

Colloque interdisciplinaire ConCoRD-SHS

Conditions et contraintes de réalisation des doctorats en sciences humaines et sociales

Paris, 13-14 janvier 2025

Retranscription de la table-ronde du 13 janvier 2025

Animation par Julien O'Miel, CERAPS/Université de Lille

Intervenant·es :

- Sylvie Pommier, *Coordinatrice du doctorat, Service de la coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche – DGSIP / DGRI, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche – MESR.*
- Clément Luy, *pour le Collectif doctorant·es de la CGT FERC.*

L'objectif de cette table ronde était de réfléchir aux possibilités de transformation du doctorat, au regard de certains constats et de la façon dont on construit le doctorat comme problème. Donc, l'idée était de politiser un peu cette question-là, de voir comment le doctorat peut être à la fois un objet de mobilisation, mais aussi un objet de réforme et de faire un peu le point sur cette actualité. La table ronde réunissait Sylvie Pommier, professeure des universités au Laboratoire de Mécanique et Technologique de l'ENS Paris-Saclay, mais qui a aussi la fonction de coordonnatrice du doctorat au Service de coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche, et qui a été l'autrice avec Xavier Lazarus d'un rapport fin 2023 qui s'intitule « [Vers une meilleure valorisation du doctorat dans le monde de l'entreprise et de l'industrie](#) », et Clément Luy, doctorant au laboratoire Triangle à l'ENS de Lyon, actuellement ATER à l'Université de Rouen-Normandie, au laboratoire CETAPS, mais qui aussi appartient à la CGT, et qui reviendra sur l'expérience de constitution d'un collectif de doctorants et doctorantes à l'intérieur d'une centrale syndicale.

Propos introductifs

Sylvie Pommier

Entre 2014 et 2024, j'ai été vice-présidente chargée du doctorat à l'Université Paris-Saclay, donc, j'ai suivi la mise en place du doctorat commun dans cette université, donc, il n'y avait pas que la mécanique, il y avait plein de choses, dont effectivement des SHS, même si à Saclay, ce n'est pas quand même le domaine le plus développé. Mais, voilà, j'ai quand même cette vue un peu interdisciplinaire. Et puis, j'ai été présidente du réseau national des collèges doctoraux, qui regroupe, en fait, l'ensemble des collèges doctoraux français, qui eux-mêmes regroupent des écoles doctorales de toutes disciplines.

Alors, on a fait ce rapport face à un constat que vous connaissez certainement, qui est qu'on constate qu'aujourd'hui, on voit des érosions du nombre d'inscriptions en doctorat. On a du mal, finalement, à avoir un envol de la reconnaissance du doctorat, pour les carrières futures,

pour le privé, dans le secteur économique, et on a aussi des questionnements sur la mobilité internationale, le doctorat français semble moins attractif. Ce sont les constats principaux qui alertent les pouvoirs publics, et qui ont conduit à nous missionner sur cette mission-là, mais ce ne sont pas forcément les seuls constats qu'on peut faire.

Le rapport est issu d'un travail qui a duré un an. Beaucoup de choses avaient déjà été faites sur le plan du diagnostic, donc nous nous sommes concentrées, d'une part, sur des entretiens pour compléter un peu le panel de ce qui avait été fait avant, et d'autre part, sur la recherche, au cours de ces entretiens, plutôt de pistes un peu opérationnelles, plus que de diagnostic, c'était vraiment l'idée de qu'est-ce qu'on pourrait faire pour améliorer la situation, rendre le doctorat plus attractif, amener des publics plus divers vers le doctorat, parce qu'il y a vraiment un problème de diversité, que les conditions de déroulement des thèses se fassent mieux. Et puis, c'était quand même l'objet de la mission, amener une amélioration dans la reconnaissance du doctorat, dans tous les secteurs de la société, le secteur académique, mais, surtout en dehors du secteur académique, dans les entreprises et l'ensemble de la société.

Donc, on a fait un certain nombre de recommandations, de plusieurs ordres. D'abord, on a constaté qu'il y avait quand même.. une vraie dimension culturelle à cette question de la reconnaissance du doctorat, et qu'il fallait se donner les moyens de travailler cette question-là en se saisissant du problème de façon opérationnelle. Donc, avec une coordination au niveau national, en faisant appel, en fait, à des représentants, des acteurs du doctorat au niveau national, pour porter une voix commune et pour travailler là-dessus,

pour bien se coordonner. A noter que c'est ce que font les écoles d'ingénieurs. On compare souvent le doctorat avec les grandes écoles, c'est pas qu'ingénieurs, mais les grandes écoles, elles ont des conférences des grandes écoles qui font ce travail-là, et il faut pouvoir en faire autant pour le doctorat.

Mieux communiquer sur le doctorat : il y a eu plein de choses qui ont été faites, y compris du domaine de la réglementation, qui ne sont pas toujours connues, appliquées, ou mal interprétées, mal faites, donc il faut qu'on arrive à dépasser un certain nombre d'idées reçues, faire changer les pratiques et puis qu'on sache, finalement, comment ça se passe, aussi, du point de vue de ce que sont réellement les carrières des docteurs. Aujourd'hui, il y a une forte méconnaissance, beaucoup de préjugés qui reposent sur des choses qui sont anciennes, dépassées, et qui ont largement changé depuis. Donc il faut qu'on arrive à mieux faire connaître.

Alors ça passe par plusieurs voies, une plateforme du doctorat, identifier des ambassadeurs qui peuvent illustrer par leur propre parcours ce que sont réellement les carrières des docteurs, des outils (on propose un indice d'intensité doctorale pour lever l'invisibilisation qu'il y a sur les docteurs dans leurs différents secteurs professionnels). Ensuite, un travail sur les formations doctorales elles-mêmes, poursuivre leur mutation, pour améliorer les conditions de déroulement des thèses et la préparation de la suite.

Donc il y a plein d'aspects différents, mais sur les conditions de déroulement des thèses, il faut qu'on mette fin en particulier aux dysfonctionnements les plus forts, qui à la fois ne sont pas bons pour les doctorats, c'est évident, mais qui en plus nuisent catastrophiquement à la fois à l'attractivité en entrée et la reconnaissance en sortie.

Le dernier point, c'est qu'on nous avait donné une mission

qui était de réfléchir à comment amener des élèves ingénieurs, d'écoles d'ingénieurs davantage vers le doctorat, mais ça ne s'adresse pas uniquement aux élèves ingénieurs. C'est plus largement un certain nombre de publics qui sont plus éloignés du doctorat, il y a quand même un vrai enjeu de diversification des publics qui vont en doctorat, et donc il faut qu'on donne accès à des publics éloignés à une capacité à explorer l'écosystème de l'enseignement supérieur français. Et, de façon accessible pour le grand public, pas des choses qui soient inaccessibles. Alors ça peut concerner des élèves d'école d'ingénieurs,

mais ça peut concerner aussi des gens qui sont en poste, et qui pourraient revenir

vers des études doctorales. Il y a plein de gens qui préparent des thèses en parallèle d'une activité professionnelle, beaucoup plus dans d'autres pays qu'en France, et il faudrait qu'on puisse encourager ça davantage, mais dans des bonnes conditions, pas des conditions rocambolesques.

Et enfin, on a recommandé aussi de travailler sur l'HDR et la formation des directeurs de thèse. Alors ça, c'est un peu compliqué, mais on espère que ça pourra déboucher.

Clément Luy

Le collectif doctorant de la CGT, de la Fédération Enseignement, Recherche, Culture de la CGT, s'est constitué il y a deux ans et rassemble des doctorants contractuels ou non, de toutes catégories, et d'une trentaine de villes universitaires françaises. Je ne donne pas exactement le nombre d'établissements, parce qu'à Paris, il y a une présence dans de très nombreux établissements, donc la structuration se fait par établissement ou par établissements proches géographiquement, mais dans les autres villes universitaires, en général, il y a des échanges et des regroupements à l'échelle de la ville universitaire, ce qui permet, notamment, d'être plus efficace pour parler des sujets dans les laboratoires intertutelles, par exemple.

