qui sont à 43% de titularisation dès l'obtention du diplôme. Trois ans après, même constat : 50% des titulaires d'un DND sont en emploi indéterminé contre 76% des bac +5.

L'enquête 2022 de la FAGE révèle une certaine appréhension. Les doctorant.e.s interrogé.e.s placent en premier le stress (57%), puis la charge mentale (46%), et seulement après l'enthousiasme (45%) et l'envie (44%) lorsque l'on évoque leur ressenti vis-à-vis de cette insertion professionnelle.

57% des répondant.e.s réfléchissent à candidater à l'étranger, notamment par attrait de salaire, pour de meilleures conditions de travail ou parce que cela semble considéré comme "obligatoire" dans une carrière.

Aller vers la poursuite de carrière

Depuis les années 1990, les enquêtes sur l'insertion des docteur.e.s en France par le Céreq - Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications – ont montré à plusieurs reprises des difficultés d'accès au marché du travail. Si les résultats récents montrent une amélioration de l'accès à l'emploi comparativement aux autres diplômes, leur stabilité de carrière pose à ce jour encore problème d'autant plus lorsque l'on constate un taux élevé d'accès à l'emploi à durée déterminée. Des dispositifs de professionnalisation existent et doivent se développer au profit des doctorant.e.s.

Le contrat doctoral peut s'accompagner de missions complémentaires à l'activités de recherche : des activités d'enseignement, des missions de conseil ou d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques, des missions de diffusion de l'information scientifique et technique, ou de valorisation de la recherche viendront enrichir l'expérience des doctorant.e.s et leur permettre de clarifier leur parcours professionnel.

Les évènements d'insertion professionnelle, tels que les Doctoriales, constituent un temps unique de rencontres entre les doctorant.e.s. Elles leur offrent l'opportunité de réfléchir à leur projet professionnel et de se préparer à "l'après-thèse" dans un cadre convivial et un accompagnement dédié. Cet évènement est la vitrine de la recherche et de l'innovation développée pour les doctorant.e.s et pour l'ensemble des acteur.ice.s du monde

²⁵ <https://journals.openedition.org/ree/5735#tocto1n1>

²⁶ <https://www.cereq.fr/quand-lecole-est-finie-premiers-pas-dans-la-vie-active-de-la-generation-2013>

socio-économique. D'autres événements ou réseaux de jeunes chercheur.euse.s peuvent également être planifiés par les associations de doctorant.e.s, et par l'intermédiaire et en lien avec les Services Communs Universitaires d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SCUIO), les Bureaux d'Aide à l'Insertion Professionnelle (BAIP) et les Ecoles Doctorales (ED).

Les relations entreprises-écoles doctorales doivent également se développer afin de permettre des séjours en entreprise pour les doctorant.e.s souhaitant enrichir leurs expériences.

Quant aux stages en entreprise, la FAGE émet deux types de vigilances : d'une part sur la rémunération, et d'autre part sur la forme de ce dispositif. Une clarification doit être faite au sujet de la superposition du financement de thèse et de la gratification de stage. Aussi, la rémunération du stage ne doit pas être vue comme alternative à un financement de recherche, précarisant d'autant plus les doctorant.e.s.

Sur la forme, une attention particulière doit être portée au sujet du volet coercitif du projet : tant pour certaines disciplines, un stage est une opportunité forte pour faire avancer les recherches, tant pour d'autres, le stage n'a pas d'apport et peut être vu comme du salariat déguisé. Imposer un stage en doctorat n'est donc pas la solution, il est plutôt nécessaire d'encadrer l'opportunité de faire un séjour en entreprise plutôt que de l'imposer. Attention également à la taxonomie : parler de séjour de recherche pourrait être plus pertinent.

Un dernier outil pourra être la promotion du suivi, de la construction et de la personnalisation du portfolio des doctorant.e.s "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"(art. 15 - arrêté du 26 mai 2016).

Propositions en bref :

- Mettre en place des événements incitant à la rencontre entre le monde universitaire et entrepreneurial
- Mettre en place un réseau de jeunes chercheur.euse.s de l'établissement et du bassin au sein des universités ou des regroupements
- Développer la possibilité de séjours de recherches en entreprise
- Promouvoir le suivi, la construction et la personnalisation du portfolio des doctorant.e.s

Reconnaissance du doctorat en milieu socio-économique

Dès 1980, l'une des missions de l'ABG - Association Bernard Grégory - (devenue depuis 2010 ABG-Intelli'agence) était de promouvoir le doctorat dans le monde socio-économique et d'aider à l'insertion en entreprise. De nombreuses actions comme l'instauration des conventions CIFRE en 1981 ou encore la mise en place des Doctoriales, manifestations organisées par les universités en France en partenariat avec des entreprises afin de permettre la rencontre entre jeunes doctorant.e.s et futur.e.s doctorant.e.s, ont voulu répondre aux difficultés de valorisation du doctorat dans le secteur privé.

