

Colloque interdisciplinaire ConCoRD-SHS

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

Paris, 13-14 janvier 2025

Compte-rendu

Jour 1 : Être « en thèse »	3
Session 1. Inégalités au travail dans la recherche doctorale	3
Enquête trajectoires, insertions et expériences des inscrit·es en thèse (2000 – 2023) – laboratoire Arènes. Léa Sénégas, CSO / Sciences Po Paris et Adrien Mével, CERAPS / Université de Lille.	3
Enquête sur les conditions matérielles d'exercice de la thèse et le bien-être des doctorant·es du laboratoire CITERES. Samuel Griffon et Mylène Ferré, CITERES / Université de Tours.	5
La professionnalisation du doctorat : quels effets sur les parcours de thèse ? Julien Calmand, Dirigeant de JL, Etudes et Recherche, Docteur en Sciences de l'Éducation de l'UBFC	7
Discussion introduite par Valentin Behr, Chargé de recherche en science politique, CESSP/ CNRS.	10
Session 2. Encadrement(s)	16
« Diriger des thèses : un rôle professionnel sous contrainte bureaucratique ? ». Luc Sigalo Santos, TRIANGLE / Université d'Aix-Marseille et Vincent Lebrou, SAGE / Université de Franche-Comté.	16
“Les vieux chercheurs, on les changera plus” : les doctorant·es, cible privilégiée des politiques de valorisation. Victoria Brun, LISIS/ INRAE	18
« Doctorant·es en situation de handicap : quels rapports aux institutions d'encadrement ? », Virginie Liot, doctorante en sciences de l'éducation et de la formation, ECP/ Université Lumière Lyon 2 et Vanessa Simian, doctorante en sociologie du sport, L-VIS/ Université Lyon 1	22
Dépendance, vulnérabilité, et harcèlement à l'université. L'encadrement du doctorat au prisme du care. Ludovic Joxe, Chercheur associé au Centre Population & Développement (Université Paris Cité – IRD), France.	22
Discussion introduite par Marianne Le Gagneur, Faculté des Sciences sociales, Université de Liège / Centre d'Études d'Emploi et du Travail (CEET)	25
Table-ronde : les transformations du doctorat	31
Avec Sylvie Pommier, coordinatrice du doctorat, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ; et Clément Luy, pour le Collectif doctorant·es de la CGT FERC. Animation par Julien O'Miel, CERAPS/Université de Lille.	31

Jour 2 : Sortir de thèse	40
Session 3. Rester dans ou sortir de l'ESR ?	40
Trajectorizing messy lives: How time affects the way into academia, Univ-Prof. Dr. Ulrike Felt, Department of Science and Technology Studies, University of Vienna.	40
Career transition strategies of doctoral researchers in the 'post-funding' phase in social sciences and humanities. Teele Tönismann, doctor in political science, LID / Adoc Talent Management.	43
La Cifre contre les entreprises. Parcours inattendus dans l'ESR. Tiffany Matias, post-doc ingénieure de recherche, CEPEL/ Université de Montpellier, et Kevin del Vecchio, MCF ENGEES, UMR SAGE.	46
Discussion introduite par Sandrine Nicourd, professeure de sociologie au CEREP/Université de Reims Champagne Ardennes	49
Session 4. Quels dispositifs de recherche pour objectiver les trajectoires ?	56
Projet de suivi du parcours doctoral et facteurs associés à l'interruption du doctorat. Gaëtan Chevreau, Dysco / Université Paris 8 Vincennes – Saint-Denis, Simon Brazey, LINP2 / Université Paris Nanterre, Belen Haza, DysCo / Université Paris Nanterre, Emeline Lussiana.	56
Panorama statistique des doctorats soutenus en sciences humaines et sociales. Adrien Rougier, Centre de Théorie Politique (CTP) / Université libre de Bruxelles.	60
Discussion introduite par Olivier Godechot, MaxPo et OSC-CNRS/ Sciences Po.	62
Session 5. Quelles suites pour Concord-SHS ?	71

Pour le programme, l'argumentaire du colloque, les présentations et textes mis à disposition par les intervenant·es : https://concordshs.eu/index.php/colloque_janvier_2025/

Ce colloque a bénéficié d'un financement d'amorçage Sorb'Rising. Nous remercions en particulier Regine Leke-Lokombe qui s'est chargée de l'organisation logistique des déplacements des intervenant·es. Merci à tous·tes les participant·es qui ont contribué aux échanges de cette journée !

Jour 1 : Être « en thèse »

Session 1. Inégalités au travail dans la recherche doctorale

Enquête trajectoires, insertions et expériences des inscrit-es en thèse (2000 – 2023) – laboratoire Arènes. Léa Sénégas, CSO / Sciences Po Paris et Adrien Mével, CERAPS / Université de Lille.

Cette communication est tirée d'une enquête réalisée au sein du laboratoire Arènes, visant à répondre à un questionnaire portant sur les conditions d'encadrement et d'accompagnement des doctorant-es et docteur-es. Elle a été menée par Adrien Mével (doctorant au moment de l'enquête), Erik Neveu (professeur des universités émérite), Léa Sénégas (docteure), avec l'appui de Marylène Bercegeay (ancienne responsable du laboratoire) et d'Anne-Cécile Renouard (docteure en science politique, personnel d'appui au moment de l'enquête).

L'enquête porte sur l'ensemble des doctorant-es passé-es par le laboratoire entre 2000 et 2023 (n=204), que leur thèse ait été soutenue (n=104), soit en cours (n=52), ou arrêtée (n=48). Les données sur les années d'inscription, de soutenance ou d'arrêt de thèse, le genre, le titre de la thèse et le(s) directeur-rices ainsi que la discipline ont été récupérées au sein du laboratoire et sur thèses.fr. Ensuite, un double questionnaire en ligne a été adressé de manière exhaustive à l'ensemble des personnes dont l'adresse mail a été collectée (186 individus, dont 111 ont répondu). Le premier questionnaire renseignait des données générales (âge, statut, titre de thèse, directeur-riche) ainsi que sur les conditions de réalisation de la thèse, l'accompagnement du laboratoire, et l'insertion professionnelle après la thèse pour les docteur-es. Un second questionnaire – dissocié afin de renforcer l'anonymisation des réponses - portait sur l'accompagnement par les directeur-rices de thèse. Les données produites permettent de présenter des résultats portant sur l'évolution des conditions de réalisation de thèse (1), sur le rôle de la variable de genre dans l'insertion professionnelle (2), et dans les inégalités générées par l'investissement différencié des directions de thèse (3).

(1) Une première tendance que l'on peut relever est la réduction de la durée des thèses soutenues, une diminution qui est notamment le résultat de pressions institutionnelles et normatives et qui est censée faciliter l'insertion professionnelle et permettre une déprécarisation matérielle des doctorant-es. Il apparaît que les doctorant-es du laboratoire étudié ont « joué le jeu » de cette diminution des durées des thèses. Pourtant, dans les faits, la réduction de la durée de thèse ne garantit pourtant pas une diminution de la période séparant la soutenance du recrutement académique. On observe par ailleurs une plus grande difficulté à obtenir des postes de titulaires dans l'ESR à partir de 2015 : y compris en laissant de côté les docteur-es les plus récent-es de 2021-2023, le nombre de candidat-es dans la file d'attente augmente fortement, laissant présager de plus nombreuses insertions en plus de quatre ans au mieux. Parallèlement à cette insertion plus longue dans l'ESR, le nombre de docteur-es du laboratoire occupant une position professionnelle dans d'autres secteurs augmente à partir de 2012, comme l'illustre l'histogramme (en rouge : les docteur-es qui se sont inséré-es dans d'autres secteurs d'emploi), ce qui apparaît cohérent avec une relative perte d'intérêt pour les métiers de l'ESR – bien que, contrairement à d'autres disciplines, ces

réorientations se fassent peu vers le secteur privé, et plutôt vers d'autres segments de la fonction publique.

Nous nous sommes également intéressé·es à l'enjeu de l'accompagnement du laboratoire. Pour résumer les réponses qualitatives collectées à ce sujet, elles témoignent d'une diversification des instances de suivi et de formation du laboratoire après 2013. On observe toutefois une différence marquée dans l'appréciation du laboratoire comme espace de socialisation professionnelle entre celles et ceux ayant été intégré·es dans des projets de recherche collectifs et les autres. Enfin, les retours des doctorant·es mettent en évidence l'importance pour les laboratoires de recherche de mieux penser l'accompagnement à l'insertion professionnelle hors ESR.

(2) Concernant à présent le rôle du facteur genré dans les trajectoires professionnelles des doctorant·es et docteur·es, notre enquête met en évidence un écart entre destins et projections professionnelles. Alors que les docteurs sont moins insérées dans le milieu académique que les docteurs, les doctorantes sont proportionnellement plus nombreuses à se projeter dans l'ESR que les doctorants (ceux-ci apparaissant à la fois moins incertains sur leur avenir professionnel et nettement plus porté sur des carrières non académiques). Pour expliquer ce hiatus, nous avons émis deux hypothèses : il peut s'agir soit du signe d'une bascule en cours du sens dans lequel le facteur genré joue sur les préférences professionnelles, soit d'une difficulté à concrétiser des préférences. Au crédit de cette deuxième hypothèse, et bien que l'aide d'un laboratoire ne soit bien sûr pas le seul facteur de réussite ou d'échec d'une insertion académique, nous observons que les docteurs sont nettement moins satisfaites de l'aide du laboratoire à l'insertion professionnelle dans la période post-thèse que ne le sont les hommes, ce qui semble indiquer une concentration des ressources sur les docteurs et/ou que les docteurs sont moins disposées à activer ces ressources qui peuvent encore être faiblement institutionnalisées.

Un autre élément d'explication de cette différence de destin professionnel réside dans la confrontation de deux éléments concernant la file d'attente académique : alors que l'insertion des docteurs du laboratoire est plus rapide que celle des docteurs (sept titulaires hommes sur dix ont eu leur poste à thèse + 3 ans ou avant, alors que c'est le cas de seulement cinq femmes titulaires sur dix), les femmes ont tendance à rester dans la file d'attente moins longtemps que les hommes.

(3) Outre les différences d'intensité du suivi de la direction de thèse que nous nous attendions à relever, les réponses au deuxième questionnaire montrent que le tableau est plus complexe que celui d'une dichotomie entre encadrant·es présent·es et absent·es. En effet, certain·es répondant·es soulignent, malgré l'absence d'un suivi scientifique de qualité, la présence d'un soutien de la direction de thèse dans l'insertion professionnelle (recherche de post-doctorat par exemple) ; d'autres, à l'inverse, louent le suivi scientifique du directeur en fin de thèse tout en précisant qu'ils ont eu peu de soutien dans l'insertion professionnelle dans le monde de la recherche. Enfin, des remarques concernant l'absence de contrôle et de formation des directeurs de thèse reviennent souvent dans les remarques générales. Lorsque le suivi dans la thèse a été jugé insatisfaisant, les (ex) doctorant·es indiquent avoir bénéficié d'appuis formels (la co-direction le CSI) ou informels (un réseau personnel, parfois hors du laboratoire). En lien avec cette observation, une partie des répondant·es ont spontanément déclaré être en faveur d'un élargissement du suivi doctoral au-delà de la seule direction de thèse.

[Retour au sommaire](#)

Enquête sur les conditions matérielles d'exercice de la thèse et le bien-être des doctorant-es du laboratoire CITERES. *Samuel Griffon et Mylène Ferré, CITERES / Université de Tours.*

Le laboratoire CiTERES est un laboratoire pluridisciplinaire (géographie, sociologie, histoire, archéologie...) organisé en 4 équipes de recherche : les réalités doctorales peuvent être très différentes au sein même du laboratoire. Dans le contexte d'une mobilisation autour des frais d'inscription et des difficultés rencontrées par les doctorant-es en 2023, la direction du laboratoire a demandé aux représentant-es de rassembler des données pour objectiver les problèmes rencontrés. L'enquête présentée a donc été réalisée dans ce contexte, et de manière un peu urgente (élaboration du questionnaire en quelques jours et diffusion en deux semaines), ce qui en fait une démarche exploratoire plutôt qu'exhaustive. En particulier, au-delà d'un taux de réponse à presque 50% (32 répondant-es sur 67 doctorant-es), il y a des disparités de représentation des équipes (sous-représentation en particulier de l'Equipe Monde Arabe et Méditerranée) et des doctorant-es (sous-représentation des doctorant-es internationaux-ales, en particulier des femmes étrangères). Comme dans d'autres enquêtes, il y a donc une sous-représentation des situations potentiellement les plus précaires (doctorant-es étranger-es, femmes, doctorant-es en fin de thèse).

L'enquête permet cependant de mettre en lumière certaines difficultés et inégalités au sein du laboratoire. Tout d'abord, la période 2021-2024 est marquée par une réduction des effectifs (de 93 à 67 doctorant-es) qui s'explique par une vague importante de soutenances en 2023 et 2024, mais aussi par des difficultés de réinscription (concernant plus d'un quart des doctorant-es), une baisse des inscriptions en première année, et de nombreux arrêts de thèse (26 sur la période). Si la crise sanitaire peut expliquer en partie les difficultés rencontrées, l'enquête montre que le financement est un facteur déterminant pour les arrêts de thèse : les doctorant-es qui s'arrêtent sont presque tous sans financement ou en fin de financement.

Parmi les répondant-es, les situations financières sont variées : 2/3 des répondant-es sont rémunéré-es (principalement via un contrat doctoral, mais aussi par des Cifre, bourses ou ATER), avec des revenus mensuels allant de 1000 à 1800 euros par mois en moyenne. Pour les doctorant-es sans financement, les revenus varient de 200 à 1700 euros par mois, avec une moyenne de 911 euros/mois, soit inférieure au seuil de pauvreté. La situation des doctorant-es non-financé-es varie en fonction de leur statut précédent (selon qu'ils et elles n'ont jamais eu de financement ou ont eu une période financée – par exemple, l'indemnisation chômage après un contrat doctoral représente environ 1100 euros mensuels). Les personnes n'ayant jamais eu de financement ont le plus souvent des emplois (avec un volume horaire mensuel variant de 20 à 80 heures).

La situation de financement joue un rôle sur l'appréciation des conditions de travail : les doctorant-es financé-es sont beaucoup plus satisfait-es de leurs conditions de travail et ont un ressenti positif de leur expérience doctorale. Ils et elles peuvent cependant exprimer des difficultés liées à leur charge de travail ou à leur intégration scientifique. Les doctorant-es sans financement, au contraire, jugent beaucoup moins fréquemment leurs conditions comme « satisfaisantes » ou « bonnes » et ont un ressenti plus négatif. Ils et elles soulignent des problèmes structurels et des difficultés matérielles, notamment en termes financiers (y compris le paiement des frais d'inscription) et utilisent des expressions plus intenses pour décrire leur épuisement et leur stress.

Les doctorant·es non-financé·es déclarent aussi moins souvent être à même de prendre du recul (7/10, vs. 10/18 pour les doctorant·es financé·es) et plus souvent se sentir contraint·es à travailler le week-end (5/10, vs. 6/20 pour les doctorant·es financé·es), et peuvent souligner des difficultés d'accès à l'université. Ainsi, les difficultés matérielles et psychologiques qui se cumulent pour les doctorant·es sans financement tendent à avoir un impact sur les conditions de réalisation de la thèse. Ceci est d'autant plus préoccupant que les situations les plus précaires sont vraisemblablement sous-représentées parmi les répondant·es.

En termes de conditions matérielles de travail, les doctorant·es identifient des lieux de travail divers : le domicile est le lieu de travail le plus cité, suivi par la bibliothèque, les bureaux institutionnelles, et les cafés de manière occasionnelle pour 1/3 des répondant·es. Le choix des lieux de travail est contraint par des facteurs géographiques (lieu de résidence notamment) et par le statut des doctorant·es (Cifre, emploi, formation continue...), mais aussi par un manque d'information sur les espaces accessibles. Les doctorant·es dépendent par ailleurs de leur équipement personnel (seul·es 7/30 peuvent utiliser un ordinateur fourni par le laboratoire). De plus, moins de la moitié des doctorant·es ont une carte professionnelle (qui permet l'accès aux locaux, à l'impression, à des services numériques).

Parmi les répondant·es, 18/32 ont déjà demandé des financements spécifiques pour réaliser leur thèse : les doctorant·es sans financement et les doctorant·es en 5e année et plus semblent y avoir plus souvent recours, ce qui peut indiquer un apprentissage progressif de la recherche de financements. Il s'agit de financements de l'école doctorale et du laboratoire, mais aussi de bourses universitaires et du monde de la recherche ou des collectivités territoriales. Il s'agit surtout de financer l'accès aux terrains de recherche ainsi que des déplacements liés à des communications scientifiques, ce qui ne couvre pas tous les besoins financiers des doctorant·es. Pour les doctorant·es sans financement, cette situation crée une double tension : au temps consacré à la recherche de financements ponctuels s'ajoute la dépendance à des aides variables ("Je fais des calculs pour mon terrain aussi en fonction de ce qu'on peut me donner", "dépendre de mes parents et du laboratoire").