On regroupe des doctorants et des doctorantes de tout statut, donc contractuels, comme je le disais, mais aussi Cifres, des doctorants et doctorantes non financés, des ATER qui sont inscrits et inscrites en thèse, des doctorants et doctorantes des instituts, et donc, ça permet de discuter largement des problèmes et d'essayer de faire face à un problème qui est assez identifié, qui est celui de l'éclatement des statuts doctoraux. Le collectif essaie donc de se présenter comme un interlocuteur pour l'ensemble des doctorants et des doctorantes, capable de répondre aux différents problèmes, au-delà des questions disciplinaires ou des questions de statut.

Donc, la constitution de ce collectif date d'il y a à peu près deux ans, deux ans et demi, face à ce constat d'un éclatement et dans le contexte de l'existence d'un grand nombre de réseaux de jeunes chercheurs, soit organisés disciplinairement, soit plus largement, avec qui on échange et on communique, et qui pensaient comme nous que la constitution, l'institution d'un outil syndical était aussi intéressante. Elle permet en effet d'agir au sein des établissements avec les outils, donc, de l'organisation syndicale, c'est-à-dire en bénéficiant, notamment, de toutes les formations syndicales sur les questions liées à l'organisation et aux conditions de travail, mais aussi en permettant aussi un lien de travail étroit avec les représentants des autres catégories du personnel. Donc c'est effectivement un cheminement progressif, parce que la CGT n'a pas toujours été ouverte aux questions liées au doctorat, se préoccupant fortement des problèmes notamment des personnels BIATTS, des personnels titulaires, mais on est à l'aboutissement d'un cheminement vers la reconnaissance du

doctorant comme un travailleur et de la doctorante comme une travailleuse au sein des universités, et ça passe aussi par une reconnaissance au sein de notre organisation syndicale.

Parmi les modes d'action : ils sont très différenciés, évidemment, bien sûr, selon les collectifs, selon les forces vives qui sont disponibles. Donc, dans certains établissements, l'action se focalise justement à l'échelle de l'établissement, en lien avec la section syndicale locale, donc avec un travail qu'on fait pour obtenir une meilleure reconnaissance du travail

des doctorants au sein de l'établissement, avec des mesures prises à l'échelle des établissements. Dans d'autres établissements, l'action est plus présente à l'échelle des laboratoires et des écoles doctorales, avec le choix de participer à la représentation dans ces institutions. Mais c'est cette variété, cette diversité qui, à mon avis, fait aussi la richesse de notre activité, c'est que les stratégies, les modes d'action ne sont pas les mêmes partout et dépendent des capacités dans chaque établissement.

Par contre, ce qui est un peu plus commun au sein du collectif à l'échelle nationale, c'est les thématiques de notre action, dont certaines peuvent rejoindre une partie des préoccupations du ministère, même si on va être loin d'être en accord sur toutes les solutions à trouver. Je pense évidemment aux questions d'encadrement qui ont été

largement abordées cet après-midi. Évidemment, on peut intervenir dans la défense des situations individuelles pour faire face à des problèmes d'encadrement, intervenir aussi pour faire de la prévention, des campagnes de prévention, et puis inciter nos établissements à réagir, à faire face et à prendre en main les situations d'encadrement dégradé. Donc, là-dessus, il y a évidemment toute une palette de modes d'action qu'on peut saisir.

Une autre grande thématique de l'action porte sur la lutte contre la précarité, avec notamment le lancement d'une campagne sur les vacances, sur la rémunération des vacances, qui demande le respect de la loi en vigueur, notamment sur la mensualisation des vacataires, et pour ça, on a travaillé en lien avec les autres collectifs et syndicats (par exemple Sud, la CJC) et puis on s'inscrit aussi, bien sûr, dans la continuité de toutes les campagnes qui ont été menées par l'ANCMSP.

Et puis, bien sûr, on essaye d'avoir un rôle d'information. Donc en répondant aux demandes qui nous parviennent, soit directement via nos contacts, soit par l'intermédiaire des sections syndicales qui ne sont pas forcément encore au courant de la spécificité des situations doctorales et qui ont donc aussi besoin de l'appui d'un collectif comme le nôtre pour répondre aux problèmes localement. On essaye ici de jouer un rôle d'information, d'information sur les droits, d'information sur les moyens de faire face aux difficultés. Et tout ça doit participer à la reconnaissance du doctorant comme un professionnel de l'enseignement supérieur en début de carrière. Et cette information sur les droits, évidemment, en fait pleinement partie : avant de se défendre, il faut bien sûr les connaître.

Discussion

Julien O'Miel :

Premier point de discussion : revenir sur cette figure duale du doctorant, à la fois étudiant et travailleur, avec une sorte de polarité qui irait entre le travailleur et puis la figure de Tanguy, qui est en fait vécue assez concrètement par les doctorants et doctorantes. En fait, quand on

vous demande de vous taire, on vous appelle étudiants, et puis quand on vous demande de venir faire une vacation parce qu'on n'a trouvé personne, on va vous demander de passer pour un collègue, un travailleur de l'université, etc. Cela mesure quand même un certain nombre de tensions autour de la question des conditions de travail, du droit du travail, de la professionnalisation d'insertion professionnelle, du rapport entre diplôme, métier et rémunération, des politiques de financement, etc. Donc première question, que peut-on faire concrètement pour agir sur les conditions de travail ?

En plus, avec des spécificités des SHS, où on a un taux de non-financement des doctorants et doctorantes qui est très élevé, un taux d'arrêt de thèse qui est très élevé, et un isolement doctoral est beaucoup plus fort que dans d'autres disciplines. Et puis, comment on aborde le droit du travail, comment on accompagne, comment on gère des situations de non-respect du droit du travail ?

Sylvie Pommier :

Oui, c'est vraiment un sujet crucial, enfin, central. Alors, déjà, tout n'est pas sombre. Des évolutions qui sont interprétées comme négatives comme la baisse du nombre d'inscrits en première année de doctorat, analysée comme un problème d'attractivité, peuvent aussi traduire une amélioration. En fait, on voit que ce sont les situations les plus dégradées qui se résorbent. On peut regretter que cette amélioration se traduise par une diminution, puisqu'en fait elle ne se fait pas à moyens constants. Il y a eu beaucoup de moyens qui ont été mis sur le doctorat, mais pas assez pour que toutes les situations dégradées soient remplacées par des bonnes situations au lieu de se traduire par une baisse des inscriptions.

Mais, en tout cas, cette baisse s'explique pratiquement sur les trois quarts par la baisse des effectifs de doctorant qui préparaient le doctorat dans les conditions les plus précaires, c'est-à-dire, typiquement, avec uniquement un financement par des vacations, et ce sont des situations qui ne devraient plus exister aujourd'hui. C'est très bien de faire de l'enseignement, mais il faudrait que ce soit en plus d'un contrat de travail.

Deuxième aspect, les taux d'abandon, qu'on a regardés, on a eu beaucoup de mal à avoir l'information, ce qui prouve déjà que ce n'était pas suivi. Le fait d'avoir des difficultés à trouver cette information n'est pas normal, c'est quelque chose qu'on devrait regarder de près puisque c'est justement là où se trouvent tous les problèmes. C'est pas la peine de vouloir faire venir beaucoup plus de gens en thèse si, au final, ils ne vont pas jusqu'au bout. Ce qu'on voit, c'est que les soutenance de thèse, le nombre est resté à peu près stable au cours du temps, il n'a pas baissé. C'est le nombre de premières inscriptions qui a baissé.

Donc, finalement, il faut qu'on aille regarder les taux de réussite, et ce qu'on voit, c'est que les taux de réussite, il a fallu faire quelques exercices pour y arriver, mais on a pu les déterminer, et les taux de réussite se sont améliorés. Donc, il y a une vraie amélioration de ce point de vue-là, mais c'est très hétérogène selon les disciplines. En mathématiques, on a des taux d'abandon qui sont de l'ordre de 9%, donc, en gros, 90% de ceux qui démarrent leur thèse obtiennent leur doctorat à la fin, mais presque tout le monde est financé et les sélections en entrée qui sont assez drastiques. En sciences humaines et sociales, c'est assez variable selon les disciplines, avec des contrastes très importants, mais, par exemple, en droit, on a des taux d'abandon, non seulement qui sont au-dessus de 50%, mais qui, en plus, augmentent. Donc,

ce n'est pas satisfaisant que les taux d'abandon augmentent, alors que partout ailleurs, ils ont diminué en moyenne.