Les doctorant.e.s restent néanmoins massivement intéressé.e.s par l'enseignement supérieur et la recherche publique. En effet, plus de 70% des jeunes docteurs disent privilégier ce choix au moment de leur soutenance, le chiffre étant assez stable dans les différentes enquêtes menées par le Céreq. Cette forte orientation vers le milieu académique peut s'expliquer par différents facteurs : un manque de sensibilisation et d'information sur les multiples opportunités post-diplôme hors carrière académique, mais aussi un mauvais accueil réservé aux docteur.e.s dans le milieu socio-économique où le diplôme n'est pas reconnu à sa juste valeur, et où certains clichés existent. Pourtant, les titulaires d'un DND font preuve de nombreuses compétences valorisables en dehors du milieu académique, en attestent les fiches RNCP :

- Conception et élaboration d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective
- Mise en œuvre d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective
- Valorisation et transfert des résultats d'une démarche recherche et développement d'études et prospective
- Veille scientifique et technologique à l'échelle internationale
- Formation et diffusion de la culture scientifique et technique
- Encadrement d'équipes dédiées à des activités de recherche et développement, d'études et prospective

Afin d'améliorer l'insertion professionnelle des titulaires d'un doctorat dans le milieu socio-économique, différents leviers peuvent être considérés. La FAGE souhaite que soit reconnu, dans les conventions collectives, le grade de docteur. Cet effort doit également être demandé au secteur de la fonction publique : la FAGE propose que soit mise en place, de manière systématique et généralisée, à tous les corps des fonctions publiques, une voie d'accès réservée aux jeunes docteur.e.s sur titre ou sur concours. À ce titre, la FAGE propose que le calcul du traitement des fonctionnaires titulaires d'un doctorat prenne en compte leur niveau d'études, afin que leur expérience de recherche soit revalorisée financièrement comme une expérience professionnelle. Par ailleurs, pour certains corps de catégorie A, si une expérience en recherche justifie un niveau de compétence intéressant pour un corps de la fonction publique, il peut être intéressant de réserver une voie d'accès spécifique aux doctorant.e.s par un nouveau concours.

Dans un contexte où le doctorat pâtit d'un manque de reconnaissance et de valorisation en France, la LPR prévoit de se questionner sur cette problématique. Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2025, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, examineront les conditions de la reconnaissance du diplôme national de doctorat.

L'ensemble de ces propositions doit être portée lors de ces GT prévu par la LPR d'ici 2025 : la FAGE y exige la prise en compte des revendications des corps intermédiaires lors de ces temps de réflexion, et la place des représentant.e.s doctorant.e.s.

Propositions en bref :

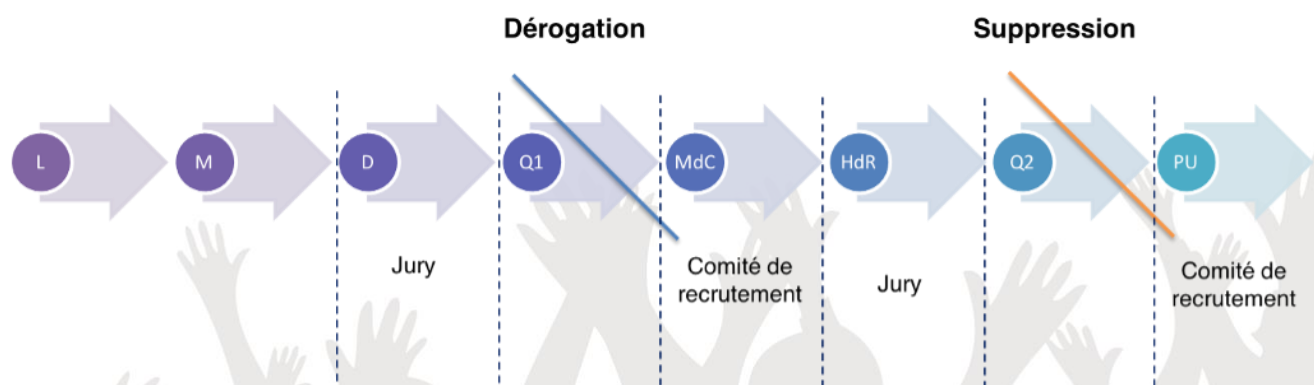
- La reconnaissance du titre de docteur dans les conventions collectives
- Prendre en compte le niveau d'études dans le calcul du traitement des fonctionnaires titulaires d'un doctorat.