L'enquête révèle donc des inégalités systémiques en termes de revenus et de conditions de travail, ainsi que des situations de précarité importante, en particulier chez les doctorant·es sans financement, qui doivent de plus consacrer du temps à d'autres emplois pour subvenir à leurs besoins et à la recherche de financements. La mobilisation contre le paiement des frais d'inscription (500 euros), malgré l'existence d'une procédure d'exonération, s'explique aussi à la lumière de ces situations. Enfin, ces situations de précarité financières s'ajoutent à de nombreuses incertitudes sur le financement du travail doctoral (obligations de co-financement pour les bourses régionales), à des situations fréquentes de surcharge de travail (qui rendent d'ailleurs le travail de représentation, chronophage et non-reconnu, difficile à réaliser) et à des discriminations vécues par certaines personnes (ex. d'une doctorante à qui le port du voile a été interdit, ce qui peut poser problème pour l'accès à l'enseignement, qui fait pourtant partie des compétences à acquérir en doctorat).

[Retour au sommaire](#)

La professionnalisation du doctorat : quels effets sur les parcours de thèse ? *Julien Calmand, Dirigeant de JL, Etudes et Recherche, Docteur en Sciences de l'Education de l'UBFC*

Dans cette présentation, Julien Calmand, aujourd'hui dirigeant d'un cabinet de conseil qui accompagne notamment les collectivités territoriales sur les questions de l'ESR, est revenu sur ses travaux de thèse (soutenue en 2020 en sciences de l'éducation). La thèse s'appuyait sur les travaux de Pierre Bourdieu pour analyser l'acquisition de capitaux au cours de la thèse et leur valorisation dans différents champs (académique, économique...). La thèse s'intéressait à la production de docteur-es pour comprendre le système de reproduction du champ académique, ainsi qu'au basculement du rôle et de la place des docteur-es dans la société, de la recherche académique à leur intégration dans le privé. Il s'agissait enfin de caractériser les transitions, la production des capitaux valorisables lors de la thèse, et les différences rencontrées selon les disciplines, les parcours scolaires, les origines sociales des doctorant-es, qui n'ont pas les mêmes chances d'accéder aux différents capitaux. La thèse identifie différents régimes de formation doctorale à partir de deux types de sources : des données administratives en séries historiques (sur les effectifs étudiants et personnels enseignants, les doctorats délivrés depuis 1950, les bilans de recrutement MCF et CNU – intéressants pour les taux de tension, les bilans de recrutement dans les ONR...) et à partir de l'enquête longitudinale « Génération » du Céreq, qui comprend un module dédié aux docteur-es.

Cette enquête, qui s'intéresse aux devenir professionnels des diplômé-es du supérieur, montre en effet que malgré le prestige associé au doctorat, plus haut diplôme de l'enseignement supérieur, les docteur-es ont des parcours d'insertion plus difficiles que les autres diplômé-es du supérieur, notamment les bac+5 d'écoles et d'universités, à discipline et conjoncture égale (même si ces parcours d'insertion sont évidemment plus favorables que ceux des non-diplômé-es ou des diplômé-es de licences). Ceci surprend, notamment avec le développement de l'économie basée sur la connaissance et le dogme disant qu'il faut intégrer des personnels hautement qualifiés sur le marché du travail. Au fil des enquêtes, on remarque au contraire une augmentation de la précarité et des parcours professionnels chaotiques après le doctorat, avec la multiplication des emplois en CDD et en post-doc. Dans le même temps, le débouché recherche académique/ publique reste le débouché privilégié par les doctorant-es.

En France, le mouvement de professionnalisation du doctorat et des docteur-es, initié au début des années 1980, s'est accéléré avec plusieurs réformes qui se succèdent. En 1984, on fait pour la première fois référence dans les décrets au doctorat comme une expérience de recherche par la recherche. En 1992, les écoles doctorales sont créées et on instaure la « charte de la thèse », sorte de contrat entre les doctorant-es, l'université et les encadrant-es. Des professionnels issus du monde économique peuvent aussi intégrer les jurys de thèse. En 2006, date réelle de l'accélération de la professionnalisation, pour la première fois un décret intègre l'incitation à l'intégration des docteurs dans le secteur privé, et en 2016, on parle des compétences et de leur valorisation dans le secteur privé.

La professionnalisation est un mouvement qui traverse plus largement l'enseignement supérieur. En 2007, la loi LRU crée la mission « insertion professionnelle des universités », et sera suivie par le développement de dispositifs d'aide ou d'information sur l'insertion professionnelle (création de diplômes « professionnalisants »-BTS, STS, BUT, de dispositifs pour « l'employabilité » et l'insertion professionnelle des diplômé-es – stages et apprentissages notamment, renforcement de la sélection). En ce qui concerne le doctorat, les activités

développées visent à favoriser l'intégration en dehors de la recherche publique, en en faisant un critère de sélection (pour l'accès à des financements notamment), en orientant l'encadrement et les ressources de thèse (doctoriales, ma thèse en 180 secondes, définition d'un « projet professionnel » vérifié dans certains comités de suivi) mais aussi en promouvant la reconnaissance du doctorat sur le marché du travail (inscription au RNCP et promotion du doctorat dans le secteur privé).

L'enquête sur 235 écoles doctorales en 2015, menée par le MESRI, permet d'obtenir la part des doctorant·es financé·es, les durées de thèse, les cotutelles, ou encore les taux de soutenance de thèse, ce qui mène à distinguer trois régimes de formation. Le premier, particulièrement présent en lettres et sciences humaines, se caractérise par une part importante de docteur·es non financé·es et salarié·es, par la faiblesse des contrats doctoraux et des financements externes, une faible sélection et des thèses longues (5 à 6 ans). Le deuxième, associé aux mathématiques et sciences de l'ingénieur, se caractérise au contraire par un fort taux de financement, notamment externe (en lien avec les entreprises, Cifres), des thèses courtes et une forte internationalisation. Enfin, on voit dans le 3e régime, qui concerne surtout des thèses en biologie, médecine, et santé, une importance des contrats doctoraux et sur projets, des thèses courtes, une forte sélection et une internationalisation. On observe donc une segmentation des espaces : dès le début des thèses, les doctorant·es n'ont pas les mêmes chances de mobiliser les ressources associées à la thèse, ni les mêmes chances de les valoriser une fois la thèse soutenue.

L'enquête Génération du Céreq permet d'entrer plus dans le détail des trajectoires individuelles. Le module « docteurs » est représentatif de la population des docteur·es en genre, spécialité et financement, et interroge selon les enquêtes entre 1000 et 1900 docteur·es. L'enquête contient aussi des informations sur les conditions de réalisation de la thèse (financement, publications, encadrement, lieu de réalisation de thèse, activités de thèse, modules de professionnalisations...). A partir de données sur 1600 docteur·es diplômé·es en 2013, l'auteur a réalisé une ACM sur 17 éléments de ressources de professionnalisation, qui fait apparaître 8 classes de professionnalisation, dont certaines sont particulièrement intéressantes.

	%	Discipline de thèse	Durée de thèse	A obtenu un diplôme professionnel avant le doctorat	Financement de thèse
Professionalisation nulle	7	LSHS (29%) DEG (32%)	6 ans (14%) Plus de 6 ans (24%)	NS	Eloignement des ressources, contrat doctoral et ATER
Professionalisation faible	14	SVT (32%) Chimie (17%)	NS	NS	CDD EPST et éloignement des ressources
Professionalisation académique	29	LSHS (23%) Math et Physique (17%)	NS		Contrat doctoral Contrat doctoral et ATER
Moniteur professionnel	12	SCII (47%)	4 ans (66%)	Oui (54%)	NS
Professionalisation hybride	12	LSHS (32%) DEG (12%)	NS	NS	Multi financement Contrat doctoral
Professionalisation recherche	7	Chimie (18%)	4 ans (73%)	NS	CIFRE
Professionalisation entreprise	12	SVT (33%)	4 ans (65%)	NS	NS
Ultra professionalisation	7	SCII (34%)	NS	Oui (56%)	NS

Figure 1. Huit classes de professionnalisation des docteur-es. Source : Julien Calmand, colloque ConCoRD SHS, janvier 2025

La première est celle de la professionnalisation nulle ou faible : elle concerne les doctorant-es qui n'ont pas beaucoup de financement, sont éloigné-es des ressources de la thèse, et les docteur-es qui ne publient pas avant leur soutenance et ne participent pas à des modules de professionnalisation. Les durées de thèse sont longues, et il s'agit surtout de docteur-es en LSHS et en Droit/ Économie/ Gestion. La classe de la professionnalisation académique se caractérise par une forte publication, la participation à des colloques, des contrats doctoraux et ATER, et quand les doctorant-es participent à des modules complémentaires, ceux-ci sont surtout liés à la pédagogie. Les LSHS et les maths/physiques sont très représentées dans cette classe. Enfin, les deux dernières classes sont liées à la professionnalisation en entreprise et à l'ultra-professionnalisation. Il y a beaucoup de Cifre dans ces classes, des modules de formation liés à la recherche d'emploi ou à l'encadrement dans les entreprises, et des docteur-es qui ont des missions de valorisation dans l'entreprise, avec des brevets notamment.

Les résultats de cette thèse demeurent d'actualité. En effet, la reconnaissance du doctorat sur le marché du travail demeure un enjeu, comme en témoignent les recommandations publiées en 2024 à la suite d'une mission du ministère. L'attractivité du doctorat est aujourd'hui questionnée, avec une baisse du nombre de doctorant-es et des premières inscriptions en doctorat, notamment dans les disciplines de SHS ; et une baisse de l'attrait du débouché recherche académique publique comme débouché souhaité. Enfin, le processus de professionnalisation semble toujours favoriser des publics déjà professionnalisés, par exemple, avec un accompagnement des ingénieurs vers le doctorat.

[Retour au sommaire](#)

Discussion introduite par Valentin Behr, Chargé de recherche en science politique, CESSP/ CNRS.

Les trois interventions présentent un ensemble de résultats dont on peut dire qu'ils sont globalement plutôt attendus : elles donnent toutes à voir de multiples formes d'inégalités au travail dans la recherche doctorale, selon le genre, selon le fait qu'on ait une thèse qui soit financée ou pas, selon la discipline, selon la nationalité, lorsqu'on a les doctorants étrangers qui sont pris en compte. L'âge apparaît finalement assez peu, ou alors plutôt sous la forme de l'âge académique avec la durée de la thèse, mais on pourrait s'interroger aussi sur des formes d'inégalités dans les conditions de travail et dans les trajectoires post-thèse liées à l'âge des doctorantes et des doctorants. Des inégalités qui se cumulent, ce qui est aussi plutôt attendu, et qui ont un impact assez direct sur les conditions des enquêtes, sur la difficulté à avoir des réponses du côté des doctorants les plus précarisés, des doctorants étrangers, etc. Mais qui se cumulent aussi du point de vue de la représentation finalement de ces doctorants, puisque cette fonction échoit aussi assez logiquement aux gens qui sont les plus intégrés, les moins précarisés, etc. Si ces résultats sont attendus, ils ne sont pas pour autant inintéressants, parce qu'il y a toujours un intérêt à objectiver ces dimensions-là, et puis il y a quand même un ensemble de choses qui sont frappantes. On pense notamment, dans la communication de Léa Sénégas et Adrien Mével, aux différences hommes-femmes du point de vue de la durée de la carrière post-thèse, où on trouve un résultat très frappant, avec des tentatives de maintien dans la recherche et d'insertion dans l'ESR qui sont beaucoup plus courtes chez les femmes que chez les hommes.

Un ensemble d'interrogations, d'hypothèses ou de propositions parcourent les trois papiers, on peut en retenir trois pour cette discussion. Le premier point concerne les effets ambivalents des réformes successives du régime du doctorat en France. On voit bien que, ce qui peut apparaître comme des injonctions bureaucratiques, néolibérales, à la professionnalisation, etc., produisent des effets qui sont assez ambivalents. Le comité de suivi de thèse, qui peut être perçu comme un dispositif bureaucratique un peu pénible, peut aussi être un moyen de pallier des difficultés dans l'encadrement, de sortir de la relation entre un patron de thèse et puis le doctorant ou la doctorante. Le financement de la recherche sur projet, qui permet quand même une insertion professionnelle, une socialisation au métier plus précoce chez les doctorants qui financent leur thèse dans le cadre de projets de recherche. La professionnalisation de la formation doctorale dans les laboratoires, on pourrait se dire que c'est surtout quelque chose que les labos sont contents de mettre en avant pour l'HCERES, mais on voit que ça permet quand même de mettre en place de manière plus institutionnalisée, l'accompagnement professionnel à travers une formation gérée au niveau du laboratoire. Cela casse un peu le côté socialisation informelle qui fait reposer la transmission des bonnes pratiques et des bonnes manières de faire plutôt sur des relations interpersonnelles privilégiées. Un point qui interpelle, c'est que la question des réinscriptions en thèse apparaît un petit peu dans le papier sur CITERES et moins dans celui d'ARENES, alors que l'ANCMSP a interpellé à la rentrée sur les difficultés de réinscription rencontrées par différents doctorants. Est-ce qu'on retrouve ce point à ARENES ?

Deuxième point qui est frappant dans ces communications, c'est qu'elles amènent quelque part à revaloriser la forme laboratoire. Revaloriser parce que, dans les discussions avec des collègues titulaires, y compris CNRS, il y a un peu l'idée qu'au fond, un laboratoire, c'est quelque chose qui peut être un peu pénible, dont on ne voit pas forcément l'intérêt. Les axes de recherche, on ne voit pas trop non plus à quoi ça sert, etc. Et au fond, il y a quand même

une population pour laquelle c'est super important, c'est les doctorants, pour qui c'est l'espace de formation, de socialisation professionnelle, de transmission d'un ensemble de savoirs et de savoir-faire, etc. Mais c'est aussi le lieu pour trouver un ensemble de soutiens, y compris dans les personnels de soutiens à la recherche. Il y a cette figure de l'ancienne secrétaire du laboratoire qui apparaît dans une des enquêtes comme la personne structurante, ressource, etc. Donc c'est un niveau sans doute très pertinent pour améliorer les conditions de réalisation des thèses.

Et puis, troisième élément, c'est qu'on peut souligner des éléments qui n'apparaissent pas ou assez peu dans les trois papiers. La question des frais d'inscription est centrale pour l'enquête CITERES, cela n'apparaît pas dans l'enquête ARENES : est-ce un choix ou est-ce que cela n'apparaît tout simplement pas dans les données recueillies ? L'enseignement n'apparaît pas dans les trois papiers. On pourrait pourtant se dire que ça fait partie des conditions et des contraintes de réalisation des thèses, notamment la dimension formation pédagogique (il y a cette difficulté pour les doctorants de commencer à enseigner sans avoir été formés à enseigner), mais c'est aussi un élément important en termes d'acquisition de savoir et de savoir-faire en lien avec la professionnalisation. Est-ce que le fait d'avoir enseigné ou pas et dans quelles conditions on a enseigné, c'est discriminant dans les trajectoires post-thèse, y compris hors ESR ? Et puis, il y a toute la question des conditions d'enseignement, c'est-à-dire le recours à la vacance, le manque de support, le support de monitorat, de post d'ATER, etc.

Enfin, un autre élément qui n'apparaît pas et qui intéressera peut-être d'autres personnes est la question du chômage, de l'expérience du chômage, des relations avec Pôle Emploi, dont on sait que ça peut être quand même assez angoissant. Au bureau de l'ANCMSP, c'était une bonne partie des e-mails qu'on recevait à l'époque. Est-ce qu'on déclare ou pas ses vacances à Pôle emploi, etc. Mais au-delà de ça, dans ces carrières que Julien Calmand a décrites comme chaotiques, où est-ce qu'on situe, que ce soit dans les enquêtes que vous avez faites localement ou dans des enquêtes sur les carrières et les trajectoires professionnelles, est-ce qu'il y a des choses notables du point de vue des expériences différenciées du chômage, du rôle de cette expérience dans les trajectoires, etc. ?

Mylène Ferré : Nous, on n'a pas trop abordé la question du CSI qu'on voulait aborder, et en discutant un peu autour de nous avec les doctorants et les doctorantes qui sont dans notre laboratoire, il y a une grosse inégalité de comment c'est géré par les écoles doctorales. Avec des écoles doctorales qui voient ça comme une façon de professionnaliser aussi les doctorants et les doctorantes en faisant un peu du réseau aussi avec d'autres titulaires, là où nous, par exemple, dans nos écoles doctorales, le but, c'est vraiment d'accompagner en dehors d'un aspect scientifique les doctorants et les doctorantes. Et du coup, c'est assez critiqué dans notre questionnaire par les doctorants et les doctorantes parce qu'ils y cherchent autre chose, notamment un soutien moral qu'on ne leur donne pas alors qu'on leur présente le dispositif comme quelque chose qui va peut-être les aider à sortir un peu du trou. Certains cherchent plutôt un accompagnement scientifique pour un peu pallier le manque d'encadrement. Et du coup, il y a une assez grande insatisfaction là-dessus. Et les discours des écoles doctorales est que c'est compliqué d'organiser et qu'en fait, il faut faire comme ça parce que les titulaires comme l'ED n'ont pas le temps d'organiser le CSI.