Donc, il faut aller voir pourquoi. Ce qu'on voit, c'est qu'en fait, on a, d'une part, la persistance de situations où les doctorants sont des conditions précaires, et d'autre part, quand on a des thèses qui sont structurellement plus longues que 3 ans et que les financements sont de 3 ans, même si on augmente la part des doctorants qui sont financés au début de leurs thèses, on a un problème sur la fin. Donc, il faut assurer que la situation, même si elle n'est pas précaire au début, ne le devienne pas dans un deuxième temps. Donc, il faut trouver des solutions pour que, si l'usage est que les thèses durent 5 ans, on se débrouille pour que, dès le début de la thèse, on s'assure que tout est bien monté et bien organisé pour qu'on puisse avoir un financement, une situation bien organisée jusqu'à la soutenance. Avec des cotisations sociales aussi, parce qu'il y a eu des changements sur la loi Hamon-Touraine, avec les 43 annuités de cotisation (on ne parle pas de l'âge de départ parce que ça ne concerne pas vraiment les postes universitaires). Ceci va poser problème, car si on n'a pas cotisé pendant sa thèse et qu'en plus, la thèse est longue, le problème n'est pas seulement la précarité pendant la thèse, mais aussi plus tard, la retraite. Donc, il faut savoir dire que ces situations-là, peut-être que ça s'est fait, peut-être qu'on a des exemples de cas où ça s'est très bien passé, mais elles sont génératrices de difficultés, donc il faut apprendre à dire non. Donc, il faut mieux s'organiser pendant le déroulement de la thèse.

Il faut aussi mieux suivre, s'assurer que la réglementation telle qu'elle est prévue est bien appliquée. Peut-être qu'il va falloir la simplifier un petit peu pour qu'on en reste sur l'essentiel, mais que par contre, on fasse ce qu'il faut pour s'assurer que c'est effectivement fait. Parce qu'une des difficultés, vous avez discuté des comités de suivi, c'est que la réglementation sur le doctorat est très complexe et très lourde, mais très mal appliquée. Donc, il vaudrait mieux peut-être en avoir un peu moins, mais bien fait.

Alors, le dernier point sur la figure de, à la fois, étudiant et travailleur. Alors là, on va peut-être pas être totalement d'accord, mais il y a eu vraiment beaucoup d'efforts qui ont été faits pour que le doctorat soit vraiment reconnu comme une expérience professionnelle. Mais on passe maintenant dans un peu un extrême inverse, en disant, c'est uniquement une expérience professionnelle, et on oublie que le doctorant est aussi un étudiant. Par exemple, côté Saclay, on peut ne même plus vouloir payer les droits d'inscription parce qu'on veut être considérés comme des chercheurs et pas comme des étudiants. Le problème, c'est que si on prend l'insertion professionnelle à bac+5, elle est très bonne. Donc, pourquoi aller faire un doctorat si c'est uniquement une expérience professionnelle, et que ce n'est pas aussi une formation, pour gagner moins ? Ça dure longtemps, et au final, si ce n'est qu'une expérience professionnelle, ce n'est pas forcément valorisant.

Donc, il faut absolument revendiquer que ce soit à la fois vraiment une expérience professionnelle, qui en ait toutes les caractéristiques, et d'autre part, que ce soit aussi une formation. Et qu'on prévoit bien que le doctorat, non seulement fait des choses passionnantes pendant sa thèse, mais c'est aussi pour la suite quelque chose qui a été une formation qu'on peut valoriser pendant toute sa carrière. On a appris une culture scientifique, on a appris des méthodes qui sont uniques, qui permettent vraiment de traiter des problèmes complexes, d'innover, de créer des connaissances. Et ça, que ça puisse être applicable dans tout un tas de métiers et pas seulement pour faire chercheur dans un secteur académique. Donc, si on veut valoriser vraiment le doctorat et qu'il soit reconnu, il faut mettre en avant sa dimension de

formation. Mais ça ne veut pas dire que, par ailleurs, ce n'est pas aussi une expérience professionnelle.

Alors, par ailleurs, on met souvent l'accent sur le fait que le doctorat, c'est un peu particulier parce que c'est à la fois une expérience professionnelle et une formation, mais il y en a d'autres. Les médecins, par exemple, je ne dis pas que leurs situations sont idéales, mais depuis toujours, la formation médicale, c'est une formation par la pratique. Donc, une fois qu'on rentre en internat, on s'inscrit tous les ans, on a des petites formations, mais pas grand-chose, mais pour l'essentiel, c'est une formation par la pratique médicale au milieu hospitalier ou autre. Et à la fin, on exerce. Il n'y a donc pas que le doctorat qui est dans cette situation-là, c'est classique. Et on a bien d'autres formations où, effectivement, où on va être à la fois formé par la pratique et formé par du théorique ou des choses qui sont d'une autre nature. Donc ça ne devrait pas être un sujet, en fait.

Julien O'Miel : L'enjeu est peut-être aussi celui des modalités de représentation d'une parole doctorale dans un certain nombre d'instances. Et en fait, ce double jeu était, quand il s'agit de prendre la parole, on vous considère comme étudiant, et donc, taisez-vous. Par contre, quand il s'agit de contribuer sur les maquettes où on vous demande des heures, on vous considère comme un collègue. C'était plutôt cette tension-là, aussi, que je mettais en avant.

Sylvie Pommier : Oui, oui, alors, c'est sûr, il faut être représenté des deux côtés, tout à fait. Je suis d'accord.

Clément Luy : Oui, alors, sur cette question-là, la dualité, elle est claire. Moi, j'élargirais à la question où j'ai toujours trouvé, dans les moments de représentation des doctorants, notamment celles et ceux qui pouvaient être victimes de harcèlement, que la tendance à appeler les doctorants exclusivement les étudiants, qui, je pense, vient aussi d'une tradition anglo-saxonne, puisqu'on traduit, notamment dans les milieux SEE, PhD student par étudiant tout court, était clairement une modalité d'infantilisation et de ne pas considérer les doctorants comme des collègues. Et c'était assez clair.

Ensuite, le double statut, il n'est pas contesté par le collectif doctorant, en soi. On aboutit à un diplôme à la fin, et effectivement, dans cette mesure-là, le doctorat est une formation. Et par ailleurs, même si les situations ne sont absolument pas satisfaisantes, ça permet aussi aux doctorants non financés d'avoir un statut à l'université. Même si ces situations sont souvent synonymes d'un maintien dans la précarité, dans la situation actuelle, c'est un fait que le statut de doctorant et l'inscription en thèse permettent le maintien des doctorants et des doctorantes non financées dans les universités, même si on ne peut pas s'en satisfaire.

Alors, pour en revenir aux questions de la reconnaissance comme professionnel, comme personnel des universités, des instituts ou des entreprises, du secteur privé pour les Cifre, et sur la question de la représentation, je commencerais par dire que c'est vrai que c'est toujours une question complexe. Dans la représentation individuelle d'abord, parce que, si on revient sur la présentation de Virginie et Vanessa tout à l'heure sur les doctorants en situation de handicap, par exemple, les dispositifs RQTH (reconnaissance qualité travailleurs handicapés), ils ne fonctionnent que pour les agents de l'enseignement supérieur, enfin du public. Donc un

doctorant ou une doctorante qui n'est pas salarié de l'université dans laquelle il fait sa thèse n'a pas forcément droit à un dispositif adapté fourni par l'université ou par l'établissement dans lequel il est juste inscrit en thèse. Et donc ça, forcément, dès qu'on étudie ou qu'on veut défendre un dossier individuel, la question de savoir si on est en contrat ou pas en contrat et où, dans quel établissement on a un contrat de travail, elle est forcément déterminante. Là, j'ai cité l'exemple de la reconnaissance de la qualité de travail aux handicapés, mais c'est le cas pour tous les dispositifs applicables en matière de ressources humaines.

Sur la représentation, effectivement, c'est un problème auquel on essaye de s'atteler parce qu'on a souvent constaté au sein du collectif, des grandes difficultés sur la représentation sur qui peut représenter et où les doctorants peuvent être représentés dans les établissements. Alors, c'est vrai qu'on pourrait aussi poser la question à l'échelle ministérielle parce qu'elle s'incarne aussi de différentes manières. Mais il y a toujours ce souci de la double représentation étant donné qu'on a, pour les doctorants contractuels personnels et étudiants du fait de l'inscription en thèse, un double système de représentation : le système de représentation des étudiants dans les conseils centraux, par exemple, des universités, et le système de représentation du personnel dans les instances représentatives sur la santé au travail, par exemple.