- Réserver une voie d'accès spécifique aux doctorant.e.s pour certains corps de catégorie A
- Mettre en place une voie d'accès réservée aux jeunes docteur.e.s de manière généralisée et systématique, à tous les corps des fonctions publiques

Insertion professionnelle en milieu académique

La carrière en milieu académique, bien que plébiscitée par la plupart des jeunes titulaires d'un DND, ne reste pas moins un parcours difficile. En effet, l'obtention d'un titre de doctorat n'est que le début du parcours en milieu académique, où les places sont trop peu nombreuses et la titularisation très lente. La dernière LPR avait pour objectif l'amélioration de la carrière académique, mais les dispositifs mis en place sont vivement critiquables. De nouveaux contrats précarisants, compétitifs et creusant l'écart entre « petits » et « grands » établissements du supérieur ont vu le jour.

Qualification au CNU :



Actuellement, le parcours d'enseignant.e-chercheur.euse correspond à huit étapes essentielles : la validation d'une licence (L), d'un master (M), d'un doctorat (D), la première qualification par le CNU (Q1), la titularisation à un poste de maître de conférences (MdC), l'habilitation à diriger des recherches (HdR), la seconde qualification par le CNU (Q2), et la titularisation à un poste de professeur.e des universités (PU).

La LPR propose deux modifications sur ce parcours : une dérogation sous conditions à la première qualification (Q1), précédant la titularisation de MdC, ainsi que la suppression pure et simple de la deuxième qualification (Q2), précédant le poste de PU.

La FAGE s'oppose aujourd'hui à la mise en application jugée trop hâtive de cette suppression de la qualification par le CNU pour les PU, et de la dérogation pour les MdC. Pour autant, la FAGE souhaite qu'une réflexion approfondie soit menée sur le système actuel encadrant la carrière des enseignant.e.s-chercheur.euse.s. Les processus de recrutement doivent être davantage accompagnés, grâce à des ressources humaines et financières, de sorte qu'ils puissent veiller de façon satisfaisante à la rigueur scientifique et pédagogique des enseignant.e.s-chercheur.euse.s. Par ailleurs, une réflexion sur l'inclusion des élu.e.s étudiant.e.s issu.e.s d'organisations représentatives dans ces processus doit être menée, à l'instar de ce qui est proposé dans les pays limitrophes. C'est seulement lorsque ce système sera entièrement opérationnel que la suppression de la

qualification par le CNU pourra être envisagée, permettant un allègement des procédures administratives de la carrière des enseignant.e.s-chercheur.e.s, et un alignement avec les pratiques internationales.

La suppression de la qualification pour les PU entre en application dès cette année : vigilance quant aux formes de recrutement à avoir !

Les Chaires Junior :

Les postes de Directeur.ice de Recherches (DR) et de Professeur.e des Universités (PU) sont les postes les plus qualifiés de la recherche publique. L'accès à la titularisation vers ces postes arrive après l'année de qualification de l'habilitation à diriger des recherches, et à un concours interne pour garantir une égalité entre les candidat.e.s avant et la sécurité de l'emploi du secteur public après. La concurrence est extrêmement rude, avec un nombre de postes ouverts très faible par rapport aux candidatures (< 5 % de réussite pour le poste de CR1 INSERM en 2014 par exemple). La LPR dispose dans son article 4 la création de Chaires Juniors de DR ou de PU. Ces contrats à durée déterminée de 3 ans minimum et 6 ans maximum sont ouverts à tout titulaire d'un doctorat et permettent la propulsion directement à un poste de DR ou de PU, sans passer par la formation HdR. Ceux profitant de ces postes auront donc les responsabilités afférentes à un.e DR/PU mais sans la titularisation. Ils seront évalué.e.s après 3 ans et à la fin du CDD, et titularisé.e.s seulement si leurs travaux sont satisfaisants.

Un décret en Conseil d'État vient fixer le cadre de l'application de ce type de contrat. Un arrêté fixe pour chaque corps, domaine de recherche et établissement public concerné, le nombre de contrats de chaire de professeur.e junior susceptibles d'être pourvus chaque année.