Adrien Mével : Sur l'enjeu des frais d'inscription, on voit, pas spécialement par l'enquête mais plutôt autour de nous, on voit une amélioration dans le sens le fait de régler des frais d'inscription est devenu quelque chose qui est contesté. On a vu des améliorations concrètes avec une transformation qui permet de prétendre à une exonération des prêts. On n'a pas

besoin de passer par une assistance sociale pour valider ça, et les camarades en charge du dossier à la commission recherche ont réussi aussi à faire sauter le verrou du nombre d'années de thèse au bout desquelles on ne peut plus solliciter d'exonération. Donc ça fait plutôt partie des points qui s'améliorent dans les conditions de réalisation de la thèse, alors que d'autres se dégradent. Par exemple, sur la question de la réinscription en thèse, on n'a pas sur notre site un contrôle extrêmement fort des durées de thèse et des réinscriptions, mais on a quand même des choses qui se sont installées comme des rendez-vous obligatoires avec la direction de l'école doctorale à partir de la 5e année. Ce n'est pas une pression écrasante, mais elle s'intensifie graduellement et commence vraiment à poser des problèmes à partir de la 8e année, où on rentre dans des jeux de négociations assez serrées pour les réinscriptions. Sur la question du chômage, on avait une question sur la relation notamment au conseiller ou à la conseillère Pôle emploi, et on constatait plutôt une dégradation de ces relations. Après une période où il était intégré que la thèse était un temps de professionnalisation, on a un retour du contrôle, avec même des radiations pour quelques mois, et une réflexion au sein du laboratoire sur le fait de produire en permanence des preuves de recherche de l'emploi plus ou moins véridiques. C'est-à-dire de candidater à différentes charges d'enseignement, même des vacations, pour que chaque doctorant ou doctorante ait un dossier, de lettres de candidature, de refus, etc. à présenter face au conseiller·e de Pôle emploi. Ce sont des pratiques qui commencent à s'institutionnaliser chez nous du fait de ce retour à un contrôle plus difficile et aussi à une dégradation des conditions d'indemnisation, ce que constatait aussi avec les différentes réformes de l'assurance chômage. Ce qui a un lien avec l'enseignement où, du fait de la dégradation des conditions d'indemnisation, les postes d'ATER ont une importance de plus en plus accrue pour pouvoir se financer, alors qu'on constate en même temps une raréfaction. Donc il y a une sorte de goulot d'étranglement qui pose beaucoup de questions sur comment continuer à avoir un financement après la fin du financement doctoral.

Léa Sénégas : l'enseignement apparaissait un tout petit peu sur l'accompagnement de certains directeurs, directrices, qui consistait en partie à trouver des ATER, voire des vacations, même plus que post-docs. Et cela peut créer des tensions au laboratoire, sur qui a accès à ces postes et qui les distribue.

Julien Calmand : Oui, les réformes ont eu des effets ambivalents. On voit que la professionnalisation n'est pas complètement entrée dans les mœurs puisque, dans les textes institutionnels, on incite plutôt à parler de devenir professionnel et pas d'insertion professionnelle, puisque les doctorants sont censés être des professionnels qui ont déjà travaillé dans leur thèse. Alors qu'ici, par exemple, on emploie le terme d'insertion pro. Sur la question des femmes dans les carrières académiques, il y a quand même pas mal de papiers là-dessus. Les travaux de Muslin, notamment, sur les différences sexuées, l'impossibilité pour certaines d'entre elles d'accéder aux postes de titulaire parce qu'elles ne peuvent pas s'investir dans des projets internationaux, elles valorisent moins leurs publications scientifiques. Concernant la question du chômage et les relations avec France Travail, moi je travaille notamment en ce moment à La Réunion, où on a une bourse régionale qui est beaucoup décriée et qui en passe d'être changée, notamment parce que les doctorants qui y ont accès, comme c'est une bourse, ne peuvent pas avoir le chômage ensuite. Donc il y a toute une action pour transformer cette bourse en contrat de travail.

Questions de la salle :

- A propos de la présentation sur CITERES, c'est vraiment bien de pouvoir objectiver des choses qu'on croit percevoir, notamment sur le fait que les plus favorisés des doctorants

sont aussi ceux qui vont avoir le plus à la fin de plus de financement, le plus d'exonération. Enfin, voilà, moins on a en thèse, moins on va avoir au final et moins on va réussir à obtenir. A propos des deux enquêtes à CITERES et ARENES, est-ce que ces enquêtes ont été présentées dans les laboratoires, et comment est-ce qu'elles ont été reçues ? Dans mon ancien laboratoire, à l'IRIS, à l'EHESS, on avait fait le même type d'enquête et sa réception avait été très révélatrice de qui soutenait les doctorants, enfin qui s'attache à défendre leurs droits concrètement, au conseil de laboratoire.

- Pour Julien Calmand, hormis le dernier rapport Pommier-Lazarus, qui sont les acteurs ou les entrepreneurs de cette professionnalisation ? à partir des années 80-90, est-ce qu'il y a des groupes, des personnes avec des trajectoires particulières qui poussent cette professionnalisation, surtout hors-ESR ? Est-ce qu'on peut identifier des profils ?
- On entend souvent que les doctorants ont moins envie de continuer dans l'enseignement supérieur Est-ce que vous avez pu voir si c'était en lien avec le nombre de postes de titulaires ? On entend qu'il n'y a plus de candidats, mais on pourrait plutôt supposer qu'on arrête parce qu'on sait qu'on n'aura jamais de travail...
- Pour ARENES, vous dites qu'il y a des différences dans les pratiques d'encadrement, qu'elles sont elles-mêmes sources d'inégalités. Si on remonte un peu, est-ce que vous avez des éléments sur ce qui fonde ces différences de pratiques d'encadrement en termes de profil des encadrants, de conditions, enfin des hypothèses sur ce qui pourrait expliquer ces différences d'encadrement ?
- Est-ce que, sur la restitution des enquêtes, il y a des choses qui sont plus « off-limits » que d'autres, comme par exemple l'encadrement ? ça peut être conçu comme quelque chose d'intime avec le doctorant, dans lequel on ne devrait pas entrer. Et aussi, vous avez parlé des enquêtes de l'ED, ou de la production de chiffres par les ED, est-ce que c'est vous qui les avez sollicités ? Quel est leur rôle pour faire ces enquêtes (plutôt que de demander aux doctorants de les faire) ? Et pour Julien Calmand, concernant la professionnalisation, puisque vous analysez ça un peu en termes bourdieusiens, est-ce qu'il y a des questions d'autonomie du champ qui se posent ? Parce que si on professionnalise le doctorat, on perd de l'autonomie... Est-ce une préoccupation que vous avez observée ?
- Est-ce que vous avez observé le développement d'offres commerciales d'accompagnement des doctorantes hors institution, sur le modèle des écuries de concours de médecine, en plus informel, j'imagine, à la fois au niveau national et puis peut-être aussi dans les laboratoires ? Est-ce qu'il y a des sollicitations, on a vu passer des sortes de cabinets de conseils, de professionnalisation de doctorat, de formation des doctorants et doctorantes. Voire même, ça pourrait être un débouché pour les doctorants et doctorantes d'aller former les prochains à comment se professionnaliser ?

Samuel Griffon et Mylène Ferré :

Concernant la restitution, l'enquête a été faite à la demande de la direction du laboratoire, et on a eu deux formats de restitution. D'abord, dans le cadre du séminaire Parenthèse, des doctorants par les doctorants, on a fait une séance spécifique sur le bien-être des doctorants et les conditions matérielles, où on a pu discuter avec ceux qui étaient là pendant environ trois heures, mais c'est un séminaire qui était vraiment dans la discussion. On avait un diaporama, mais c'était informel. On avait aussi fait une rapide présentation de l'enquête lors d'un CU l'année dernière, à la demande de certains membres, mais pas de tous. Il n'y avait pas eu de discussion particulière après. Et cette année, l'Assemblée générale 2025 a eu lieu vendredi, et là, on a pu présenter tout ce qu'on avait fait dans l'année et notamment l'enquête. Et là, tout

de suite, on nous a dit qu'il fallait faire une grande restitution pour nous présenter les résultats. Comme en fait, depuis un an, on ne s'était jamais replongés dans les résultats (parce qu'on fait nos thèses, nos enseignements), finalement, venir ici présenter l'enquête a été un moment pour nous pour tout remettre à plat, reprendre les résultats, et on nous a demandé de refaire une restitution plus complète, probablement au prochain CU, au printemps.

On n'a pas présenté les résultats à l'ensemble des titulaires, mais on a été confrontés, en réunions, à certains de ces enjeux-là, lors de rendez-vous avec les responsables de l'école doctorale, du laboratoire, des équipes, etc. On a discuté de certaines thématiques qui sont abordées dans le questionnaire. Très clairement, on fait plutôt face à des oppositions ou à des discours qui vont dire par exemple que les doctorants n'y mettent pas du leur pour travailler dans les bureaux, etc. Dans la plupart des réunions qu'on fait, on a plutôt un discours en opposition à ce qu'on veut présenter. Sur le fait que les doctorants financés ont toujours un bonus, de l'entrée jusqu'à la fin de leur thèse, nous sommes quatre représentants dans le laboratoire, tous les quatre financés. On peine à trouver les doctorants et les doctorantes pour nous remplacer et on peine encore plus à trouver les doctorants et les doctorantes non-financés pour représenter aussi les doctorants et les doctorantes financés. Il faut savoir aussi que dans notre université, quand on est financé quand on est salarié de l'université, et on a donc un compte pro et une carte pro qui nous donnent accès aux impressions, au parking, à un adresse mail professionnelle etc., choses auxquelles on n'a pas du tout accès les personnes qui ne sont pas financées. Donc c'est encore un bonus d'un point de vue institutionnel de bonus pour les doctorants.

A CITERES, sur l'encadrement, ça fait deux ans qu'on a une charte de l'encadrement qui est dans les tuyaux entre représentants, qu'on n'a jamais pris le temps de développer plus que ça mais en fait on aimerait, puisque le doctorant signe une charte qui dit ses devoirs et ses droits pourquoi les encadrements de thèse ne pourraient pas signer la même chose pour bien institutionnaliser ? Donc on retrouve encore cette idée d'institution, mais dire que la direction de thèse elle a aussi des droits et des devoirs et qu'elle doit les respecter, parce qu'on connaît tous des gens pour qui ça ne se passe pas bien.

Léa Sénégas : Sur la direction de thèse, on a eu aussi dans les questionnaires la question de la masse de doctorants que les directeurs devaient suivre, sachant qu'on avait un souci dans notre laboratoire c'est qu'on avait très peu de HDR sur certains sujets et beaucoup de doctorants qui les étudiaient. Donc dans ces systèmes de co-direction, l'âge apparaît, sauf qu'en fait c'est pas vraiment l'âge, c'est en fait des co-directeurs qui n'ont pas d'HDR et qui deviennent co-directeurs et qui ont un prête-nom qui est le directeur. Mais leurs statuts respectifs ne sont pas toujours clairs. On a aussi eu une réponse qui critiquait les directeurs qui passent trop de temps sur les médias locaux, mais cette relation peut être très conjoncturelle, par rapport au nombre de doctorant·es suivi·es.

A propos de la restitution, on l'a présentée dans un cadre un peu particulier, les 50 ans du laboratoire, donc très institutionnel, et devant un parterre de plus de 100 personnes. Donc on n'a pas encore eu de discussion, on aimerait la présenter en AG. On a eu des questions sur pourquoi on n'avait pas demandé l'origine sociale, des questions sur le questionnaire, mais pas vraiment de réflexivité par rapport à nos résultats. En plus, notre présentation n'était pas aussi poussée qu'aujourd'hui. Ceci étant dit, après le questionnaire, une charte a été mise en place à l'échelle du laboratoire (pas pour les DT), mais son effet reste à évaluer.

Adrien Mével : La réception au sein du laboratoire à l'occasion des 50 ans du laboratoire était assez enthousiaste. Après, bon, tout le monde ne se sent pas concerné, y compris sur l'encadrement, donc on n'est pas sûr-es que l'enquête aura des effets. L'accueil était un peu moins enthousiaste à la commission recherche de l'université, où on avait présenté certaines données notamment sur l'isolement professionnel, qui est important dans les causes ou risques d'abandon. On demandait des locaux plus concentrés, une attention aussi à ne pas supprimer tous les postes d'ATER qui étaient structurants à la fois pour la professionnalisation et pour les conditions matérielles, et on s'est vu opposer une fin de non-recevoir. En train de nous recevoir face à notre présentation mais voilà donc ce n'était pas tant au niveau Sur l'envie de continuer des doctorant-es, on n'a pas de données approfondies, mais on peut supposer qu'il y a un ajustement pour les doctorants des désirs professionnels aux chances objectives de réussite, mais il n'y a pas d'autorégulation non plus dans le sens où la file d'attente augmente. C'est-à-dire que les postes diminuent plus rapidement que les nombres d'impétrants pour l'ESR donc on a quand même un stock qui grossit et des durées d'attente dans le sas (surtout pour les hommes pour le coup) qui augmentent. Et pour la question des chiffres de l'école doctorale, on s'aperçoit que ce sont des enjeux qui connaissent très peu leurs ouailles, il y a très peu de données, ils se sont mis à faire des enquêtes après qu'on ait fait l'enquête interne, en plus les périmètres ne sont pas forcément très fins, on a des écoles doctorales droit-science politique où la science politique est noyée parmi les juristes alors que ce ne sont pas les mêmes conditions de professionnalisation, etc. Donc il n'y a pas grand-chose à attendre de ce côté-là et puis même au niveau de l'université de Rennes, qui avait lancé une plateforme avec des données, c'est resté une usine à gaz. Il y aurait des choses très intéressantes à faire mais à condition de réfléchir sur l'ensemble des doctorants, de faire des comparaisons par discipline etc., ce qui n'était pas tellement notre objectif.

Julien Calmand : Effectivement, les données des écoles doctorales ne sont pas toujours de bonne qualité. Sur la poursuite dans la recherche académique, au-delà de la tension entre nombre de doctorants/ file d'attente/ nombre de postes, la question de la prise en compte des conditions de travail dans ces métiers devrait être plus travaillée. Sur la question de qui pousse à cette professionnalisation, au niveau supranational il y a toutes les politiques européennes, l'espace européen de l'enseignement supérieur tire quand même dans le même sens avec l'intégration des personnels hautement qualifiés dans les entreprises et la recherche sur projet. En France on a quand même, avec la professionnalisation tout un nombre d'acteurs qui se sont mis sur le marché, comme Adoc Talent Management ou des boîtes comme ça qui sont spécialisées et qui vendent des services dans les écoles doctorales (de qualité, ils ont même développé le premier laboratoire sur la recherche sur le doctorat). Il y a aussi les entreprises, notamment les plus grandes, qui font face à la question des ingénieurs dans la R&D, qui n'est pas non plus satisfaisante alors qu'ils ont besoin de recruter aussi des docteurs.

[Retour au sommaire](#)

Session 2. Encadrement(s)

« [Diriger des thèses : un rôle professionnel sous contrainte bureaucratique ?](#) », Luc Sigalo Santos, TRIANGLE / Université d'Aix-Marseille et Vincent Lebrou, SAGE / Université de Franche-Comté.

Le projet de recherche présenté, collectif, a commencé il y a deux ans, et a vocation à réfléchir de manière pluridisciplinaire sur l'encadrement doctoral, pris comme objet de recherche. Il part du constat qu'il y a assez peu de travaux sur l'encadrement doctoral, en particulier dans la littérature francophone, dans laquelle il est traitée en filigrane et plutôt du côté des doctorant·es. Les pratiques des encadrant·es sont rarement étudiées en tant que telles, hormis dans des rapports quantitatifs comme celui du RNCD. Du côté anglo-saxon, la littérature est assez foisonnante, mais assez souvent normative, tentant de répondre à la question de ce qu'on peut faire pour améliorer l'encadrement, ce qui invitait à décentrer le regard.

Le sujet est intéressant à plusieurs égards : il permet d'abord de poser la question de la reproduction de la main d'œuvre académique, et surtout celle de la façon dont s'articulent les patronages intellectuels, les rapports hiérarchiques et les projections professionnelles. Dans ce cadre, l'enquête de terrain a commencé par une quarantaine d'entretiens, dont 16 avec des directeur·rices de thèse aux profils assez variés, et par des observations de sessions de formation de ces encadrant·es ainsi que d'une quarantaine de comités de suivi de thèse en sciences juridiques (droit public et privé, histoire du droit), dans quatre universités différentes (à Lyon, Aix, Strasbourg et Besançon). La présentation s'est organisée autour de trois points : la direction de thèse comme enjeu de socialisation professionnelle à deux visages, le double effet-miroir de l'encadrement, et enfin la question de l'effet de l'encadrement institutionnel sur la relation entre doctorant·e et directeur·rice.