Alors parfois, ça se télescope puisqu'on peut être aussi représenté par les représentants des enseignants-chercheurs dans les conseils centraux, mais en tout cas cela crée beaucoup de complexité. Souvent, les doctorants sont très peu représentés parce que les collèges de représentants des enseignants-chercheurs ne comportent que des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses titulaires, et les collèges de représentation des étudiants et étudiantes ne sont composés que d'étudiants et d'étudiantes jusqu'au master, qui ont déjà aussi beaucoup de problèmes à traiter. Et du coup, la place des doctorants n'est jamais vraiment sanctuarisée dans les instances des établissements, ni même dans les instances au niveau ministériel parce que c'est toujours le même système qui s'applique.

Donc au sein du collectif, on essaye de faire un travail de défrichage pour clarifier d'abord le rôle des différentes instances, la capacité à y être représentés et puis, évidemment, pour donner des conseils pratiques, les sujets qu'on peut défendre dans chaque instance. Par exemple, les sujets liés aux règles d'inscription en thèse, au déroulement des comités de suivi ne sont pas forcément étudiés dans les instances en santé au travail et à l'inverse, on ne va pas forcément parler des problèmes de ressources humaines liés à l'organisation du contrat doctoral en commission recherche. Et donc, on a besoin de clarifier ça.

Évidemment, on soutient et on incite aussi à s'investir dans toutes les instances et puis, ce sera prochainement aussi l'objet d'un guide de la représentation qu'on publiera bientôt pour clarifier toutes ces informations. Parce que c'est un vrai enjeu d'avoir des représentants et des représentantes qui puissent porter la voix des doctorants et des doctorantes à toutes les échelles, même si ce n'est pas la représentation électorale qui résume la question des mobilisations du collectif, c'est évidemment une question importante. Les présentations qu'on a eues tout à l'heure sur les deux laboratoires se sont faites par les représentants et représentantes des doctorants à l'échelle des laboratoires, parce que c'est souvent, avec l'école doctorale, l'échelle de représentation la plus courante. Ça montre bien aussi que la représentation des doctorantes à l'échelle des établissements n'est pas encore une question complètement acquise, et ça, c'est aussi un dossier sur lequel on cherche à s'impliquer assez fortement. Parce que pour nous, ça fait partie de la reconnaissance, ça fait partie de la valorisation, et c'est aussi une manière d'améliorer les conditions de réalisation des thèses,

que les doctorants et doctorantes aient vraiment une place dans les établissements comme l'ensemble des autres personnels et des étudiants de l'établissement.

Même si, bien sûr, se pose toujours la question des limites, c'est-à-dire l'influence de la précarité, des problèmes de l'instabilité statutaire, du temps disponible aussi pour s'investir, qui sont toujours des limites à cette implication, et c'est sans doute là aussi qu'on peut appeler à trouver des solutions sur comment faciliter cet investissement. Les adaptations auxquelles ont droit, par exemple, les autres catégories de personnel, comme les aménagements pour la reconnaissance qualité de travailleur handicapé, concrètement pour les doctorants, comment on peut les appliquer, trouver des équivalents aux décharges pour l'implication des personnels dans les instances des établissements, parce que tout ça, ça participe à cette reconnaissance de l'implication et de l'activité professionnelle des doctorants dans les établissements.

Sylvie Pommier :

Si je peux rebondir, je voudrais dire qu'effectivement, la représentation des doctorants parmi les étudiants, ça pose un problème, parce que les doctorants représentent 3% des diplômés d'établissements supérieurs, donc en proportion, ils sont toujours pas assez nombreux. Et donc, on va avoir des difficultés, alors vous avez parlé de la CFVU, mais ça va être pareil sur la commission qui arbitre par exemple sur l'attribution de la CVEC, la contribution vie étudiante et campus. Tout le monde la paye, y compris les doctorants, mais après, l'usage qui en est fait, est décidé au sein des commissions. Comme il y a des représentations étudiantes dedans, les doctorants, souvent, on a du mal à les représenter.

Donc c'est compliqué. Au sein des laboratoires, c'est beaucoup mieux, parce que là, la proportion de doctorants dans les laboratoires, elle est généralement très importante, typiquement plus de 30%. Donc on a une efficacité à représenter les doctorants, typiquement dans la commission de recherche du conseil académique. À Paris-Saclay, par exemple, dans la CRU-CAC, on a un collège doctorant, avec des places sanctuarisées pour les doctorants. Mais ça veut pas dire qu'on va traiter tous les sujets. Alors vous avez cité le cas des travailleurs handicapés, moi j'en ai d'autres, des choses toutes bêtes, comme l'accès à la cantine. Donc quand on est, effectivement, dans un établissement universitaire, on a le CROUS. Mais quand on est dans un doctorant, dans un laboratoire d'un organisme de recherche, les collègues chercheurs vont dans la cantine de l'organisme. Et les doctorants, s'ils sont salariés par l'organisme y ont accès. S'ils ont un contrat doctoral de l'université, une CIFRE, ou un travail, en parallèle d'une activité professionnelle, ils n'y ont pas accès. Donc il faut qu'ils aillent faire, je ne sais pas, 5 km pour aller au CROUS. Bon ça c'est des choses qu'il faut absolument traiter.

Alors il existe des statuts dans les laboratoires « d'hébergé », où on prévoit une convention d'hébergement. C'est pas parce qu'on ne paie pas la personne qu'on ne peut pas lui apporter tous ses services. Malheureusement, on ne l'utilise pas systématiquement pour les doctorants. On devrait mettre noir sur blanc que les doctorants, quand ils sont accueillis dans un laboratoire, bénéficient des services qui environnent ce laboratoire, la médecine, la cantine, etc. C'est des choses qui peuvent être effectivement mises en place, mais qui actuellement, relèvent de l'organisation interne des établissements.

Et quand on regarde finalement le fondement, actuellement, le cadrage réglementaire fait que les établissements ne peuvent pas forcément s'organiser comme ils veulent. Donc, sur l'arrêté sur le doctorat, par exemple, en 2016 a été introduite la possibilité de créer des collèges doctoraux, mais le transfert de compétences d'une école doctorale à un collège doctoral, c'est-à-dire remonter au niveau de l'établissement, et même parfois les collèges doctoraux sont partagés entre deux établissements (par exemple à Strasbourg, c'est l'Université de Strasbourg et l'Université de Haute Alsace ont le même collège doctoral), n'est pas simple. Et donc on a parfois du mal à mettre en place, même si on peut mettre des bons outils, en disant on a un collège doctoral avec des représentants des doctorants, où on va pouvoir mettre en place un certain nombre de choses qui sont transverses aux disciplines, la réglementation ne permet pas aujourd'hui de le faire de façon souple, on ne peut pas transférer les missions à ce type d'échelon. Donc il y a des choses à assouplir pour que ça puisse s'organiser de façon plus efficace.

Julien O'Miel :

A propos de l'insertion professionnelle, de la professionnalisation, Madame Pommier, dans votre rapport, vous faites le constat qu'il y a un problème culturel, une représentation croisée du monde privé qui serait le Satan capitaliste pour les doctorants et doctorantes, et à l'inverse le doctorant vu comme un Tanguy qui ne veut pas travailler. Et ça pour le coup, c'est un peu une martingale des rapports sur la question du doctorat. Mais par contre, avec un peu de recul, l'anecdote, c'est qu'en 2008, il y a un salon des thèses organisé par la FNSP et un représentant du MEDEF est invité, et il nous avait dit « les ingénieurs sont des produits normés, les docteurs sont des produits anormés ». Et le sentiment avec le recul, c'est qu'effectivement il y a eu tout un travail de normalisation du doctorat mais qui a plutôt tiré sur le modèle des sciences expérimentales. Et que fondamentalement on essaierait de tirer le modèle du doctorat en SHS sur une thèse sèche, financée, courte, etc. Et donc j'aimerais vous entendre réagir là-dessus, sur comment on peut prendre en compte sur la durée des thèses, sur les modalités de financement, etc.