La FAGE s'oppose à ce nouveau type de contrat qui crée un nouveau système de précarisation, entretenant une compétitivité malsaine dans la recherche, plutôt que d'abonder les voies existantes de recrutement. Le personnel aura toutes les responsabilités des postes mais avec en surcroît l'incertitude quant à son futur et la pression mentale de devoir prouver ses capacités (avec les dérives éthiques que l'on connaît face à ça). Par ailleurs, l'évaluation des personnels universitaires se concentrent quasi exclusivement sur leur recherche, en oubliant l'enseignement, et il est très probable que cette situation diminue d'autant plus l'intérêt à enseigner s'il n'est pas correctement valorisé.

Les CDI de mission :

Sur le modèle des Contrats à Durée Indéterminée (CDI) de chantier, la LPR permet la mise en place des contrats à durée indéterminée qui prennent fin lorsque la réalisation du projet pour lequel il a été mis en place est achevé ou que le projet ne peut pas être réalisé :

“un agent peut être recruté pour contribuer à un projet ou une opération de recherche identifiée, par un contrat de droit public dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération”

Les modalités de rupture du contrat ainsi que les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture ont été décidées par décret²⁷ en Conseil d'État. Il est aussi prévu l'interdiction de proposer à nouveau un CDI projet

²⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044293269>

sur la même thématique, pour éviter l'utilisation de ces contrats souples en lieu et place de véritables CDI, et que la durée minimale de ces CDI soit d'un an.

Ce CDI prend fin lorsque le projet pour lequel il a été conclu arrive à sa fin. Ce contrat ne permet pas d'assurer la sécurité de l'emploi et met les professionnel.le.s de l'enseignement supérieur dans une situation d'autant plus précarisante : ce CDI n'a d'indéterminé que le nom. La FAGE s'oppose à ce dispositif.

Les carrières académiques françaises en retard d'un point de vue international

En septembre 2019, un groupe d'expert a produit pour le MESR un rapport sur l'attractivité des emplois et des carrières scientifiques²⁸, en amont de la LPR. Différents enseignements peuvent en être tirés.

La rémunération des enseignant.e.s chercheur.euse.s est bien en dessous des standards internationaux : "le salaire annuel brut d'entrée moyen des chercheurs en France représente, en parité de pouvoir d'achat, 63% du salaire moyen d'entrée perçu par les chercheurs en Europe et dans les pays de l'OCDE". Pour faire face à ce constat, la LPR est venue instaurer un certain nombre d'indemnités et de primes. Mais ces solutions ne sont pas pérennes. Elles sont synonymes de surcharges de travail, et ne permettent pas les mêmes cotisations à la retraite. La FAGE demande donc une véritable revalorisation des salaires bruts, et ce dès le début du parcours des enseignant.e.s chercheur.euse.s.

Aussi, le taux de chômage des titulaires d'un doctorat illustre parfaitement la difficulté d'insertion professionnelle : le taux de chômage des docteur.e.s en France est près de trois fois supérieur à celui des pays de l'OCDE²⁹ !

Face à ce long parcours et au manque de financement du milieu académique, la FAGE demande un véritable investissement dans la recherche, et la mise en place d'un plan national d'embauche et de titularisation des enseignant.e.s chercheur.euse.s. Les nouveaux contrats précarisants et de mise en compétition des enseignant.e.s chercheur.euse.s doivent également être écartés.

Propositions en bref :

- Sortir de la logique de primes et d'indemnités en revalorisant les salaires bruts des enseignant.e.s chercheur.euse.s
- Mettre fin aux nouveaux contrats précarisants et de mise en compétition des enseignant.e.s chercheur.e.s
- Engager un plan national d'embauche et de titularisation des enseignant.e.s chercheur.e.s

²⁸ https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/loi_programmation_pluriannuelle/46/4/RAPPORT_FINAL_GT2_Attractivite_des_emplois_et_des_carrieres_1178_464.pdf

²⁹ https://www.letudiant.fr/static/uploads/mediatheque/EDU_EDU/0/1/138601-les-difficultes-d-insertion-professionnelle-des-docteurs-mohamed-harfi-cgsp-octobre-2013-original.pdf



formation
jeunesse
représentation
international
innovation sociale
fédéralisme

- Demander plus de moyens financiers et humains pour effectuer les recrutements sans qualification du CNU
- Intégrer les élu.e.s étudiant.e.s dans les processus de recrutement