Qu'est-ce donc qu'encadrer une thèse ? C'est d'abord, premier visage, transmettre une façon de faire de la science, ce qui implique plusieurs choses. D'abord, cela implique de s'accorder sur le type de thèse à encadrer. Le droit, notamment privé, ayant des frontières assez poreuses avec la pratique, il peut être assez vite possible de faire des thèses « professionnelles » sans visée universitaire, distinguées des thèses académiques « qualifiables » (20% de qualifié·es en section 2) voire « agrégatives » (pouvant mener jusqu'au concours d'agrégation du supérieur, qui en droit est la voie royale pour devenir professeur·e). Cette première dimension consiste en fait à anticiper, prévoir ce qui sera le plus judicieux pour le ou la candidat·e, avec l'idée que lancer dans une thèse académique est de plus en plus risqué.

Deuxième dimension de ce premier visage, encadrer une thèse est aussi trouver le « bon » candidat ou la « bonne » candidate, passer un certain nombre de codes scientifiques. Cela signifie de trouver les personnes qu'on va encadrer : les directeur·rices expliquent que cela n'est pas simple. Il y a peu de formations à la recherche dans les cursus, y compris en master, ce qui peut induire à des attentes déçues : par exemple, les majors de promotion de master, qui obtiennent souvent les financements, ne font pas toujours les meilleur·es doctorant·es, ni les plus endurant·es. Il faut donc repérer les candidat·es les plus ajusté·es, qui vont répondre aux standards du monde académique sans développer des ambitions trop importantes vis-à-vis de ce monde.

Enfin, une troisième dimension ressort sur ce 1er visage : trouver le bon rythme, le bon équilibre entre suivi et autonomie, déterminer une organisation de travail appropriée. Dans le cadre de l'enquête, la plupart des directeur·rices parlent d'une sorte d'autonomie à la demande, avec beaucoup d'autonomie au début, et un encadrement qui se resserre dans le temps. En SHS, y compris en droit, on « est » son doctorat, comme le dit Pierre Verschueren, au sens où l'on construit seul·e son travail, mais en droit, l'autonomie est nuancée par le fait que les sujets sont souvent choisis par les directeur·rices.

Le deuxième visage de cette socialisation professionnelle est d'inculquer les codes d'un milieu professionnels, les normes académiques et disciplinaires, c'est-à-dire vraiment apprendre au quotidien les conditions d'insertion dans la discipline. Cela consiste par exemple à faire comprendre les prérogatives associées au statut de professeur (en droit, les MCF sont très dominé·es) : il faut apprendre à recourir à des formules déférentes, ce qui peut passer par des rappels à l'ordre.

Deuxièmement, la direction de thèse semble avoir un double effet-miroir. D'abord, le ou la directeur·rice se voit à travers ses doctorant·es, en tant qu'ex-encadré·e tout d'abord. Diriger des thèses, c'est se positionner par rapport à la façon dont ils et elles ont été encadré·es. Les enquêté·es expliquent ainsi avoir été peu ou pas encadré·es, voire rapportent des expériences assez traumatiques d'encadrement de thèse (soutenances violentes, personnes « lâchées » en 4e année). Les enquêté·es considèrent donc globalement faire « mieux » que ce qu'ils et elles ont connu, mais cette conception initiale du rôle professionnel évolue au contact des doctorant·es. Face aux arrêts de thèse, beaucoup de directeur·rices indiquent ainsi avoir changé leurs pratiques, par exemple en se mettant d'accord dès le départ sur la finalité de la thèse, sans quoi la relation peut se « gripper » avec le ou la doctorant·es, ou en resserrant le suivi dès le départ pour éviter que les doctorant·es ne se « perdent » dans leur objet dans les premières années. Par ailleurs, un certain nombre de directeur·rices, notamment les plus jeunes académiquement, expliquent avoir été conduit·es à très rapidement mettre des barrières avec leur vie privée (en droit, on peut être professeur·e à 30 ans après l'agrégation). Ils et elles expliquent avoir commis des erreurs (voir les doctorant·es dans des cafés, entretenir des relations amicales...) qui pouvaient poser problème.

Le deuxième effet-miroir de la direction de thèse est l'idée qu'en fait, à travers le ou la doctorant·e, c'est un peu le ou la directeur·rice qu'on regarde. De ce point de vue, la direction de thèse est souvent décrite sur le mode de la filiation, ce qui rejoint l'analyse de Godechot et Louvet que les directeur·rices sont aussi jugé·es sur leur capacité à avoir une « descendance nombreuse » (2010). La direction de thèse est ainsi un enjeu réputationnel pour les professeur·es : la vraie barrière à l'entrée dans la profession est celle du CNU, donc certains directeurs évitent d'envoyer leurs doctorant·es à la qualification (parfois en l'inscrivant sur le rapport de soutenance) pour se « préserver ».

Un troisième résultat concerne le dé-confinement, la dé-dualisation de la direction de thèse à travers l'intervention des institutions. Les écoles doctorales, créées dans les années 90, montent en puissance dans les années 2000 avec les réformes LMD, puis mettent en place des obligations de formation ainsi que de suivi. Cette intervention institutionnelle a des effets sur la direction de thèse (taux maximum d'encadrement, contrôle plus strict de la durée), et introduit l'idée que le ou la doctorant·e doit rendre des comptes non seulement à son ou sa directeur·rices, mais aussi à l'institution elle-même. Ceci est particulièrement vrai pour les personnes au-delà de la 3e et 4e année, où le rôle des CSI devient de fixer et rappeler les limites temporelles de la thèse, voire en régulant les activités doctorales autres (cours, articles,

colloques, etc.). Les CSI sont globalement mieux acceptés par les trentenaires et quarantenaires, qui peuvent les voir plutôt comme une ressource (pour aider leurs doctorant·es, mais aussi pour les recadrer voire pour faire accepter des arrêts de thèse). Selon les enquêté·es, cela permet de se sentir moins seul·e quand on prend des décisions qui concernent le ou la doctorant·e.

Les quinquagénaires et sexagénaires sont plutôt critiques sur les CSI, y voyant une obligation bureaucratique contraignante, mais aussi une ingérence dans leur mandat, qui fait de la direction de thèse un territoire professionnel sinon bien gardé, du moins bien surveillé. Dans les CSI observés, ces titulaires disent souvent être là pour « noircir des cases », c'est-à-dire vérifier que les doctorant·es se conforment aux attentes formelles énoncées par l'ED. Il s'y joue cependant bien d'autres choses, en tout cas en droit : des glissements sur le fond de la thèse sont souvent observés (conseils de lecture, problématique), alors que les CSI, en tout cas dans leur version 2016-2022, devaient rester sur l'évaluation des conditions de travail et d'encadrement. Les directeur·rices voient ceci comme une ingérence et considèrent que leurs collègues sortent alors de leurs rôles, surtout quand ils et elles ne sont pas spécialistes du sujet ou que les conseils donnés sont contradictoires – ou différents – de ceux prodigués par le ou la directeur·rice.

Les directeur·rices ont aussi le sentiment que les CSI contrôlent leur travail d'encadrement (ce qui était quand même le principe de base de ces comités), sont inquiet·es d'être jugé·es. Cependant, autant les problèmes personnels, de santé, financiers, d'isolement, notamment post-covid, les difficultés d'accès aux données sont discutés et pris en compte, autant les rares fois où les problèmes d'encadrement sont évoqués, ces questions sont très rapidement éludées ou minimisées. La figure du ou de la directeur·rices défaillant·e fait figure d'éléphant au milieu de la pièce dans les CSI : quand certain·es doctorant·es se risquent à l'aborder, ce qui n'est pas simple, le sujet est souvent rapidement éludé, quand les membres du comité de suivi ne remettent pas (entre elles et eux) en question la parole du ou de la doctorant·e. L'idée selon laquelle l'intervention institutionnelle aurait fondamentalement bouleversé le binôme doctorant·e/ directeur·rice et les asymétries de pouvoir associées doit donc être nuancée. L'enquête confirme aussi que les trois formes de régulation doctorale identifiées par Delphine Serre (2015), c'est-à-dire la régulation mandarinale, puis disciplinaire par les pairs, et enfin plutôt bureaucratique par l'ED coexistent plutôt qu'elles ne se substituent les unes aux autres.

[*Retour au sommaire*](#)

« Les vieux chercheurs, on les changera plus » : les doctorant·es, cible privilégiée des politiques de valorisation. Victoria Brun, LISIS/ INRAE

Cette communication aborde également l'encadrement, mais d'un point de vue un peu plus institutionnel. Le point de départ de la communication est une interrogation à la suite de la thèse de l'intervenante, qui portait sur les pratiques de valorisation économique. La thèse constate que les formations et sessions de sensibilisations qui y sont dédiées s'adressent notamment aux doctorant·es et post-doctorant·es. Il n'est pourtant pas évident que pour introduire de nouvelles pratiques dans la profession, plutôt impopulaires (travailler avec les entreprises ou faire des brevets, des inventions), on passe par des personnels qui se dédient à obtenir un diplôme basé sur des critères essentiellement académiques. Pourquoi est-ce qu'on n'irait pas voir les personnels titulaires, inscrits à long terme dans la recherche publique ?

Quelles sont les rationalités de ce ciblage ? Par étudier la rationalité, on entend une manière de rendre compte de manière inductive des raisonnements ordinaires de personnes ordinaires, comme l'avait proposé Olivier Godechot (2000).

L'argument défendu dans cette communication est que la valorisation et la sensibilisation s'inscrivent dans un cadrage culturaliste et rationaliste dans lequel les doctorant·es sont à la fois une cible disposée et captive. La présentation s'appuie sur une enquête conduite de 2019 à 2022 dans les différentes instances de la valorisation du CNRS, avec un travail sur archives (supports de communication), des observations des sessions de formation, et des entretiens conduits avec des personnels administratifs chargés de programmer ces formations et d'accompagner les projets de valorisation. Pour comprendre pourquoi ces dispositifs d'incitation s'adressent d'abord aux doctorant·es et post-doctorantes, il faut appréhender la conception de la valorisation dans les politiques du CNRS.

La valorisation est une mission officielle de la recherche publique depuis 1982, qui comprend un ensemble de pratiques : des laboratoires communs, des brevets, des créations de start-up, etc., s'inscrivant dans ce que Jean-Baptiste Devaux (2021) a nommé des politiques nationales d'innovation. Le CNRS souhaite impliquer de plus en plus tôt les personnels de recherche dans les trajectoires de valorisation, avec un idéal défendu depuis les années 2010 de faire des projets de recherche co-conçus et co-conduits avec des partenaires extra-académiques, plutôt que de se reposer sur les personnels administratifs qui auparavant s'occupaient d'identifier, recenser et valoriser les innovations au sein des laboratoires. Les politiques du Ministère et du CNRS s'alignent aujourd'hui pour penser la formation à la valorisation comme une acculturation, avec l'idée que l'économique et l'académique sont deux mondes qui ont des cultures radicalement distinctes, en termes de langages, de temporalité et d'objectifs. Quand on dit « culture », on ne l'entend pas au sens sociologique, mais plutôt une sorte de « psychologie partagée ». Acculturer signifie alors transformer personnellement les personnels de recherche, qui devraient changer « d'état d'esprit ».

Comment fait-on cela ? Dans un discours à la remise des médailles de l'innovation en 2021, Antoine Petit explique ce projet de transformation en soulignant qu'il ne s'agit pas de transformer des individus vers un modèle de carrière uniforme, mais qu'il s'agit de distiller un état d'esprit. La valorisation n'est donc pas une injonction normative ou une contrainte, mais une incitation. Ensuite, ce qui est à distiller, comme dans d'autres professions depuis les années 1970 comme l'a bien montré Olivia Chambard (2020), est « l'esprit d'entreprendre ». Dans cette perspective, les personnels de recherche qui ne valoriseraient pas nourriraient une conception erronée de la vocation de la science (celle d'être au service de la société, et surtout du monde économique). Les politiques de valorisation portent donc une culturalisation qui est normative : on veut changer la culture des personnels de recherche qui ne valorisent pas parce qu'ils ont tort. L'acculturation est décrite comme une éducation, une rééducation, ce qui est assez classique dans le gouvernement des technologies, avec un instrument très utilisé, celui de la pédagogie.

Les sessions de sensibilisation au CNRS reposent sur l'idée qu'il suffit d'expliquer les tenants et aboutissants de la valorisation aux personnels de recherche, qui sont jusqu'à présent ignorants ou mal-informés, et qui grâce à ces formations, pourraient l'envisager avec enthousiasme. De plus, l'objectif est de présenter des possibilités à saisir, une forme de nudging. Cette culturalisation est donc aussi rationaliste : on suppose que les individus vont être rationnels et que si on leur donne les bonnes incitations, ils pourront les saisir. Au CNRS, les sessions de formation sont organisées par les chargé·es de valorisation (personnels administratifs

managers travaillant au niveau régional et national) et contiennent généralement deux types d'éléments : la transmission d'informations factuelles sur l'écosystème de la valorisation (présentation des dispositifs) et l'inspiration par l'exemple (rapporté ou témoigné en personne). Il y a donc un équilibre fragile dans ces formations : il faut transmettre des informations pour contrer les idées reçues, sans donner l'impression que la valorisation est une démarche administrative standardisée (ce qui risquerait de faire fuir les personnels de recherche). Dans aucune de ces configurations (rationalistes), on n'imagine que les personnels de recherche pourraient s'opposer à la valorisation. Les récalcitrant·es sont considérés comme une minorité, à ne pas confondre avec les personnels de recherche qui ne valorisent pas par méconnaissance, manque de confiance en eux, manque de temps, ou par priorisation des publications pour faire avancer leur carrière. De plus, les chargé·es de valorisation ont bien conscience que les personnes récalcitrantes ne viendront de toute façon pas aux actions de sensibilisation, ou si on les y force, elles n'écouteront pas. Les chargé·es de valorisation se concentrent donc sur les personnes qu'ils et elles peuvent atteindre.

Le cadrage des pratiques de valorisation supposant que ces pratiques vont être suscitées par une culture particulière, un état d'esprit individuel, cela permet de comprendre pourquoi les chargé·es de valorisation ciblent le doctorat. Un grand nombre de dispositifs de valorisation sont spécifiques aux doctorant·es : conventions Cifre, formations doctorales à l'entrepreneuriat, prix de l'innovation... Et dans la pratique quotidienne, les chargé·es de valorisation sollicitent particulièrement les doctorant·es et post-doctorant·es. Trois arguments sont utilisés pour justifier ce ciblage. D'abord, puisqu'il est question d'état d'esprit, ce dernier doit être modelé au plus tôt, avant que ne s'installe l'idée que la recherche doit se faire en autonomie du monde économique. Yves, responsable d'un service partenariats et valorisation, identifie des facteurs organisationnels et disciplinaires qui sont difficiles à prendre en charge (un directeur d'unité récalcitrant, des disciplines moins propices à la valorisation), mais considère qu'ils comptent moins que le facteur générationnel. Les personnels les plus âgés ayant assimilé la croyance que faire de la valorisation, c'est « vendre son âme », leur état d'esprit serait trop difficile à transformer. L'hypothèse de la fracture générationnelle est largement répandue parmi les professionnel·les la valorisation : l'ancienne génération étant une cause perdue, il faut aller vers les jeunes chercheur·ses.

Le deuxième argument est que s'adresser aux doctorant·es et post-doctorant·es permet d'atteindre deux populations intéressantes. D'abord, c'est celle qui deviendra personnels de la recherche publique : le doctorat et post-doctorat sont une fenêtre de tir. Les jeunes titulaires sont aussi momentanément hors-jeu, car au moment de l'obtention de leur poste, ils et elles vont privilégier l'avancement sur des critères académiques. Cependant, les titulaires pourraient, dans une seconde partie de carrière, réactiver des dispositions favorables à la valorisation acquises durant le doctorat. La seconde population est constituée de celles et ceux qui rejoindront la recherche privée. Dans le sillon de la professionnalisation du doctorat, on encourage la possibilité de faire de la valorisation, après le doctorat ou le post-doctorat, en dehors de la recherche publique mais sur la base de recherches financées par le public, par exemple par la création d'entreprise. Les chargé·es de valorisation comptent d'autant plus sur la réussite de ce ciblage que les doctorant·es et post-doctorant·es sont en instabilité professionnelle. La valorisation de leurs résultats de thèse peut apparaître comme une opportunité de carrière moins compétitive que les concours de la recherche publique. D'un côté, ces personnes n'ont pas l'assurance de pouvoir continuer leur carrière dans la recherche publique, et donc vont avoir plus de chances de se détourner, au moins momentanément, des

critères hégémoniques de la crédibilité académique. De plus, ils et elles sont plus à même de prendre le risque de monter une start-up, puisqu'on leur dit, « ça te fera de toute façon une expérience, tu pourras le faire valoir ensuite sur ton CV ». Au contraire, pour les titulaires, cela supposerait une démission ou une mise en disponibilité, ce qui est beaucoup moins probable.