Et Clément Luy, pouvez-vous revenir un peu sur l'usage du répertoire juridique, du droit pour l'accompagnement de situations particulières etc., mais est-ce qu'il n'y a pas une tension entre jouer du droit comme le font les syndicats quitte à individualiser un peu le travail de mobilisation, et construire une mobilisation collectivement. Comment on construit un rapport de force, et à quelle échelle on le construit, est-ce que c'est l'échelle des établissements, est-ce que c'est l'échelle du ministère, en sachant que les différentes réformes sur l'autonomie des universités ont posé un peu ce problème-là, quels sont les interlocuteurs, quels sont les répertoires qu'on mobilise, etc.

Luc Sigalo Santos : Une toute petite question de précision, vous disiez que la formation des encadrants et les HDR c'est un peu compliqué, vous en avez un peu parlé quand on a fait un entretien avec Vincent, mais peut-être revenir un peu sur pourquoi, qu'est-ce qui bloque, quelques idées sur la question, comment vous voyez le...

Sylvie Pommier : Ça fait quand même 10 ans que tous les rapports qui sortent sur le doctorat ou même autour, je dirais, préconisent de revoir l'HDR, et disons qu'on n'arrive pas à avancer sur le sujet. Donc là, j'espère qu'on pourra revenir, en ce moment, il y a une question un peu politique, on est sur quelque chose qui peut être... On discutait de normalisation du doctorat, alors si vous allez normaliser les chercheurs, les encadrants, ça va être encore plus mal perçu. Donc c'est pas forcément simple d'avancer sur ce sujet-là. Mais il y a un vrai besoin, il faut qu'on avance, et il y a eu quand même un nombre incroyable de conclusions qui sont arrivées au même stade.

Alors à mon avis, parce que déjà, l'arrêté de 1988 est complètement obsolète, on fait référence à des choses qui n'existent plus, vraiment, le texte lui-même est complètement dépassé et ne répond plus aux besoins. Quand l'HDR a été créée, c'était pour, historiquement, remplacer la thèse d'État. J'imagine que, dans l'idée, c'était une mesure transitoire, avant de rejoindre un système unique, avec un doctorat unique LMD, et puis ça s'arrêtera là. Et donc, on ne met pas à jour l'arrêté parce qu'on envisage de le supprimer. Alors, là, il y a eu quand même deux rapports, en 2020 et 2021, l'un sur le recrutement des enseignants-chercheurs, et l'autre sur le doctorat, qui ont tous les deux conclu, pour des raisons un peu différentes, qu'il valait mieux ne pas supprimer l'HDR, mais, au contraire, la maintenir et la réformer.

Par contre, réformer l'HDR, ça veut dire quoi ? Est-ce qu'on continue d'en faire un diplôme, ou est-ce qu'on fait vraiment une habilitation ? Ça s'appelle une habilitation, mais en fait, c'est un diplôme. Donc, est-ce qu'on en change un peu la nature, ou pas ? Est-ce que ça reste un diplôme ? Si c'est un diplôme, est-ce qu'on met un contenu de formation obligatoire ? Est-ce qu'on la fait passer par les écoles doctorales, comme le doctorat, ou non ? Parce que l'enjeu de qui s'occupe de l'HDR est souvent très sensible, tout ça n'est pas encore très consensuel, et l'idée même de former les encadrants n'elle est pas consensuelle. Avoir un programme de formation obligatoire, ça fait réagir beaucoup.

Moi, c'est quelque chose que je trouve très paradoxal, parce que je l'ai vu à l'université Paris-Saclay, il y a des gros débats sur faut-il imposer ou non une formation pour l'HDR, il y a des établissements qui le font, Bordeaux le fait, je crois que Sorbonne université le fait. Nous, on l'a pas fait, mais on a dit, si vous faites la formation, on prend vos droits d'inscription dans le cadre de la formation professionnelle. Mais de toute façon, même sans le faire, tous ceux qui passent à l'HDR, ils viennent suivre les formations. Par contre, le principe que ce soit inclus dans l'HDR semble poser problème. Alors que dans la pratique, en fait, tout le monde vient suivre sa formation et ça n'a jamais posé de problème pratique. Je crois pas qu'on ait vu un seul candidat à l'HDR qui ait choisi de ne surtout suivre aucune formation à l'encadrement doctoral. Bon, mais c'est comme ça.

Sur la question de la professionnalisation, je dirais que c'est pas tellement une question de modèle des thèses expérimentales pour les autres. Par contre, la question du devenir professionnel hors secteur académique, elle est très classique dans le domaine hors SHS. Elle se pose peut-être pas dans les mêmes termes exactement en SHS, mais il y a quand même quelque chose qui est très insatisfaisant, il y a 1% de la population active qui est titulaire d'un doctorat, et il y a 1% des emplois qui sont des emplois de chercheurs. Donc il ne devrait pas y avoir de problème. Sauf que si on regarde dans la R&D des entreprises, il n'y a que 10% des chercheurs qui sont des docteurs. Les autres, ce sont des ingénieurs qui occupent des postes de chercheurs dans la R&D des entreprises. Et puis quand on regarde la proportion docteur-ingénieur dans ces postes-là, on s'aperçoit qu'elle est tout juste conforme, non pas à la part

des docteurs diplômés versus la part des ingénieurs diplômés, mais des docteurs diplômés dans les domaines sciences et technologies. Donc, en gros, il y a même pas de préférence pour un docteur pour faire de la recherche. C'est cruel, mais...

Ça n'apporte même pas une petite préférence d'avoir un doctorat dans la R&D ! Et je parle en plus dans les domaines sciences et technologies où pourtant, normalement, c'est... On voit bien qu'on a un vrai problème culturel sur lequel il faut qu'on avance. Et c'est pour ça qu'on voulait travailler sur cet indice d'intensité doctorale et avoir des ambassadeurs du doctorat. Ce qu'on a constaté au cours des discussions, c'est qu'il y avait beaucoup de discussions sur « oui, mais ils n'ont pas les codes de l'entreprise, parce qu'en général, ils vont dans le secteur académique ». Mais en réalité, il y a plein de docteurs qui vont dans différents secteurs, en dehors du secteur académique et qui ont parfaitement les codes de l'entreprise. Et puis on ne se pose pas cette question pour les autres diplômés à Bac +5, ils ont pas plus les codes de l'entreprise, pourtant, on ne se pose pas la question. Donc, c'est bizarre.

Deuxième sujet, leur potentiel d'évolution en dehors de la R&D, est-ce qu'ils sont capables d'évoluer en dehors de la R&D? Pourquoi on se pose ce genre de questions ? C'est parce qu'en fait, on identifie les docteurs que quand ils sont dans la R&D. Quand ils sortent de la R&D, on ne sait plus qu'ils sont docteurs. Ça ne veut pas dire qu'ils n'ont pas évolué, qu'ils n'ont pas eu de très belles carrières. Ça veut dire que l'ensemble de leur collectif professionnel ne le sait pas, qu'ils ont un doctorat. Donc on a besoin de les identifier dans leur secteur professionnel pour que chacun se rende compte des types de carrières et des types de trajectoires qu'on peut avoir quand on a un doctorat.

Donc on voulait en fait mettre cet indice d'intensité doctorale et faire en sorte que toutes les entreprises qui viennent demander une subvention, par exemple du crédit impôt recherche, un soutien pour une thèse Cifre, France 2030 enfin toutes ces choses-là, dans un premier temps, on leur demande de calculer leur indice d'intensité doctorale. Simplement parce que le calculer, ça va demander de repérer les personnes qui ont un doctorat dans l'entreprise. Déjà les repérer, les mettre dans le système RH, parce que s'ils ont à faire ça plusieurs fois, il faudra qu'ils le mettent dans le système RH. Le jour où cette information est suivie, ça va changer les choses. Parce qu'on verra, on pourra voir ce qu'ils deviennent et en avoir beaucoup plus conscience.

Vanessa Simian : Quelle est la place des doctorantes, doctorantes en situation de handicap dans vos projets ? Est-ce qu'il y a des choses en particulier qui les concernent ?

Clément Luy : Ce dont je parlais tout à l'heure, sur faire respecter les modalités d'adaptation et d'aménagement, notamment pour les doctorants en situation de handicap, me paraît être absolument la priorité, déjà, dans les établissements. Cela veut dire trouver des modalités d'aménagement, des thèses, du travail, du doctorat, pour que les situations de handicap puissent être prises en compte. Ça me paraît être la première chose. Ensuite, plus généralement, en termes de projets, le collectif s'est formé il y a deux ans, et ça fait partie de nos chantiers en cours pour délimiter des revendications plus larges à ce sujet.