Le troisième argument, plus prosaïque, est que les doctorant·es et post-doctorant·es font l'essentiel du travail empirique et de l'élaboration des résultats au sein des laboratoires, notamment en sciences expérimentales. Ils et elles sont donc les mieux placé·es pour aider à rédiger un brevet ou à pitcher une innovation, puisqu'ils et elles la connaissent. Cette caractéristique n'est jamais explicitée par les chargé·es de valorisation, mais dans les projets de valorisation, la charge technique du développement des innovations revient aux doctorant·es et post-doctorant·es.

Les dispositifs d'incitation à la valorisation ciblent donc en particulier les doctorant·es et post-doctorant·es car il s'agit d'une population supposée disposée (leur état d'esprit n'est pas encore « corrompu ») et captive car l'instabilité de leur situation professionnelle rend la valorisation désirable. S'adresser à cette population, aux yeux des personnes qui conçoivent et mettent en oeuvre les politiques de valorisation, permet donc de répondre à deux objectifs à la fois : d'une part, au cas où iels deviennent chercheurs et chercheuses dans le public, les sensibiliser dès le début de leur carrière de sorte à ce que la valorisation soit intégrée à leur démarche de recherche, d'autre part, au cas où iels ne passent pas les concours de la recherche publique, avoir aidé à susciter des innovations directement au contact du marché, grâce aux financements publics. Comme beaucoup d'autres professions qui doivent promouvoir des missions impopulaires au sein de leur organisation, les chargé·es de valorisation du CNRS anticipent leur propre critique et focalisent leur action sur la population qui leur semble à la fois la plus réceptive à l'état d'esprit de la valorisation, et la plus encline pour des raisons matérielles et professionnelles à s'engager dans de telles pratiques.

Enfin, cette conception culturaliste et rationaliste de la valorisation fait sortir la contestation du champ des possibles, par un processus assez classique nommé par Erik Neveu la « culturalisation » (2022). Selon ce processus, puisque c'est un problème de culture individuelle, au sens de système de comportement, il n'y aurait pas de cause structurelle au problème. Dans la perspective des chargé·es de valorisation, l'opposition peut exister, mais soit parce que la formation et la sensibilisation n'ont pas été bien faite (avec une critique d'autres chargé·es de valorisation et de leurs dispositifs), soit parce que ces personnels de recherche ne se sont pas mis dans des conditions favorables pour recevoir ces connaissances. Pour les chargé·es de valorisation, il faut que les personnels de recherche essaient, et une fois qu'ils et elles auront essayé, ils et elles comprendront et adhéreront forcément à la valorisation. Dans un contexte où les revendications professionnelles sont assez nombreuses et concernent de nombreuses transformations de la recherche publique, il est important de re-singulariser ces différentes transformations et de montrer leurs conditions spécifiques de neutralisation politique.

[Retour au sommaire](#)

« Doctorant·es en situation de handicap : quels rapports aux institutions d'encadrement ? » , *Virginie Liot, doctorante en sciences de l'éducation et de la formation, ECP/ Université Lumière Lyon 2 et Vanessa Simian, doctorante en sociologie du sport, L-VIS/ Université Lyon 1*

Les intervenantes n'ont pas souhaité diffuser leur présentation. Les discussions s'y rapportant ont également été supprimées.

[Retour au sommaire](#)

[Dépendance, vulnérabilité, et harcèlement à l'université. L'encadrement du doctorat au prisme du care.](#) *Ludovic Joxe, Chercheur associé au Centre Population & Développement (Université Paris Cité – IRD), France.*

Ludovic Joxe a soutenu une thèse de sociologie en 2019 et fait aujourd'hui partie des chercheurs précaires de l'ESR. Il est chercheur associé au CEPED, Centre Population et Développement. Cette communication repose sur un article qui s'intitule « Dépendance, vulnérabilité et harcèlement à l'université, l'encadrement du doctorat au prisme du *care* », et qui paraîtra dans le prochain numéro de la Revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes, volume 37, numéro 1. Il est disponible pour l'instant sur HAL en format auteur.

L'idée principale de l'article est de dire que le doctorant ou la doctorante présente un certain nombre de vulnérabilités et/ou une forme de dépendance que le directeur ou la directrice de thèse est censé atténuer à travers une posture de *care*, que ce *care* n'est pas toujours présent, et qu'alors le ou la doctorante doit trouver du *care* de substitution. S'agissant de la définition du *care*, l'article reprend celle d'Helena Hirata et Pascale Molinier (2012), selon qui le *care* « n'est pas seulement [...] une activité curative hautement spécialisée, par exemple dans les métiers du soin, mais plus généralement un ensemble d'activités matérielles, techniques et relationnelles consistant à "apporter une réponse concrète aux besoins des autres" ». Nécessitant une relation de dépendance préalable, le *care* est, en d'autres termes, « un rapport de service, de soutien et d'assistance, impliquant un sens de la responsabilité vis-à-vis de l'avis et du bien-être d'autrui ».

Ce besoin de *care* est d'ailleurs rappelé sous différentes formes, pas explicitement avec le terme *care*, mais dans des chartes du doctorat que les directeur et directrice de thèse doivent, dans certains cas, ou a priori, signer. À Paris Sciences et Lettres, PSL, par exemple, la charte du doctorat stipule, je cite, « Le directeur de thèse doit offrir un suivi personnel et adapté, s'engager à des rencontres régulières, avec le ou la doctorante sous sa responsabilité, soutenir le ou la doctorante pour la diffusion de ses travaux de recherche ». À Paris-Saclay, la charte du doctorat stipule que « Le directeur ou la directrice doit bâtir une relation constructive et positive avec le ou la doctorante, l'encourager dans ses travaux, développer ses compétences, l'aider à préparer son devenir professionnel. » Et on pourrait retrouver des formulations équivalentes dans de nombreuses autres chartes du doctorat.

L'article s'appuie sur une méthodologie peut-être originale, une monographie anonymisée entre une doctorante nommée Martine et sa directrice de thèse. Cette monographie repose sur un entretien avec Martine, des échanges d'emails entre Martine et son encadrante, et le

partage du journal de bord de Martine. L'idée de la monographie est de révéler des situations partagées par d'autres doctorants. Il s'agit d'une monographie où cette situation de care, que l'on peut penser comme attendue entre un encadrant et un doctorant, ne s'est pas passée comme prévu. L'article étudie ainsi, dans un premier temps, les différents facteurs de dépendance de Martine vis-à-vis de sa directrice. Dans un deuxième temps, il met en lumière les signes du fait que l'attitude de *care* de la directrice étaient absents, voire que cette directrice profitait même de cette vulnérabilité. Et j'ai qualifié cette attitude de *discare*. Dans un troisième temps, l'article discute la façon dont un doctorant ou une doctorante peut bénéficier, ou non, de *care* de substitution par les amis, le comité de suivi de thèse, la famille, ou l'institution universitaire en général.

La situation de Martine a permis de mettre en lumière différents facteurs de dépendance, dont un certain nombre ont déjà été évoqués. Par exemple, dans le cas de Martine, il y a une méconnaissance des dynamiques du secteur de la recherche, alors qu'on attend une socialisation au milieu de la recherche. Personne dans son entourage n'avait non plus fait de thèse, personne ne connaissait la discipline sociologique, et elle dépendait de sa directrice pour l'y socialiser. Deuxième exemple de facteur de dépendance, son projet engageait l'accomplissement de soi. Derrière ça, on peut retrouver, comme dans le cas de Martine, l'idée de donner un sens à sa vie parce que, dans son cas, c'était une thèse en reconversion. Elle se posait des questions dans son secteur d'activité, et elle a souhaité entamer une thèse. Pour d'autres, ce projet qui engage l'accomplissement de soi, ça peut aussi permettre d'échapper à sa catégorie sociale, ou à prendre le fameux « ascenseur social » par le diplôme. Et donc cela crée un facteur de dépendance vis-à-vis de l'encadrement, puisqu'il y a un enjeu de réussite.

Ensuite, cette réussite est soumise a priori au jugement d'une seule personne. On a parlé de co-encadrement, on a parlé du comité de suivi de thèse et de ses limites, mais, ça n'est pas comme au collège ou au lycée, où l'on a justement un collège d'enseignants qui encadrent le ou la doctorante, et le caractère individuel de la décision de poursuivre ou non est quand même plus fort. Ensuite, on a une absence fréquente de financement, en particulier dans les sciences humaines, et a fortiori en sociologie. C'était le cas de Martine. Et donc, ça implique un temps à consacrer à sa thèse qui est réduit, parce qu'en général, on travaille par ailleurs. Cela induit, comme cela a été mentionné dans d'autres présentations, une plus faible légitimité vis-à-vis de la communauté de chercheurs, mais aussi d'autres choses, comme un moindre accès à certains lieux, à des enseignements, parfois à des charges d'enseignement, et aussi un risque potentiellement accru pour le doctorant de voir son encadrant abandonner la direction de thèse. Il n'y a pas de chiffres, et peut-être que cette hypothèse est fausse, mais on peut avancer l'idée que si un directeur ou une directrice de thèse a un doctorant financé, le risque est atténué.

Ensuite, on a, concernant Martine, une redevabilité vis-à-vis de l'encadrante. Par redevabilité, on peut désigner des situations comme celle où par exemple, quand on change de direction de thèse, on a une forme de dette vis-à-vis du nouvel encadrant. Quand on a été soutenu pour obtenir une bourse, on a aussi une dette vis-à-vis de l'encadrant. Quand l'encadrant a une aura, un nom connu dans le milieu, on se sent redevable de l'aura qui pourrait rejaillir sur nous-même. Et quand on vient de l'étranger, l'encadrement de thèse en France, ou à la Sorbonne par exemple, peuvent représenter une opportunité relativement rare et valorisante. Et ensuite, on peut trouver des formes de dépendance affectives. Par exemple, le tutoiement a été évoqué tout à l'heure. Il y a une ambiguïté qu'on peut relever sur le tutoiement. Parfois, ça permet une proximité amicale et rassurante, tandis que le vouvoiement, a priori, peut

permettre de conserver une distance. Mais le tutoiement, en même temps, peut générer ou conduire à un management à l'affect avec éventuellement du chantage, voire plus.

Dans une deuxième partie, l'article identifie que ces différents facteurs de dépendance, du doctorant ou de la doctorante à la direction, peuvent prendre la forme d'une relation nécessaire et potentiellement positive, c'est la dépendance de l'enfant, de l'apprentissage, de la construction, mais cette dépendance peut aussi se transformer en produit d'une relation contraignante. Parler de la dépendance de « l'esclave » permet de montrer l'ambiguïté de cette relation-là, qui, évidemment, en général, se passe bien, mais pas toujours. Et donc, dans le cas de Martine, protagoniste de l'article, on avait une directrice qui profitait des facteurs de dépendance, et donc des vulnérabilités, pour ne pas effectuer son travail attendu de *care*. Par exemple : des relances nombreuses pour obtenir un rendez-vous, jusqu'à un an sans rendez-vous pour la thèse, des e-mails sans réponse, une culpabilisation sur l'avancement, sur les démarches administratives, mais aussi des formes d'humiliation. La directrice lui demandait de se mettre à ses pieds pour brancher, pour démêler les câbles d'ordinateur, d'imprimer sa thèse sur sa propre imprimante, alors que ça faisait des mois qu'elle lui envoyait sa thèse, elle lui demandait de lui payer des cafés, d'écrire des e-mails à sa place, etc. Enfin, cela comprenait une remise en cause scientifique en public, dans certains événements, où elle se désolidarisait de la présentation de sa doctorante. Et évidemment, plus Martine avançait dans sa thèse, plus l'abandon et le changement de direction devenaient difficilement envisageables.

La troisième partie de l'article s'intéresse aux garde-fous face à ces attitudes, à ces situations de *discare*, et en même temps, les limites de ces garde-fous. Alors, parmi les garde-fous, on a évoqué le CSI, le comité de suivi individuel, mais on pourrait aussi avoir la direction du laboratoire, la direction de l'école doctorale, le représentant des doctorants, les autres doctorants, d'autres chercheurs, les proches, la famille, les amis, et même la participation ou le financement du laboratoire, donc le soutien du laboratoire pour participer à des colloques, à des congrès, éventuellement avoir des opportunités d'enseignement. Donc, il y a différents garde-fous auxquels on peut penser, mais ils ont certaines limites. Par exemple, la participation à des congrès ou à des vacances d'enseignement permettent certes de se socialiser à la discipline, aux enjeux de sa thèse, mais ne remplacent pas un encadrement ou une relecture suivie de la thèse. Les relectures de la thèse par les pairs sont limitées par la disponibilité et le temps des relecteurs, ainsi que parfois, par leur peur de s'ingérer dans un travail de direction qui n'est pas leur travail.

Ensuite, si l'on pense au comité de suivi individuel, on a mentionné quelques limites. D'abord, il peut être assez souvent constitué d'amis ou de proches du directeur, ce qui limite la possibilité de parler ouvertement des difficultés. Parfois, le doctorant ou la doctorante lui-même ou elle-même peut être limité·e par sa timidité, par peur de voir ses relations avec son directeur ou sa directrice se détériorer. On connaît les enjeux au moment de la soutenance, d'un rapport qui doit être bon et d'un état d'esprit au moment de la soutenance qui doit être bon aussi pour que la soutenance se passe bien. Et puis, si l'on pense à la direction du laboratoire ou de l'école doctorale, là encore, ça peut être des amis du directeur ou de la directrice. Si ça n'est pas le cas, il n'y a pas de raison qu'ils accordent plus de crédit à la voix du doctorant ou de la doctorante qu'à celle du directeur ou de la directrice de thèse. Et dans ce cas-là, en tout cas dans le cas de Martine, c'était à Martine de fournir les preuves de sa situation. La charge de la preuve est d'une certaine façon à l'accusation et non à la défense. Et pour l'instant, concernant les directeurs d'unités ou de laboratoires, il semble y avoir de la part de ces directeurs ou directrices plus de crainte de faire des vagues suite à la reconnaissance

d'une situation de harcèlement au sein de leur unité que d'être pointé·e du doigt pour ne pas avoir traité une situation de harcèlement. Or, cette charge de la preuve est précisément inversée dans d'autres milieux professionnels.

Ensuite, parmi les *care* de substitution, les proches ou la famille peuvent fournir un certain soutien moral, mais sont en général peu à même de relire ou de corriger une thèse. Le représentant ou la représentante des doctorants a elle aussi un statut, en tout cas une carrière en devenir, et là aussi, n'a pas forcément envie de s'investir ou de défendre son camarade. Ou en tout cas, ça se fait de façon très subtile, douce, fine, etc.

Et ensuite, assez souvent, le lancement d'alerte est requalifié en mésentente scientifique. L'article indique par exemple : « L'horizontalité entre les chercheurs, qui offre créativité et indépendance, autorise en même temps une liberté dans l'encadrement des doctorants, au prétexte que la créativité nécessite de l'originalité, la tolérance aux comportements déviants, à l'antipathie ou au manque de sociabilité est accrue. De plus, les accusations en *discare* sont régulièrement disqualifiées, au prétexte qu'elles traduiraient des visions épistémologiques différentes. Dont plusieurs affaires récentes, de harcèlement ou de diffamation à l'université, c'est cet argument de désaccord scientifique qui a été avancé par la défense pour justifier le conflit. » La conclusion principale de l'article est que ceux qui peuvent se sortir de situations de *discare*, voire de harcèlement, sont, comme souvent et comme ça a été évoqué plus tôt, les plus privilégiés, ceux qui ont le plus de capitaux, ceux qui sont, dès avant l'aventure doctorale, les mieux dotés matériellement, socialement et culturellement.

[Retour au sommaire](#)

Discussion introduite par *Marianne Le Gagneur, Faculté des Sciences sociales, Université de Liège / Centre d'Études d'Emploi et du Travail (CEET)*

Marianne Le Gagneur propose une discussion en trois axes. Le premier est celui du lien entre des transformations de l'ESR à l'échelle la plus macro, des structures du monde professionnel dans lequel nous sommes, avec les pratiques les plus concrètes que les communications ont donné à voir. Et d'abord, revenir peut-être sur le statut ou les profils des directeur·rices : est-ce que cela change que l'employeur principal de ces directeur·rices soit le CNRS, qui auraient plus de temps selon l'idée reçue, ou des personnels de l'université ? Concernant le CSI, qui peut être un caillou dans la chaussure de ces directeur·rices de thèse, est-ce qu'on en voit vraiment des effets concrets, d'adaptation des pratiques ? Du point de vue des carrières des doctorants et doctorantes, on a souligné les transformations du marché de l'emploi, avec de moins en moins de postes, donc des durées de thèses plus longues, de moins en moins de doctorant·es, des stratégies individuelles pour travailler son employabilité, et aussi une stratégie pour les directeur·rices de thèse qui consiste à « miser sur les bons chevaux ». On peut se demander si la situation de Martine n'est pas en quelque sorte paradigmatique des souffrances liées à la managérialisation de la recherche. Le directeur la « jette » parce qu'il se rend compte qu'elle ne va pas se conformer à un certain nombre d'attentes que lui, il aurait sur ce que c'est qu'une bonne doctorante. Ça amène à une autre question, peut-être plutôt pour Victoria, sur la suite de ces exigences et dispositifs de valorisation : est-ce qu'on perçoit une perméabilité des doctorants et doctorantes ou des post-doctorants à ces exigences de valorisation ? En quoi est-ce que c'est une énième injonction qui s'ajoute à celle qui pèse déjà sur leurs épaules ? Il y a des enjeux de branding des doctorant·es : on sait que dans un marché

de l'emploi qui est de plus en plus compétitif, il faut faire parler de soi, exister. Et donc, on peut voir dans ces dispositifs de valorisation, au-delà d'une volonté peut-être louable de diffusion, soyons généreux, la rencontre entre une crise du marché de l'emploi de l'ESR et un nouvel esprit du capitalisme avec ses logiques managériales qui se répondent et qui se rencontrent.

Un deuxième axe serait de revenir sur la position dominée, ou en tout cas la situation de domination que vivent ces doctorants et donc plutôt sur la question des rapports sociaux. Donc, cette relation d'encadrement est bel et bien une relation de domination avec les statutaires. À la fois, il y a une subordination, mais en plus, ces doctorants, ils ont des contrats courts, ils sont dans des situations qui sont bien souvent des situations de précarité, même s'ils ont un capital culturel élevé et qu'on a vu que ça leur permettait bien souvent d'éviter des situations de chômage. Mais malgré tout, c'est une population qui peut être fragile, fragilisée.

La communication de Ludovic Joxe permet aussi de penser ces rapports de domination les pratiques qui en découlent, notamment en permettant d'objectiver la manière dont l'autonomie a bon dos et comment derrière l'autonomie, les directrices de thèse peuvent se désengager totalement. Et sur la mésentente aussi, c'était très riche et heuristique. Finalement, c'est un paradoxe intéressant que d'entrer par le *care* parce que quand on lit le papier, on voit bien qu'il n'y a pas de *care*, on est dans du harcèlement, dans des pratiques humiliantes, des maltraitances que va vivre cette doctorante. Donc pourquoi ce choix d'entrer par le *care* ? La faible entraide entre les doctorant·es peut aussi surprendre par rapport à ce que d'autres ont vécu, donc comment peut-on objectiver les raisons de cette faible entraide dans son laboratoire ?

Enfin, un troisième axe de discussion est l'axe méthodologique. Dans l'article de Ludovic Joxe, la question de l'anonymisation est posée. Baptiste Coulmont invite dans un article (2017) à donner des noms de famille aux enquêté·es pour éviter l'infantilisation et de renforcer des rapports de domination, or dans ce papier Martine est la seule à ne pas avoir de nom de famille (surtout quand les directeur·rices en ont, ou qu'on utilise des aptonymes pour renvoyer aux professions), alors qu'elle est quand même la personnage centrale du récit. Ensuite, concernant les situations décrites, que pouvons-nous faire en tant que chercheur·ses qui observons ces situations ? Comment résister à la tentation d'intervenir, de donner des conseils ? Ou si on le fait, comment le faire ? Et plus largement comment vous êtes-vous retrouvés à enquêter là-dessus, et qu'est-ce que cela fait d'être confronté·e à ces discours managériaux ?

Luc Sigalo Santos : Concernant la différence entre CNRS et université, le CNRS n'a pas du tout la même place en droit qu'il a, par exemple, en sciences sociales, sociologie ou sciences politiques. En droit, c'est quand même l'université qui a globalement le monopole à la fois, l'essentiel des postes et de la main-d'œuvre académique, et aussi le prestige symbolique, avec une centralité du concours d'agrégation du supérieur, qui est véritablement le graal de la discipline. Un enquêté disait : « l'agrégation, il y a ceux qui ne se remettent pas de l'avoir eue et ceux qui ne se remettent jamais de l'avoir ratée », c'est toujours une espèce de point focal dans une carrière qui fait que, d'une certaine façon, tant que vous n'êtes pas professeur agrégé, *a fortiori* dans les grandes universités, notamment Paris 2, vous n'êtes pas grand-chose. Quand vous êtes maître de conférences dans certaines grandes facs parisiennes, vous n'êtes globalement pas grand-chose, vous faites les TD en banlieue. Qu'est-ce que ça change d'être CNRS ou personnel des universités : ça joue sur le recrutement, parce que les CNRS sont beaucoup moins en contact du vivier de doctorants, puisqu'ils enseignent moins souvent dans les masters, donc combler ce déficit implique de faire jouer tout un ensemble de réseaux nationaux et ou internationaux. Par ailleurs, les juristes CNRS sont davantage au contact

d'autres disciplines, notamment celles des sciences sociales, et on peut faire l'hypothèse qu'ils ont des pratiques de direction un peu moins mandarinales, du moins c'est ce qui est suggéré dans les entretiens, mais il faudrait le démontrer empiriquement. Sur les CSI, c'est compliqué de mesurer ce qu'ils changent effectivement dans les pratiques des directeurs, même si on a des discours sur des pratiques. Il y a clairement un enjeu de réinscription pour les directeurs de thèse, de faire réinscrire leur doctorant. On peut quand même insister sur le fait que l'ED est unanimement décrite, à la fois par les directeurs, mais aussi par les directeurs d'ED, comme une institution faible, au sens d'abord où certes elle fait des choses, mais elle a des moyens coercitifs limités (pour reprendre une citation d'entretien, c'est toujours l'avis du directeur qui prime in fine). Ensuite, le 2^e effet possible des CSI est de redimensionner à la baisse certains sujets de thèse, avec des « rappels à la réalité » dans les comités.

Vincent Lebrou : Sur les CSI, on n'a pas observé les mêmes avec Luc, on en discute beaucoup entre nous, mais ce qui est frappant (dans une petite université de province, avec des juristes) est que ces CSI servent d'instances de perpétuation des hiérarchies déjà un peu existantes entre doctorants. C'est-à-dire que, en fonction des profils, doctorants financés, bien insérés, ou doctorants précaires, ou doctorants qui travaillent à côté, c'était pas du tout les mêmes questions, c'était pas du tout les mêmes attitudes. Du coup on a l'impression que, au-delà de ce que cela peut changer dans les pratiques des doctorants, les CSI contribuent plutôt à solidifier les frontières qui peuvent exister entre différentes catégories de doctorants, ce qui ne règle pas forcément grand-chose. Il y a effectivement la question de la réinscription, et après on essaye de faire en sorte que chacun puisse continuer un peu dans son couloir, sans faire trop de vagues. Enfin, sur comment on en est arrivés à travailler sur ce sujet-là, c'est dans le prolongement de discussions qu'on avait sur nos expériences respectives de la thèse. Notre réflexion était que la thèse n'est pas uniquement une épreuve individuelle mais aussi un enjeu collectif, et qu'il fallait aussi analyser toute cette dimension collective qui pouvait exister et structurer l'encadrement de la thèse, et éventuellement son aboutissement. Sur la tentation de donner des conseils, pour l'instant la question ne s'est pas posée sur le terrain, en tout cas le terrain ne sollicite pas nos conseils, on a plutôt le sentiment d'une indifférence teintée parfois peut-être d'une pointe de mépris pour les questionnements académiques qui n'ont pas vocation à être directement opérationnels.

Luc Sigalo Santos : Le choix du droit était en effet un choix pour se décentrer de la science politique et de la sociologie qui sont nos disciplines de formation et d'appartenance et d'exercice. On a choisi le droit parce qu'on avait des accès facilités au terrain, par proximité personnelle, et aussi parce qu'en fait c'est un cas qui est assez proche (la science politique en France vient du droit, donc on côtoie des juristes dans nos labos, dans nos UFR) mais aussi assez lointain sur un certain nombre d'aspects, notamment avec des hiérarchies beaucoup plus assumées, avec des héritages anciens... C'est assez facile de rendre cela exotique, alors que la discipline est institutionnellement assez proche.

Victoria Brun : Concernant les stratégies, la question est difficile : il y a à la fois des personnes qui vont pouvoir faire du « gaming », cumuler une thèse excellente d'un point de vue scientifique avec le fait qu'en plus, elle sert à quelque chose. C'est ce que montre aussi le livre de Le Lay, Frances et Corsi (2021) sur le dispositif Ma thèse en 180 secondes : on imagine que ce sont des doctorant·es un peu perdu·es qui participent à ces concours, mais en fait statistiquement ce sont des personnes très bien intégrées. En sciences expérimentales, avoir un brevet peut être valorisé même pour entrer au CNRS (tout en restant moins valorisé qu'une publication). De l'autre côté il y a aussi des thèses où en fait, comme ce qu'avait montré

l'enquête Cifre, ces personnes n'auraient pas fait de thèse s'il n'y avait pas eu de visée opérationnelle. Et donc pour ces gens, la valorisation permet de les faire entrer en doctorat, d'aller dans des laboratoires etc. Et puis il y a des thèses de valorisation qui ont été mal négociées, c'est-à-dire au début c'était censé être des thèses plutôt scientifiques et effectivement à la fin, il y a quand même beaucoup de travail de plombier comme ils vont dire, on va toujours devoir bidouiller soit avec les chargés de valorisation pour faire écrire le brevet, soit faire de la maintenance des équipements etc. Et donc évidemment là ces thèses vont avoir du mal à arriver à la soutenance à cause de ça. Donc savoir si c'est une injonction... dans la manière dont c'est structuré, il n'y a aucune obligation, on va plutôt donner des opportunités. Les personnes qui peuvent se saisir de ces opportunités pour en faire quelque chose d'intéressant vont avoir des avantages. Donc on ne peut pas vraiment accuser l'institution d'imposer ça aux doctorants, mais en fait on va laisser faire la concurrence académique, ce qui est un autre problème. Sur l'intervention, les chargés de valorisation sont hyper preneurs de retours, donc j'ai déjà fait des présentations avec eux sur qu'est-ce qui selon moi sont des impensés. Par exemple pourquoi est-ce que les chercheurs ne sont pas très réceptifs à 30 minutes de présentation sur le code de la recherche, des choses qui sont des vraies découvertes pour eux. Alors ça ne fait pas tout changer, mais vu qu'au CNRS c'est quand même un tout petit monde, il y a une centaine de personnes qui travaillent là-dessus, cela peut avoir un effet. Ce qui est important c'est surtout de ne pas intervenir tout de suite, faire l'enquête d'abord, surtout sur des sujets comme la valorisation qui sont un peu détestables. En arrivant, on se dit qu'on va travailler sur la recherche avec les entreprises, ce qui n'est pas forcément enthousiasmant, mais le fait d'y aller, de se dire ok Durkheim, vraiment je mets à distance mes prénotions, ça permet quand même d'avoir des vrais résultats et d'apporter à la fin une réponse qui est nuancée et aussi qui touche mieux sa cible. Parce qu'en fait si on arrive et qu'on leur dit « vous faites du capitalisme », ça ne fonctionne pas, parce que pour eux ils ne font pas du capitalisme, donc ils ne vont pas du tout se sentir concernés par ça. Donc ça permet aussi de re-renter dans leur discours et de leur dire « oui mais attendez là dans le discours, voilà c'est ça que vous ne pensez pas », et ça ils sont beaucoup plus réceptifs.

Ludovic Joxe : Alors pourquoi entrer par le *care*, en fait, c'est le fruit du processus de publication, cela avait été proposé par la personne qui avait relu la première version de l'article, et cela semblait bien. Concernant l'entraide entre doctorant-es, il y en avait (pour la relecture et concernant les relations avec la directrice de thèse), en particulier de la part du responsable des doctorant-es, mais qui en fait a été rappelé à l'ordre par la direction de l'unité, qui lui disait que ce n'était pas son rôle. Donc l'aide a été étouffée par la direction. Concernant l'anonymisation, effectivement on s'est concentrés sur les jeux de mots mais pas sur la différence entre l'usage du prénom et du nom de famille.

Questions de la salle :

- Un participant propose un témoignage sur les relations entre doctorant et directeur de thèse, qui selon lui dépend souvent de l'intérêt du DT pour le sujet. En fonction du financement par rapport au sujet, le DT peut aussi orienter l'étudiant en fonction de cela, ou en fonction de son évolution scientifique personnelle. Cela aussi va avoir un impact sur la durée de thèse, sur l'accompagnement de l'écriture ou sur le délai existant en fonction du financement ou de l'évolution de la carrière du DT.
- Pour ce qui est des CSI dans les facs de droit, comment sont-ils composés, par qui ? Est-ce qu'il y a des différences ? Est-ce que ça peut aussi expliquer les différentes relations qu'ont les directeurs et directrices au CSI ?

- Quel est le lien entre le brevet et les thèses ? Est-ce que le sujet de thèse est calibré en fonction du brevet, est-ce que ça arrive pendant la thèse, est-ce que c'est fait à côté ? Dans quelles disciplines est-ce que cela a lieu ? C'est très loin pour les sciences politiques, donc est-ce que c'est un travail supplémentaire ou intégré ?

Vincent Lebrou : On n'est pas toujours tout à fait d'accord, notamment sur les CSI, parce qu'on s'est bien rendu compte qu'ils n'avaient pas le même format. Dans un cas, ce sont trois collègues, au moins HDR, qui sont recrutés sur la base du volontariat. Il n'y a pas d'extérieurs, ce sont uniquement de l'UFR, et c'est quelque chose d'organisé en équipe, il y a 35 comités à faire dans la journée, donc on fait quatre ateliers de trois collègues, et on fait passer les doctorant·es la chaîne. Rien qu'en une après-midi, on peut en observer 12, et du coup, avec un fonctionnement bien particulier. Ce qui peut frapper est que, tant que des représentants de l'école doctorale sont présents, les CSI sont longs, les questions sont plus détaillées, la pression est assez forte, on peut monter jusqu'à 45 minutes. Dès qu'il n'y a pas l'ED, le CSI baisse en termes de durée, on passe à 15, 20 minutes, on pose vraiment les questions parce qu'il faut les poser, on essaye d'inciter à... enfin on avait vraiment l'impression que c'était du coaching, de type « bon, comment vous organisez le matin, est-ce que vous êtes sûr d'avoir un bon rétro-planning, et ainsi de suite ». Donc les questions portaient vraiment là-dessus, on faisait du coaching, on s'assurait vraiment qu'on rentre un peu dans les cases pour minimiser les risques de désinscription, et de manière à ce que la machine continue d'avancer, mais sans faire trop de vagues. Alors ce sont des CSI observés il y a deux ans, donc les règles ont changé depuis, mais dans ce cas, il n'y a aucun retour sur le contenu, juste quelques considérations un peu générales. Un point par contre sur lequel on est en phase, c'est effectivement que tout ce qui touche l'encadrement, quand le doctorant, la doctorante essaie de dire, « ouais, mais je ne suis pas sûr, je ne suis pas très encadré, moi, ça fait six mois que je lui écris », très vite, on évacue le sujet, soit en disant « bah continuez, elle va répondre », ou encore, en disant « si la personne répond pas, c'est que ça doit être pas mal, ce que vous faites. Si vous n'avez pas de nouvelles, c'est que ça va, donc, continuez ». Donc, voilà, on noie un peu le poisson, et c'est vraiment juste un truc qu'on doit faire, et qui, en fait, ne sert pas à grand-chose.

Luc Sigalo Santos : Oui, dans d'autre cas, la composition fait vraiment l'objet d'une concertation entre l'école doctorale et les directeurs de thèse qui pouvaient suggérer des noms, etc. Un des résultats en la matière, effectivement, en tout cas, jusqu'à la refonte relativement récente des CSI est la grande hétérogénéité en fait des modes de composition et de fonctionnement des CSI, et parfois aussi de leur contenu, ce qui est déjà un résultat en soi. Et les écoles doctorales interprètent les règles de façon assez différente. Mais effectivement, quand c'est le DT qui suggère un certain nombre de noms, pas forcément d'ailleurs avec pour idée de contrôler, de tout verrouiller, mais aussi parce qu'il se dit que ça peut être intéressant, parce que untel a une compétence, etc., forcément il y a un certain nombre de filtres et d'auto-censure, en tout cas de retenue dans ce que le doctorant ou la doctorante peut dire. Et c'est très net que fait d'aborder des problèmes d'encadrement, c'est très compliqué pour les doctorants et les doctorantes qui le font, et souvent c'est assez vite évacué. En fait, les membres du CSI n'ont pas de réponse, ou savent que cela conduit à émettre des critiques sur leurs collègues, qui leur arriveront sans doute aux oreilles, donc ça devient compliqué, on tourne un peu autour du pot...

Vincent Lebrou : on se concentre sur les petits points sur lesquels on arrive à agir, on a éventuellement une petite prise.

Luc Sigalo Santos : Qui peuvent être, effectivement, la question de la précarité matérielle, des conditions de travail, etc., mais les difficultés d'encadrement sont plus compliquées à aborder. En tout cas, dans ce qu'on a observé, c'est pas totalement absent, mais c'est plus difficile de les traiter frontalement.

Vincent Lebrou : Et concernant l'optimisation, le coaching pour mieux s'organiser, j'ai pas mal entendu, n'acceptez pas un contrat d'ATER sur une année, mettez tous les cours sur le même semestre, comme ça, vous aurez plus de temps pour finir, parce que vous êtes en fin de thèse, et ainsi de suite. Bref, il se passe plein de choses.