Sur la question sur l'usage du droit, la construction des mobilisations collectives, et peut-être plus généralement dans quelles conditions les doctorants peuvent se mobiliser. Alors, sur

l'usage du droit, d'abord, alors moi j'ai été à très bonne école dans ma formation syndicale, puisque j'étais dans l'établissement d'enseignement supérieur où il y a eu le plus de recours contre la direction et contre le président de la COMUE à Lyon à l'époque. Donc j'ai eu une bonne formation à ce sujet, mais je considère que le droit est un moyen, c'est-à-dire qu'on ne fait pas des recours contre des décisions juste pour le plaisir de contester des irrégularités formelles, mais que c'est un moyen de défendre une cause politique, donc de défendre une situation individuelle s'il y a besoin de faire un recours et d'accompagner quelqu'un dans un recours, ce qui souvent arrive très tard dans les démarches qu'on porte, ou même sur des dimensions collectives, sur les conceptions du fonctionnement de l'établissement, etc.

Donc, le collectif, notamment dans le cadre de la campagne sur la rémunération des vacations, le collectif CGT doctorant porte cette conception-là, c'est-à-dire qu'on soutient et on accompagne des gens dans des recours au tribunal administratif, quand l'université n'a précédemment pas donné suite à des demandes de rémunération généralement très tardives. Donc c'est vraiment un moyen d'obtenir une satisfaction sur un sujet, et une compensation sur un sujet politique. Ce n'est pas une fin en soi. La construction des mobilisations collectives, le droit peut en faire partie, il peut être un débouché, une contestation, notamment, ou un recours juridique groupé, ça peut être l'aboutissement d'une mobilisation collective, quand elle n'a pas réussi à aboutir sur d'autres sujets.

La construction des mobilisations collectives, elle passe par la mobilisation d'un grand nombre de capacités d'action, et il est vrai qu'en tant que doctorant et doctorante, c'est très compliqué, du fait de l'insécurité statutaire, de la précarité, c'est parfois difficile de mener une mobilisation collective. Si on reprend l'exemple de là, par exemple, déjà, dans les laboratoires, c'est vrai qu'on a des représentants, c'est vraiment une échelle de représentation fondamentale, le laboratoire, l'école doctorale, mais, arrivent assez régulièrement autour de nous, ou dans le collectif, des témoignages de représentants des doctorants qu'on empêche de parler, dans les conseils de laboratoire ou d'école doctorale, à qui on ne permet pas de communiquer, c'est-à-dire à qui on ne veut pas donner la liste des doctorants et doctorantes inscrites au labo ou à l'école doctorale pour pouvoir envoyer des mails d'information, qui vont généralement être des mails d'information anodins, mais qui pourraient servir effectivement s'il y a des difficultés, pour mener une enquête, etc. Et c'est vrai que c'est des choses qui arrivent régulièrement, et qui sont symptomatiques de la difficulté de faire des mobilisations collectives, même à une échelle où il y a une représentation.

Ensuite, bien sûr, c'est difficile de se mobiliser plus largement dans la situation de précarité, mais ça reste possible, et forcément, nous, on considère que l'outil syndical le permet. Je prends l'exemple de l'année dernière à Lyon, dans un laboratoire multi-tutelles de sciences exactes, mais on pourrait trouver des situations similaires en SHS, donc multi-tutelle université-institut. Il y avait des graves dysfonctionnements, des gros problèmes de harcèlement moral qui ont été caractérisés, qui ont donné lieu à des sections disciplinaires, et à des sanctions contre six chercheurs et enseignants-chercheurs. En fait, tout ça n'a été possible que parce que d'une part, l'organisation syndicale avait rempli son rôle, mais aussi parce que les doctorants avaient organisé une manifestation, s'étaient mobilisés publiquement, et montraient, et on sait que ce n'est pas facile, que c'était possible.

En tout cas, tout ça, c'est pour dire que l'action syndicale ce n'est pas que la représentation dans les instances, c'est aussi en permanence, en lien avec les doctorants et le partage des expériences, qu'elles soient bonnes ou mauvaises. Mais du coup, les mobilisations elles se

font pas que par l'intermédiaire de la représentation, mais aussi au travers de manifestations plus collectives. et ça, je pense que c'est possible quand, dans l'établissement, on reconnaît la place des doctorants, quand on leur reconnaît le droit à s'exprimer, quand on n'infantilise pas ou qu'on n'empêche pas les doctorants de parler de leurs problèmes et de leurs difficultés, et ça, c'est aussi un vrai enjeu de reconnaissance qu'on doit avoir à l'esprit en permanence.

Tatiana de Feraudy : J'avais une question sur le rôle du privé dans le financement de la recherche doctorale. On avait fait un rapport il y a quelques années maintenant sur les doctorants en Cifre et sur les conditions matérielles de réalisation des doctorats, notamment sur les lieux de travail, qui montraient que les doctorants en SHS faisaient leurs doctorats beaucoup en dehors des lieux d'enseignement et de la recherche, et enseignaient assez peu, par exemple. Et un peu après, il y a eu, du coup, la mise en place du contrat doctoral de droit privé dans le cadre de la LPR et je me demandais si on avait des retours sur la mise en place de ce contrat doctoral. C'est vrai qu'au moment où il était sorti, il y avait beaucoup d'inquiétude parce qu'il n'y avait plus d'institutions comme l'ANRT qui malgré tous ses défauts, a le mérite d'exister dans le cadre de la Cifre, et donc de constituer une institution qu'on peut solliciter. Vu qu'on est quand même dans un contexte de baisse des financements structurels par rapport aux financements par projet, et dans un contexte de baisse des financements publics de la recherche doctorale par rapport aux financements privés, qu'est-ce que ça change, à la fois en termes de comment on peut traiter les enjeux de doctorat à l'échelle du ministère, et dans la représentation aussi, au niveau syndical, ce n'est pas une chose de se mobiliser dans un établissement universitaire et d'aller chercher les doctorants qui sont dans plusieurs entreprises, collectivités territoriales ou associations. Donc ma question était aussi comment faire ?

Julien Calmand : Je voulais revenir sur la question en LSHS, de comment on donne de nouvelles opportunités en termes de financement. Je pense que le rapport ne préconise pas grand-chose là-dessus. Et en fait, la baisse qu'on voit, oui, c'est des situations mauvaises qui n'ont plus lieu, mais c'est aussi une baisse qui est concentrée dans les lettres et sciences humaines.

Sylvie Pommier : Tout à fait, là où effectivement il y avait beaucoup de...

Julien Calmand : Et du coup, à long terme, la faiblesse des opportunités de financement, c'est quand même une question importante. Et la deuxième, c'était sur cette question de diversification, à mon sens, je vous l'avais dit, miser sur les écoles d'ingénieurs, ça va à l'encontre de la diversification, puisque, voilà, c'est des jeunes qui ont un capital social qu'ils pourraient aider.

Question de la salle : En fait, la question de la professionnalisation et de la projection, en fait, en dehors de l'ESR des doctorants et doctorantes, elle est peut-être assez forte dans le milieu des sciences exactes ou les sciences physiques et expérimentales, mais elle est très peu

présente dans les SHS, ou elle est moins présente dans la SHS, est-ce que ça, il y a des opportunités d'amélioration ? Parce qu'en fait, quand on est doctorante en sciences politiques, quand on veut travailler dans une collectivité territoriale ou dans un hôpital après, ou enfin, dans l'administration, en fait, on est obligé de passer des concours et on revient en arrière d'une certaine manière, d'avoir une thèse, ça ne nous aide absolument pas. Alors, il y a l'ENA, pardon, il y a quand même l'ex-ENA où il y a des opportunités, mais en fait, ça, dans la fonction publique, parce que vous parlez du privé, mais en fait, nous, nos objectifs, c'est aussi le public, en fait. Finalement, c'est le public qui reconnaît très peu le doctorat en dehors de la recherche. Donc ça, est-ce que c'était posé comme question ?

Et j'avais une petite question pour Clément, en fait, il y a certaines disciplines où en l'occurrence, il y a un mandarinat très fort du directeur de thèse et en fait, c'est très difficile pour eux, alors je connais une amie qui est en neurosciences en l'occurrence, donc c'est très spécifique, où en fait, il y a une impossibilité, enfin, il y a des conditions de réalisation du doctorat qui sont, moi, de mon point de vue, vraiment choquantes et ce que je lui disais, c'est « va faire du collectif et tout », mais en fait, il y a tellement un éclatement, j'ai la sensation, des équipes de recherche qu'il n'y a pas du tout de collectif, et donc ça, est-ce que le syndicat essaye de... Est-ce qu'il y a des moyens en fait, d'aller créer du collectif là où il y a peu ou pas de collectif ?

Sylvie Pommier : Alors, le contrat de doctorat de droit privé. Alors, il y a eu beaucoup d'interprétations un peu erronées de ce qu'étaient les contrats de doctorat de droit privé. Bien sûr, il ne se substitue pas à l'arrêté sur le doctorat, les deux se superposent, mais il devait principalement unifier, d'une part, l'ensemble des contrats de droit privé des différents organismes de recherche de droit privé, donc l'ONERA, les EPIC, l'IRD (l'IRD, je ne suis pas sûre qu'ils soient de droit privé), le CEA, enfin, il y en a un certain nombre, et ça représente quand même une part importante des doctorants, entre eux, plus les contrats type Cifre qui étaient faits par des entreprises et associations. Donc, ça unifie les conditions pour toutes ces catégories-là.

D'autre part, ça rapproche ces conditions-là des conditions du contrat doctoral de droit public, et en particulier sur l'enseignement. Vous avez bien souligné l'enseignement. C'était compliqué de faire de l'enseignement quand on avait une Cifre avant. Maintenant, c'est prévu dans le contrat doctoral de droit privé qu'on puisse faire éventuellement de l'enseignement. Pour autant, cette question de l'enseignement, je sais qu'en SHS, c'est particulier parce que c'est la norme que tous les doctorants enseignent. Dès qu'on sort des SHS, il y a énormément de doctorants, y compris des gens qui d'ailleurs ont poursuivi dans le secteur académique après, qui n'enseignent pas. Ce n'est pas du tout la norme d'enseigner en doctorat. Donc, ce n'est pas vraiment, je pense, le sujet autour du contrat doctoral de droit privé, cette question d'enseignement. Et le fait que des gens en Cifre n'enseignent pas, je dirais que ce n'est pas un problème quand, par ailleurs, les gens qui ont un contrat doctoral de droit public n'enseignent pas non plus. Et que maintenant, quand on en Cifre, on peut enseigner. En tout cas, il n'y a plus rien qui bloque.

On est sûr quelque chose qui n'est pas un problème, je dirais, au sens des contrats ou des statuts, mais qui est un problème plutôt au sens des usages. Et c'est quelque chose où il faut qu'on arrive à mettre au clair que pour entrer dans le secteur académique, il faudrait peut-être que ce ne soit pas tout joué en amont, c'est-à-dire qu'en gros, je vais être un petit peu

méchante et caricaturale, mais que le fait d'avoir une AGREG ne soit pas un plus pour avoir un contrat doctoral de droit public, qui lui est un plus pour enseigner et donc pour ensuite rentrer dans le secteur académique. Et donc que tout soit joué un an ou deux ans avant même de commencer sa thèse. Ça, c'est quand même un problème.

Il faudrait qu'on puisse viser le secteur académique même si on n'a pas fait énormément d'enseignements dans sa thèse. Et je vous dis, il y a beaucoup de sections CNU en France aujourd'hui où les 64 heures équivalent TD pendant deux ans, ça suffit largement pour être qualifié. On n'exige pas autant d'heures qu'on le fait habituellement en SHS. Et donc ça laisse la place, quelqu'un qui fait une Cifre peut faire juste l'enseignement dont il a besoin s'il a envie de ne pas se fermer des portes et d'aller viser le secteur académique. Et quelqu'un qui est en contrat doctoral ne fait pas non plus énormément d'heures, ça lui laisse du temps pour faire sa recherche. Donc je pense que, on ne va pas changer les usages des disciplines comme ça. Mais je pense qu'il faut faire un petit travail de part et d'autre aussi. Moi je trouve qu'il vaudrait mieux que tous les doctorants enseignent un peu quelle que soit la discipline, quel que soit le financement. Pas forcément 64 heures équivalent TD par an, ça pourrait être un peu moins, ça pourrait être 32. Et que par contre on soit peut-être un peu moins exigeants pour devenir maître de conférence sur le nombre d'enseignements.

Alors l'autre question c'était sur le financement en SHS et le fait que en fait, alors je rappelle quand même, on avait dit qu'il y avait eu une baisse des moyens. C'est pas vrai, il y avait quand même eu une grosse augmentation des moyens. Il y a plein de mesures qui ont été faites, la revalorisation de la rémunération, les 20% de contrat doctoraux en plus. On les aura peut-être pas les 20%, on espère qu'on ira jusqu'au bout de ce qui était prévu dans la LPR. Mais ils étaient fléchés à 70% sur les SHS précisément pour ça. Nous on avait été plaider au réseau national des collèges doctoraux auprès du conseiller de Macron à l'époque, Thierry Coulhon, en disant il faut absolument qu'on mette fin à ces situations difficiles, précaires de préparation des thèses parce qu'elles nuisent à l'attractivité du doctorat en général, y compris dans des domaines où ils sont financés, et donc qu'on augmente le nombre de possibilités de financement. Je vous assure que c'était pas facile parce que dans le même temps, quand on entend que l'insertion professionnelle des docteurs est difficile les gens disent pourquoi vous voulez en faire plus, il vaudrait mieux en faire moins. Pardon, mais s'ils s'insèrent mal, pourquoi en mettre plus ? Donc non, le truc c'est de dire, on les reconnaîtra mieux si les conditions de déroulement des thèses sont meilleures et donc il vaut mieux en mettre plus, mais les flécher spécifiquement là où il y a des situations difficiles.

Donc bon, 20%, d'abord on les a pas encore tout à fait, mais c'était appliqué sur la base, non pas de l'ensemble des contrats doctoraux, c'était juste sur les contrats doctoraux du ministère. Donc ça fait pas tant que ça, même si ça a été tout fléché sur les SHS. Ça a quand même amélioré la situation puisque la part de doctorants non financés en SHS, elle est passée de quelque chose comme 70% à aujourd'hui un peu moins de 50%. Et globalement, aujourd'hui, dans ceux qui sont pas financés, je peux pas dire juste sur les SHS, mais dans ceux qui sont pas financés, ça représente 15%, non 20%. Et dans les 20% qui sont pas financés, il y en a 15% qui ont une activité professionnelle stable en parallèle et 5% qui sont précaires. C'est 2000 personnes par an. Donc à un moment donné, on peut mettre fin, il faut juste le vouloir. Alors ce serait bien s'il y avait un peu plus de contrats doctoraux pour que ça se traduise par effectivement des situations plus confortables. En ce moment, vu la situation financière, je suis pas sûre que ce soit possible.

Alors, maintenant les possibilités de financement privé puisque on avait évoqué ça aussi. Si on avait, on a plus de financement privé... Alors quand on regarde en fait dans d'autres pays où le doctorat est très bien reconnu et en particulier où il est reconnu pour aider à des positions de direction, pas uniquement pour faire de la recherche. Dans ces pays-là, on va avoir beaucoup plus de financement privé du doctorat qu'en France, en proportion de l'ensemble, Ce qu'on appelle le financement privé de la recherche et des doctorants est plus important dans les pays où le doctorat est reconnu, je dirais, de façon très large comme la formation des élites.

Julien O'Miel : Où il n'y a pas de grandes écoles ...

Sylvie Pommier : Oui, alors après quand on voit l'Ivy League aux États-Unis, on peut dire qu'il n'y a pas de grandes écoles mais bon bref. Ou Harvard, je ne sais pas si vous avez vu le pourcentage des dirigeants qui sortent d'Harvard, c'est assez...