Victoria Brun: Concernant le brevet, ce n'est qu'une des modalités possibles de ce qui est compris dans la valorisation, ça peut être aussi des laboratoires communs, des contrats de collaboration recherche, sur lesquels les doctorants sont directement recrutés, pas forcément en Cifre d'ailleurs (cela peut être des contrats d'université ou européens co-financés par des industriels, pour lesquels il n'y a pas de convention, ce qui pose d'autres questions). Les brevets, en tout cas, se font sur un résultat, technologique, en particulier, donc il faut avoir un savoir-faire ou une invention à brevet. Donc ça ne concerne évidemment que certaines disciplines, notamment, chimie, sciences de l'ingénierie, un petit peu physique, et puis biologie. Et donc généralement, ça se fait pendant la thèse, ou plus rarement quand il y a déjà un brevet, qu'on sait qu'il y a quelque chose à continuer et qu'on recrute un doctorant pour cela. Concernant l'intérêt pour le sujet de thèse, on a mentionné des différences disciplinaires dans est-ce que les directions de thèse imposent le sujet ou pas, et effectivement, il y a quand même un grand changement qui est lié au financement de thèses, qui est aussi les sujets à la mode, ou en tout cas les sujets qui sont programmés, dont il faut parler. Pour la valorisation notamment, la question se pose parce qu'on va chercher des sujets où on peut avoir des résultats qui sont intéressants, sinon on ne va pas trouver de financement. Et donc, effectivement, l'effet de mode qui se retrouve sur des sujets d'avenir, ou alors on va accepter ou pas une thèse, parce qu'on sait qu'on va pouvoir en faire un sujet de brevet, sinon on ne va pas financer ça, faire un laboratoire commun, etc. Il y a quand même un effet thématique assez important dans la programmation de la recherche et des thèses qui est quand même assez important. Est-ce que tous les sujets sont traitables, maintenant qu'il faut financer les thèses et qu'il faut les financer sur des appels à projet ?

[Retour au sommaire](#)

Table-ronde : les transformations du doctorat

Avec Sylvie Pommier, coordinatrice du doctorat, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ; et Clément Luy, pour le Collectif doctorant·es de la CGT FERC. Animation par Julien O'Miel, CERAPS/Université de Lille.

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, comme objet de mobilisation, mais aussi comme objet de réforme. Sylvie Pommier, professeure des universités au Laboratoire de Mécanique et Technologique de l'ENS Paris-Saclay, est coordinatrice du doctorat au Service de la coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche – DGSIP / DGRI, au Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche – MESR. Elle était précédemment vice-présidente chargée du doctorat à l'Université Paris-Saclay et présidente du réseau national des collèges doctoraux – RNCD. Clément Luy, doctorant au laboratoire Triangle à l'ENS de Lyon et ATER à l'Université de Rouen-Normandie au CETAPS, intervenait pour le Collectif doctorant·es de la CGT FERC.

Propos introductifs

Sylvie Pommier a présenté le rapport publié avec Xavier Lazarus en 2023, intitulé « [Vers une meilleure valorisation du doctorat dans le monde de l'entreprise et de l'industrie](#) », préparé face au constat d'une érosion du nombre d'inscriptions en doctorat, mais aussi d'une reconnaissance encore contestée du doctorat, notamment à l'international. Le rapport se concentrait sur la proposition de pistes opérationnelles pour rendre le doctorat plus attractif, notamment auprès de publics plus divers, améliorer les conditions de déroulement des thèses et la reconnaissance du doctorat, surtout en dehors du secteur académique. Le rapport conclut qu'il y a une dimension culturelle à la reconnaissance du doctorat, et propose une coordination au niveau national qui réunit les acteurs du doctorat, sur le modèle des conférences des grandes écoles. Le rapport recommande aussi d'améliorer la communication sur le doctorat pour mieux informer et lutter contre les préjugés, à travers une plateforme du doctorat, des ambassadeurs qui peuvent illustrer par leurs parcours les carrières des docteurs, et un indice d'intensité doctorale (pour rendre visibles les docteurs dans différents secteurs professionnels).

Pour améliorer les conditions de déroulement des thèses, un travail est recommandé auprès des formations doctorales, pour mettre fin en particulier aux dysfonctionnements les plus forts, qui nuisent énormément à l'attractivité et à la reconnaissance du doctorat. Enfin, la demande de diversification des publics du doctorat consistait essentiellement à réfléchir à comment amener des élèves d'écoles d'ingénieur vers le doctorat, mais cela pourrait aussi concerner d'autres publics comme des professionnels en poste qui pourraient revenir vers des études doctorales ou les faire en parallèle de leur emploi, comme dans d'autres pays. Enfin, il faudra aussi travailler sur l'HDR et la formation des directeur·rices de thèse, mais cela est plus compliqué.

Clément Luy a présenté le [collectif doctorant·es de la Fédération Enseignement, Recherche, Culture \(FERC\) de la CGT](#). Il rassemble des doctorant·es d'une trentaine de villes universitaires françaises, et se structure par établissement ou par ville. Le collectif regroupe des doctorants et des doctorantes de tout statut, contractuel·les, mais aussi Cifres, non financé·es, ATER

inscrit·es en thèse, doctorant·es des instituts, etc, ce qui permet notamment de s'intéresser au problème de l'éclatement des statuts doctoraux. Le collectif veut être un interlocuteur pour l'ensemble des doctorant·es, capable de répondre aux différents problèmes, au-delà des questions disciplinaires ou de statut. Le collectif s'est constitué il y a un peu plus de deux ans, en interaction avec les réseaux existants de jeunes chercheurs et chercheuses, organisés disciplinairement ou non, qui étaient aussi intéressés par l'institution d'un outil syndical. Le collectif profite des outils de l'organisation syndicale, comme les formations sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que d'un lien de travail étroit avec les représentant·es des autres catégories du personnel. La CGT n'a pas toujours été ouverte aux questions liées au doctorat, se préoccupant surtout des personnels BIATTS et titulaires, mais l'émergence du collectif témoigne d'un cheminement vers la reconnaissance du doctorant et de la doctorante comme des travailleur·ses au sein des universités.

Les modes d'action du collectif sont très différenciés, selon les forces vives disponibles, et peuvent concerner l'échelle de l'établissement (en lien avec la section syndicale locale), pour obtenir une meilleure reconnaissance du travail des doctorant·es et des mesures au sein de l'établissement. Ailleurs, l'action est plutôt conduite à l'échelle des laboratoires et des écoles doctorales, avec le choix de participer à la représentation dans ces institutions. C'est cette variété qui fait la richesse de l'activité, car les stratégies et modes d'action s'adaptent aux contextes locaux. Par contre, les thématiques sont communes à l'échelle nationale. Le collectif peut intervenir dans la défense de situations individuelles pour faire face à des problèmes d'encadrement, mais aussi pour faire des campagnes de prévention et inciter les établissements à faire face et à prendre en main les situations d'encadrement dégradé. Une autre grande thématique est celle de la lutte contre la précarité, avec notamment le lancement d'une campagne sur les vacances et leur rémunération, qui demande le respect de la loi en vigueur et notamment la mensualisation. Le collectif a travaillé en lien avec les autres collectifs et syndicats (par exemple Sud, la CJC) et s'inscrit dans la continuité des campagnes menées par l'ANCMSP. Enfin, le collectif veut avoir un rôle d'information sur les droits et les moyens de faire face aux problèmes rencontrés par les doctorant·es, en répondant aux demandes qui lui parviennent soit directement, soit par l'intermédiaire des sections syndicales locales qui ne connaissent pas encore la spécificité de ces situations. L'objectif est finalement de participer à la reconnaissance du doctorant, de la doctorant·e comme un·e professionnel·le de l'enseignement supérieur en début de carrière.

[Retour au sommaire](#)

Discussion

Julien O'Miel a discuté les présentations en revenant sur la figure duale du doctorant, de la doctorante, à la fois étudiant·e et travailleur·se, vécue concrètement par les doctorant·es mais qui se traduit aussi dans les attitudes des interlocuteur·rices. On peut donc se demander comment agir sur les conditions de travail, concrètement, quand elles engagent à la fois des questions de droit du travail, de professionnalisation et d'insertion professionnelle, de rapport entre diplôme, métier et rémunération, et bien sûr les politiques de financement de la recherche. Comment peut-on gérer les situations de non-respect de droit du travail quand les doctorant·es dépendent aussi de ces statuts professionnels pour leur diplôme ? Comment assurer une représentation de la parole doctorale, souvent noyée du côté étudiant·e comme du côté travailleur·se ? Par ailleurs, les SHS sont spécifiques car il y 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. Est-ce qu'il faut agir différemment en SHS ?

Sylvie Pommier est revenue sur la baisse du nombre d'inscrits en première année de doctorat, pour préciser qu'il ne s'agit pas forcément d'un problème au sens où ce sont les situations les plus dégradées qui se résorbent : les trois quarts de cette baisse concernent des effectifs qui préparaient des doctorats dans des conditions précaires, comme par exemple un financement dépendant de vacances, des situations qui ne devraient plus exister aujourd'hui. Concernant les taux d'abandon, il est difficile de trouver l'information, ce qui est un problème en soi. Si on regarde les taux de réussite, c'est-à-dire le ratio entre inscriptions et soutenances (qui elles, sont restées stables au cours du temps), on voit que ces taux s'améliorent. Cependant, les situations varient selon les disciplines. En mathématiques, où la quasi-totalité des doctorats est financée et où les sélections à l'entrée sont drastiques, plus de 90% des doctorant-es qui démarrent une thèse la finissent. En SHS (avec des contrastes importants selon les disciplines), les taux d'abandon sont supérieurs à 50% et sont en augmentation, ce qui n'est pas du tout satisfaisant. Ils s'expliquent par la persistance de situations précaires, mais aussi par la longueur des thèses, car les financements ne couvrent que les trois premières années. Il faut trouver des situations : si l'usage est que les thèses durent 5 ans, il faut assurer dès le début de la thèse un financement jusqu'à la soutenance. De plus, la longueur des thèses pose un problème en termes de cotisations sociales (la loi Hamon-Touraine a augmenté le nombre d'annuités à 43), car si la thèse est longue et qu'on ne cotise pas pendant ces années, cela créera des situations de précarité à la retraite. Il faut donc apprendre à dire non à ces situations. Il faut aussi s'assurer que la réglementation existante est appliquée, quitte à la simplifier, car elle est complexe et lourde.

Sur la figure de l'étudiant-travailleur, beaucoup d'efforts qui ont été faits pour que le doctorat soit reconnu comme une expérience professionnelle. Il ne faut cependant pas passer dans l'extrême inverse qui serait d'oublier que le doctorant est aussi un étudiant. A Paris-Saclay, certains ne veulent même plus payer les droits d'inscription parce qu'ils souhaitent être considérés comme des chercheurs et pas comme des étudiants. Le problème est que l'insertion professionnelle à bac+5 est très bonne, donc si le doctorat n'est qu'une expérience professionnelle, elle n'a pas d'intérêt en termes de valorisation. Il faut revendiquer l'aspect formation du doctorat, qui permet de valoriser ces années de travail et les compétences acquises. On apprend une culture scientifique, des méthodes qui sont uniques et qui permettent de traiter des problèmes complexes, d'innover, de créer des connaissances. Ces compétences doivent être reconnues tout un tas de métiers et pas seulement pour être chercheur académique. La dimension formation est essentielle pour vraiment valoriser le doctorat et faire en sorte qu'il soit reconnu, même s'il s'agit aussi d'une expérience professionnelle. D'ailleurs, le doctorat n'est pas spécifique dans cette combinaison d'expérience professionnelle et de formation : la formation médicale (même si les situations ne sont pas idéales) est une formation par la pratique, en milieu hospitalier ou ailleurs. Et ce n'est qu'un exemple de formation où cette formation passe par la théorie et par la pratique, cela ne devrait pas être un sujet.

Clément Luy a souligné que la dualité est en effet très claire dans les situations de représentation. La tendance à considérer les doctorants exclusivement comme des étudiants est particulièrement claire quand ceux-ci sont victimes de harcèlement. Il s'agit alors clairement d'une modalité d'infantilisation qui ne permet pas considérer les doctorants

comme des collègues. Le double statut n'est pas contesté par le collectif : le doctorat est une formation dans la mesure où on aboutit à un diplôme. Par ailleurs, il permet aux doctorant·es non financé·es d'avoir un statut (étudiant) à l'université, même si ces situations ne sont pas satisfaisantes et sont souvent synonymes de précarité. En termes de reconnaissance comme professionnel·les (des universités, des instituts ou des entreprises, du secteur privé pour les Cifre) et de représentation, la situation est complexe. Comme on l'a vu, à un niveau individuel, certains dispositifs comme la reconnaissance qualité travailleur handicapé (RQTH) ne s'appliquent qu'aux personnels de l'établissement. Donc un doctorant ou une doctorante qui n'est pas salarié·e de l'université dans laquelle il ou elle est inscrit·e comme étudiant·e n'a pas forcément droit à un dispositif adapté fourni par l'établissement. Ce problème concerne tous les dispositifs applicables en matière de ressources humaines.

En ce qui concerne la représentation, on a souvent constaté des grandes difficultés pour définir qui peut représenter les doctorant·es et où, dans les établissements mais aussi à l'échelle ministérielle par exemple, car la place des doctorant·es n'est jamais vraiment sanctuarisée. Pour les doctorant·es contractuel·les, il y a une double représentation en tant qu'étudiant·es (dans les conseils centraux par exemple) et en tant que personnels (dans les instances représentatives sur la santé au travail, par exemple). Au niveau des conseils centraux, les doctorant·es sont souvent peu représentés, les collèges comprenant surtout des enseignant·es chercheur·ses titulaires pour les personnels, et des étudiant·es jusqu'au master pour les étudiant·es (qui ont déjà beaucoup de problèmes à traiter). Il y a donc d'abord un vrai travail de défrichage mené par le collectif, pour clarifier le rôle des différentes instances et la capacité à y être représenté·es, qui se poursuit ensuite par des conseils pratiques sur 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.

Le collectif incite évidemment à s'investir dans toutes les instances, et prépare d'ailleurs un guide de la représentation pour une publication prochaine. C'est un réel enjeu d'avoir des représentant·es qui puissent porter la voix des doctorants et des doctorantes à toutes les échelles, aussi car ces personnes ont un rôle central pour la mobilisation du collectif. Les présentations de la 1^{re} session de ce colloque sur les conditions de travail sont issues d'enquêtes menées par les représentants et représentantes des doctorant·es. Cette représentation se fait cependant le plus souvent à l'échelle des laboratoires et de l'école doctorale, l'échelle des établissements n'est pas encore entièrement traitée, et c'est important pour la reconnaissance, la valorisation du doctorat, mais aussi l'amélioration des conditions de réalisation des thèses. De plus, la représentation pose pour les doctorant·es un problème concret alors qu'ils peuvent être en situation précaire, en instabilité statutaire, et ont peu de temps disponible pour s'investir. On pourrait imaginer des solutions et des adaptations comme celles auxquelles ont droit d'autres catégories de personnels, des aménagements, des équivalents aux décharges d'heures, etc...

Sylvie Pommier est d'accord qu'il est essentiel que les doctorant·es soient représenté·es à la fois comme étudiant·es et comme travailleur·ses. Leur représentation parmi les étudiants pose un problème, parce que les doctorants représentent 3% des diplômés d'établissements supérieurs, donc en proportion, ils sont toujours pas assez nombreux. Il y a donc des difficultés à les entendre, dans la CFVU mais aussi par exemple dans les commissions d'attribution de la CVEC (contribution vie étudiante et campus). La représentation au sein des laboratoires est

souvent meilleure car la proportion de doctorant·es est plutôt aux alentours de 30%. Dans la commission de recherche du conseil académique (CR-CAC) de Paris-Saclay, par exemple, il y a un collège doctorant avec des places sanctuarisées. Ça ne signifie pas pour autant que tous les sujets peuvent être traités, même les plus bêtes comme l'accès à la cantine, qui n'est pas garanti pour les doctorant·es. Le statut d'« hébergé », qui existe dans les laboratoires et prévoit une convention d'hébergement, permet d'apporter ces services aux doctorant·es, mais n'est pas utilisé. A l'échelle des établissements, il est possible d'établir que les doctorant·es d'un laboratoire ont accès à la médecine, à la cantine, bref aux services apportés aux membres du laboratoire. Il faut aussi souligner que les établissements ne peuvent pas forcément s'organiser comme ils le souhaitent, du fait du cadrage réglementaire. Par exemple, il est possible depuis 2016 de créer des collèges doctoraux, mais pas forcément de transférer des compétences d'une école doctorale au collège doctoral (où les représentants des doctorants peuvent avoir une place et traiter des enjeux de manière transversale entre disciplines). Il faut assouplir cela pour s'organiser de façon plus efficace.