Par contre on a des grosses différences structurelles, c'est-à-dire que dans les domaines de l'industrie, des sciences et technologies, les entreprises ont des centres de recherche, des centres de R&D. Dans les domaines, pas forcément SHS, mais il y a beaucoup plus d'entreprises qui sont de plus petite taille, beaucoup plus d'indépendants, des gens qui travaillent en indépendant, c'est plus compliqué de s'organiser pour mettre en place des centres de recherche. Donc, comme en France on voit le débouché des docteurs d'abord comme des débouchés pour aller faire de la recherche, privée ou publique, ça passe par le fait que le secteur d'activité soit capable de s'organiser pour monter des centres de recherche.

Et évidemment dans les domaines de la culture, de des arts, enfin le privé ne met pas de centre de recherche. C'est triste, c'est plus petit, c'est pas la même chose. Donc, pour qu'on arrive à avoir une bonne reconnaissance du doctorat, dans tous les domaines, y compris en SHS, il faut dépasser ces questions d'organisation des secteurs professionnels et donc il faudrait qu'on reconnaisse le doctorat pour d'autres activités qu'uniquement la recherche. Sinon on ne s'en sortira jamais en fait. Je veux dire pour l'aspect privé, pour avoir plus de financement privé pour les thèses il faut qu'on arrive à avoir une reconnaissance du doctorat, des docteurs, pas uniquement pour aller dans un centre de recherche puisqu'il y a des secteurs entiers où il n'y a pas de centre de recherche.

Sur la fonction publique, donc là c'est vrai qu'il y a eu un dispositif, pareil, on avait plaidé pour ça au réseau national des collèges doctoraux, on n'était pas les seuls, il y avait quand même beaucoup de gens qui allaient dans le même sens, pour qu'on mette en place en fait un cadre un peu équivalent au CIFRE mais dans la fonction publique, donc ces fameux dispositifs COFRA. Et donc il a été effectivement créé - convention pour la formation et la recherche en administration, et qui permet de mettre en place des thèses avec des administrations centrales, des établissements publics, des agences. L'idée c'est quand même d'acculturer, d'abord que ces structures-là développent une activité de recherche, s'appuient sur le système de recherche pour préparer l'avenir, et puis aussi, en étant en contact avec les doctorants et les jeunes docteurs, et bien se disent voilà ça ferait des collègues très très bien, et que ça se diffuse. Ça ne met pas forcément fin au concours de la fonction publique mais le simple fait d'acculturer l'ensemble des administrations centrales à

ce que c'est que la recherche et ce que savent faire des docteurs normalement ça doit aussi faire avancer les choses. Malheureusement le dispositif COFRA il a été un petit peu bloqué par des problèmes hyper techniques de plafond d'emploi que je n'ai pas trop bien compris, et donc qui pour l'instant ont fait que le nombre, ça devait être 100 par an et donc on en est au maximum, ça a du être 25 une année... Alors que les moyens étaient là, mais ils se sont retrouvés bloqués. Donc voilà, c'est pas abandonné, mais il faut absolument que ce truc là débouche et fonctionne.

Clément Luy : Alors, sur la représentation des doctorants dans le privé. Alors bon il y a deux choses, un collectif comme le nôtre peut jouer un rôle d'information, évidemment parce qu'on a des doctorants Cifre, on a cette connaissance-là. Ensuite, la question de l'intervention directe auprès de l'employeur si elle est nécessaire, c'est plus complexe parce que forcément il est plus simple de se rapprocher de la section syndicale et des représentants syndicaux de l'entreprise s'il y en a, parce qu'il n'y en a pas partout. Pour intervenir donc c'est pas le syndicat de l'université qui peut forcément intervenir directement auprès de l'employeur privé. Sauf dans une situation particulière, c'est que s'il y a des graves problèmes, qui se déroulent au sein de l'université ou au sein de l'établissement, le président ou la présidente de l'université peut quand même intervenir puisqu'il est responsable de ce qui se passe dans ses locaux, mais là on est dans des situations très spécifiques.

Sur la question de créer du collectif là où il n'y en a pas, qui est très intéressante, alors tu as cité la situation des neurosciences que je comprends très bien. Bon, je pense que les disciplines universitaires ont toutes des cultures particulières et que notamment dans le secteur expérimental lié à la biologie par exemple, ou aux disciplines médicales, il y a une culture du travail qui est parfois extrêmement dégradée avec des comportements harcelants extrêmes qui est lié à un fonctionnement historique de ces disciplines, où tout est permis pour être clair. Enfin je pense que c'est ce que tu voulais dire et moi je suis tout à fait d'accord, je l'ai constaté et où du coup effectivement on peut avoir l'impression qu'on ne peut rien changer, pour reprendre le titre de la présentation tout à l'heure même si ce n'était pas sur ce sujet-là, « les vieux chercheurs, on les changera pas ».

C'est certes une idée reçue et c'est l'impression qu'on peut avoir très légitimement au vu de la violence à laquelle certains doctorants et certaines doctorantes sont exposés dans des situations parfois extrêmes, qui existent. Et comment on fait ? Alors, je pense qu'il n'y a clairement pas de recette magique. J'ai l'impression que les représentants, les directions des instituts, si c'est les instituts qui sont concernés, et les présidences d'universités évoluent, même si c'est lent, même si ça prend du temps évoluent sur la question. Et que conscientiser les présidences d'universités et la direction régionale des instituts, notamment le CNRS, c'est un moyen d'action pour créer un cadre où les doctorants peuvent avoir plus confiance à éventuellement parler. Mais c'est pas si simple que ça évidemment, parce que cette libération de la parole dans des situations très dégradées dont tu parles et face à des mandarins, c'est-à-dire clairement un chef d'équipe, qui peut être à la fois chef d'équipe, directeur de labo, avoir une influence énorme dans le milieu...

Dans la salle : Didier Raoult...

Clément Luy : oui par exemple, mais il peut y avoir d'autres exemples, mais c'est vrai qu'en infectio, ils sont assez bons... Non, je généralise pas. Face à quelqu'un qui a tout le pouvoir, c'est très compliqué, donc après, ça dépend des pratiques locales des syndicats, mais c'est vrai que nous notre pratique à Lyon, c'était de prendre le temps de présenter toutes les démarches, d'expliquer comment se déroulent les démarches, les difficultés, et de manière très ouverte. C'est-à-dire présenter les différentes procédures et les moyens d'action de manière très ouverte, ça me paraît être une première étape, pour expliquer comment ça peut se passer, comment ça va se passer, à quel moment on peut rester anonyme, à quel moment il est possible que dans le cadre d'un signalement, la personne contre qui on a signalé sera ou risque d'être au courant. Et en fait donner un cadre qui permette la libération de la parole, et c'est très compliqué, c'est très long, mais le syndicat peut aider à ça en ayant une information ouverte, précise sur les différentes procédures.

Ensuite, il y a des textes, il y a des lois, qui quand ils ne sont pas respectés, normalement doivent entraîner des sanctions contre les personnes qui ne les respectent pas. Et les sections disciplinaires ont leurs défauts, mais si on regarde le bulletin officiel du CNRS par exemple, il y a quand même des sanctions de plus en plus récurrentes sur les sujets de harcèlement moral, de violences sexistes, qui sont prises à l'échelle du CNRS tout du moins. Sur les universités évidemment, c'est plus variable, et le CNESER joue aussi un rôle en appel à ce sujet, donc c'est pas forcément évident et ça peut être très variable localement, mais il faut se baser sur ces procédures, sur le résultat, sur les sanctions qui sont prises et de plus en plus souvent publiées. Par exemple la section disciplinaire du CNRS, la commission administrative paritaire, qui est compétente pour les directeurs et directrices de recherche, désormais les membres de la section disciplinaire demandent la publication de la plupart des sanctions, notamment dans les cas les plus graves. Et donc en se basant là-dessus, en montrant que ça existe, en constituant un dossier solide, et c'est souvent là toute la difficulté, on peut parvenir à obtenir des changements. Ensuite il y a toute la partie disciplinaire, qui est une partie très désagréable, même en tant que représentant syndical c'est jamais agréable d'accompagner quelqu'un dans ces procédures qui sont très difficiles.

Et il y a toute la partie réussir à faire de la prévention, de l'information, de la formation qui est très complexe, dont beaucoup vont dire que c'est inutile et ça voilà, on y est tous confrontés tant syndicalement que dans les directions ou au ministère, mais c'est aussi une partie fondamentale, parce que ça fait bouger les choses. En tout cas c'est très dur, mais même là où on peut penser qu'il n'y a aucun espoir, parfois on arrive à recréer du collectif !