Julien O'Miel relance la discussion à propos de l'insertion professionnelle : le rapport Pommier-Lazarus fait le constat d'un problème culturel car les représentations du monde privé par les doctorant·es construisent une sorte de Satan capitaliste, tandis que les représentations des doctorant·es par le monde du privé construisent des « Tanguy » qui ne veulent pas travailler. Avec le recul, on voit qu'il y a eu un travail de normalisation du doctoral, mais qui semble s'être calé plutôt sur le modèle des sciences expérimentales (une thèse sèche, courte, financée). Comment prendre en compte alors les spécificités des SHS ? Par ailleurs, du côté du collectif de doctorant·es, est-ce que l'usage du répertoire juridique et du droit pour défendre des situations particulières n'entre pas en tension avec l'objectif de construire une mobilisation collective, en particulier dans un contexte où les réformes sur l'autonomie des universités ont modifié les interlocuteur·rices ?

Luc Sigalo Santos pose aussi une question sur la formation des encadrant·es et sur les HDR : qu'est-ce qui bloque ? Comment les faire évoluer et pour quoi ?

Sylvie Pommier répond d'abord concernant la question de la formation des encadrant·es et des HDR. Tous les rapports sur le doctorat depuis dix ans préconisent de revoir l'HDR, mais cela est très mal reçu par les personnes concernées. Et pourtant, l'arrêté de 1988 est obsolète et fait référence à des choses qui n'existent plus. Quand l'HDR a été créée, c'était pour remplacer la thèse d'État, et cela devait probablement être une mesure transitoire vers un système unique et un doctorat unique suivant le modèle LMD. Si aujourd'hui, on ne met pas à jour l'arrêté, c'est probablement parce qu'on envisage de le supprimer. Les rapports de 2020 et 2021 sur le recrutement des EC et sur le doctorat ont tous les deux conclu en faveur d'un maintien de l'HDR et de sa réforme, plutôt que de sa suppression. Par contre, la réforme à conduire est peu claire : s'agit-il d'en faire une habilitation plutôt qu'un diplôme ? Est-ce qu'il faut un contenu obligatoire ? Est-ce qu'il est dispensé par les écoles doctorales ? Il est paradoxal que l'enjeu de la formation des encadrant·es fasse autant réagir, alors que certains établissements le font (Bordeaux, Sorbonne Université), et que dans ceux où ce n'est pas obligatoire, comme à Paris-Saclay, les encadrant·es viennent volontairement suivre les formations.

Sur la professionnalisation, l'enjeu n'est pas tant l'usage du modèle des thèses expérimentales comme exemple pour les autres, mais celui du devenir professionnel hors secteur académique, une question classique dans les domaines hors SHS. Ce qui est très insatisfaisant, c'est qu'il y a 1% de la population active qui est titulaire d'un doctorat, et 1% des emplois qui sont des

emplois de chercheurs. Cependant, dans la R&D des entreprises, il n'y a que 10% des chercheurs qui sont des docteurs, les autres postes de chercheurs sont occupés par des ingénieurs. Donc avoir un doctorat n'apporte même pas une préférence pour faire de la R&D, et ce même dans les sciences et technologies. C'est pour cela qu'on parle d'un problème culturel, et que les solutions préconisées incluent l'indice d'intensité doctorale et les ambassadeurs du doctorat. En fait, on ne voit pas les docteurs en dehors du secteur académique, ce qui amène à des remarques comme « ils n'ont pas les codes de l'entreprise », alors que cette remarque n'est pas formulée au niveau master par exemple. Il faut rendre visibles les docteurs en dehors de la R&D, aussi pour montrer leurs perspectives d'évolution, car une fois que les docteurs ne sont plus dans un poste de recherche, leur collectif professionnel ne sait plus qu'ils ont un doctorat. L'indice d'intensité doctorale permettrait par exemple de demander aux entreprises qui sollicitent une subvention (comme le crédit impôt recherche) de recenser leurs docteurs et donc les rendre visibles dans l'entreprise à plus long terme (puisque l'information devra être mise à jour dans le système RH).

Vanessa Simian demande quelle est la place des doctorantes, doctorantes en situation de handicap dans l'action des intervenant·es.

Clément Luy répond que la priorité est d'abord de faire respecter les modalités d'adaptation et d'aménagement (des thèses, du travail, du doctorat) dans les établissements, pour les doctorant·es en situation de handicap. Le sujet fait partie des chantiers en cours et d'autres revendications plus larges vont aussi être formulées.

Concernant l'usage du droit et la construction de mobilisations collectives, le droit est d'abord un moyen de défendre une cause politique. L'accompagnement individuel des recours arrive souvent très tard dans les démarches, mais peut être une nécessité et pas seulement pour contester des irrégularités, mais aussi pour s'accorder sur des dimensions collectives et sur comment devrait fonctionner l'établissement, par exemple. Dans le cadre de la campagne sur la rémunération des vacataires, le collectif porte la conception que le soutien aux personnes dans leurs recours au tribunal administratif (quand l'université n'a pas donné suite aux demandes concernant la rémunération) est un moyen d'obtenir une satisfaction sur un sujet et une compensation sur un sujet politique. Ce n'est pas une fin en soi, mais le droit peut être un débouché de la construction des mobilisations collectives, d'une contestation, y compris par un recours juridique groupé. En tant que doctorant·e, du fait de l'insécurité statutaire et de la précarité, il est difficile de mener une mobilisation collective. De plus, à l'échelle du laboratoire ou de l'école doctorale, il peut y avoir des tentatives d'empêcher les doctorant·es de parler ou de se mobiliser, comme en refusant aux représentant·es la liste des doctorant·es inscrit·es, alors que ces contacts sont nécessaires pour informer ou pour mener une enquête par exemple.

Cependant, l'outil syndical semble permettre de se mobiliser : l'année dernière, dans un laboratoire multi-tutelles de sciences exactes, de graves dysfonctionnements et de gros problèmes de harcèlement moral ont été caractérisés et ont donné lieu à des sanctions disciplinaires contre six chercheurs et enseignants-chercheurs. Cela 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. L'action syndicale ne se résume pas à la représentation dans les instances, mais comprend aussi le lien avec les doctorant·es et le partage des expériences, la mobilisation collective, etc.

Tatiana de Feraudy pose une question sur le rôle du privé dans le financement de la recherche doctorale, à partir du rapport produit sur les conditions matérielles de travail des doctorant·es en Cifre en SHS, qui montrait que ces doctorats étaient conduits le plus souvent en dehors des lieux d'enseignement et de la recherche, avec peu de missions d'enseignement. Au moment où le contrat doctoral de droit privé a été mis en place dans le cadre de la LPR, il y avait des inquiétudes car il n'y avait plus d'intermédiaire comme l'ANRT pour les Cifre. Dans le contexte d'une baisse des financements structurels par rapport aux financements par projet, et de baisse des financements publics par rapport aux financements privés, est-ce qu'on a des retours sur ces contrats de droit privé et les conditions de travail des doctorant·es ? Et au niveau de la représentation et de la mobilisation, qu'est-ce que ça change quand on s'adresse à des doctorant·es qui sont éclaté·es entre plusieurs entreprises, collectivités territoriales ou associations ?

Julien Calmand revient sur les opportunités de financement en LSHS, qui sont peu traitées par le rapport Pommier-Lazarus, car la baisse des nouvelles inscriptions (même si elle concerne des situations précaires qui n'auraient plus lieu) s'est surtout concentrée dans les LSHS. La faiblesse des opportunités de financement est donc une question importante. Concernant la diversification des publics du doctorat, par ailleurs, qu'est-ce qui est proposé en dehors d'attirer des ingénieurs (qui ont un capital social qui signifie qu'ils ne représentent pas forcément une grande diversification sociale du doctorat) ?

Une participante demande aussi s'il y a aussi des opportunités d'amélioration de la projection en dehors de l'ESR pour les doctorant·es en SHS, non pas dans le secteur privé mais dans le secteur public ? Les docteur·es doivent repasser des concours pour travailler en collectivité ou en administration, le fait d'avoir une thèse n'aide absolument pas (hors-ENA). Sur un autre sujet, elle demande comment faire collectif dans des situations et disciplines où le mandarinat est très fort (comme en neurosciences par exemple), et où les conditions de réalisation du doctorat peuvent être très choquantes ?

Sylvie Pommier répond concernant le contrat doctoral de droit privé qu'il y a eu d'interprétations erronées de ce que c'était. Il ne se substitue pas à l'arrêté sur le doctorat mais s'y superpose, et devait servir à unifier l'ensemble des contrats de droit privé des différents organismes de recherche de droit privé, donc l'ONERA, les EPIC, peut-être l'IRD, le CEA, etc., ainsi que les Cifre en entreprises et associations. D'autre part, il devait rapprocher les conditions de ces doctorant·es de celles du contrat doctoral de droit public, en particulier sur l'enseignement, qui est prévu dans le contrat doctoral de droit privé. Ceci étant dit, si en SHS la norme est que les doctorant·es enseignent, ce n'est pas le cas dans toutes les disciplines, y compris pour les personnes qui poursuivent ensuite dans le secteur académique et qui ont un contrat doctoral.

Le problème est plutôt au niveau des usages, et ne concerne pas uniquement l'enseignement. En fait, il faudrait que pour entrer dans le secteur académique, tout ne soit pas tout joué en amont, un an ou deux avant le début de la thèse, c'est-à-dire que le fait d'avoir une AGREG ne joue pas autant pour avoir un contrat doctoral de droit public, qui lui-même est un plus pour enseigner et donc pour ensuite rentrer dans le secteur académique. Il faudrait qu'on puisse viser le secteur académique sans avoir fait beaucoup d'enseignement, et il existe des sections CNU où 64 HETD pendant deux ans suffisent pour la qualification. Il vaudrait mieux que chacun·e enseigne peu (même 32 HETD par an) et que chacun·e puisse aussi se concentrer sur sa recherche.

Concernant le financement en SHS, il n'y a pas eu de baisse des moyens, au contraire. Plusieurs mesures ont été adoptées dans la LPR comme la revalorisation des rémunérations ou les 20% de contrats doctoraux (ministériels) supplémentaires, fléchés à 70% sur les SHS (même s'ils n'ont pas encore été réellement créés). C'était une revendication du RNCD et il n'avait pas été facile de la faire accepter notamment du fait de la mauvaise insertion professionnelle des doctorant·es. La situation s'est quand même améliorée parce qu'on est passés de 70% de doctorant·es non financé·es en SHS à un peu moins de 50%. Et parmi les 20% de doctorant·es non financé·es, toutes disciplines confondues, 15% ont une activité professionnelle stable en parallèle. Les 5% qui restent représentent 2000 personnes par an : c'est une situation à laquelle il ne serait pas si compliqué de mettre fin si on le voulait, mais la situation financière actuelle rend cela improbable.

Concernant le financement privé, il est beaucoup plus important dans des pays où le doctorat est très bien reconnu, en particulier pour accéder à des positions de direction, pas uniquement pour faire de la recherche. Dans ces pays-là, le doctorat est reconnu de façon très large comme la formation des élites, mais il y a aussi de grosses différences structurelles. Dans les domaines de l'industrie ou des sciences et technologies, les entreprises ont des centres de recherche. Dans les domaines où il y a des entreprises de plus petite taille ou des indépendants, c'est plus difficile d'avoir des centres de recherche : le secteur privé n'en crée pas dans les domaines des arts ou de la culture par exemple. Il faut donc arriver à faire reconnaître le doctorat pour d'autres activités que de la recherche, dans tous ces domaines.

Concernant la fonction publique, le RNCD avait demandé un dispositif équivalent aux Cifre, qui s'appelle le COFRA (convention pour la formation et la recherche en administration). L'objectif est d'abord d'acculturer ces structures-là, qu'elles puissent développer une activité de recherche et s'appuyer sur le système de recherche pour préparer l'avenir, et puis aussi, en étant en contact avec les doctorants et les jeunes docteurs, se dire qu'ils feraient de bons collègues. 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 doit aussi faire avancer les choses. Pour l'instant, le dispositif est bloqué pour des raisons techniques, il y en a donc à peine 25 au lieu de 100 par an, alors que les moyens existaient. Mais on espère encore que cela se débloque !

Pour **Clément Luy**, concernant la représentation des doctorant·es dans le privé, le collectif peut jouer un rôle d'information, mais l'intervention auprès de l'employeur est plus complexe. Il est parfois plus simple de passer par la section syndicale locale/ les représentant·es syndicales de l'entreprise (quand il y en a). Ceci dit, si des problèmes se déroulent au sein de l'université, le président ou la présidente de l'établissement peut intervenir puisqu'il ou elle est responsable de ce qui se passe dans ses locaux (même s'il s'agit de situations très spécifiques).

En ce qui concerne la création du collectif, effectivement, les disciplines universitaires ont toutes des cultures particulières. Dans le secteur expérimental lié à la biologie, aux disciplines médicales (ou aux neurosciences), la culture du travail est extrêmement dégradée, avec des situations de harcèlement extrêmes liées au fonctionnement historique de ces disciplines. On peut avoir l'impression qu'on ne peut rien changer, surtout auprès des personnels plus âgés, surtout quand on voit la violence à laquelle certain·es doctorant·es sont exposé·es. De son point de vue, il y a quand même du changement (même s'il est lent) du côté des représentant·es, des directions d'instituts, des présidences d'universités. La libération de la parole n'est pas évidente, mais l'activité d'information est là particulièrement importante pour

que le ou la doctorant·e sache quelles démarches existent, comment elles peuvent se passer, à quel moment on peut rester anonyme ou non, etc.

Enfin, il y a des textes et des lois, qui lorsqu'ils ne sont pas respectés, doivent entraîner des sanctions. Malgré les défauts des sections disciplinaires, si on regarde le bulletin officiel du CNRS, il y a quand même des sanctions de plus en plus récurrentes sur les sujets de harcèlement moral, de violences sexistes. C'est plus variable dans les universités, et le CNESER joue aussi un rôle en appel à ce sujet. Il faut se baser sur ces procédures et leurs résultats, surtout que les sanctions sont de plus en plus souvent publiées, surtout dans les cas les plus graves (comme l'a défini par exemple la section disciplinaire du CNRS pour la commission administrative paritaire, compétente pour les directeurs et directrices de recherche). Ces procédures disciplinaires sont extrêmement désagréables, mais elles permettent d'obtenir des changements. La prévention, l'information et la formation enfin, même si ce n'est pas évident et si c'est très lent, sont fondamentales et peuvent aussi aider à recréer du collectif, même dans des situations où on pense qu'il n'y a aucun espoir !

[Retour au sommaire](#)

Jour 2 : Sortir de thèse

Session 3. Rester dans ou sortir de l'ESR ?

Trajectorizing messy lives: How time affects the way into academia, *Univ-Prof. Dr. Ulrike Felt, Department of Science and Technology Studies, University of Vienna*.

This talk is about how time affects the way into academia, in an attempt to change the perspective on the way how academia works and put time at the center of concerns. Once we put time at the center of our analysis, as Barbara Ellen has nicely underlined working on the environment, this alters what we can see and understand. This is can be easily transposed to the academic environment, using the concept of chronopolitics (so the politics of clock time) involved in multiple forms of time set like duration, rhythm, speed, synchronicities or asynchronicities, the way we treat the future... And that structures academic lives, configures our academic object (what we can study), it shapes our way of what we can know and what we do in producing knowledge, and it opens up or closes down ways of intervening in the world (so doing things that sees important to us as researchers).

And of course, there are huge differences, if you look for instance at the natural sciences, in particular in the different areas in life sciences or physics but also in social sciences, it's interesting to observe the differences in these domains. Looking at time focuses on the often invisible but multiple entanglements of these various coexisting forms in which time appears and how that matters. We are particularly interested in how time is made in academia: the historian of time Jürgen Rinderspacher uses the notion of time generators. These are for him social centers from which temporalization emanates, and in that sense, it spills over into all areas of our lives. Academia is not just separated from the rest of society, but in the way time generators structure our lives, they also structure academia, even if it's not explicitly stated. These time generators produce temporal guidelines and rules for society to which it then has to adapt. This can be traced very nicely in academia as we will see in the following case studies.

We will in particular touch on three dominant time generators that impact early career researchers in specific ways, because although they affect more senior researchers as well, it particularly creates inequalities and difficulties for early career researchers (i.e. PhDs and early postdocs). The concept of projectification allows to analyse career scripts and assessments, using Murray's term of "theaters of accountability", more precisely how do we have to render accountability and to whom and in which rhythms etc.

Concerning the projectification of research and its consequences: both society and academia have been colonized by this idea of the project. We ask people "what's your life project" or "what project that you're working on", even if it's not a formalized project. And Maynard speaks to the project-related principles and rules and techniques and procedures, they are implemented now and he describes them as a new iron cage, so he aligns with Weber's idea of project rationality. So you have roadmaps, milestones, deadlines... They all become these kinds of notions, and even if they are named slightly differently, it's kind of interesting how this has been proliferating in the way in which people describe themselves and describe their work and what they need to do.

What is particularly interesting is that this creates this idea or the basic principle that there can be an equivalence between knowledge and time, and so there is this idea that in a particular amount of time you should produce a particular amount of knowledge. In that sense Brady underlines that we move also on from more explorative to more exploitative learning, so we always want to have a product at the end, whatever that product might be but we have to describe it in ways that seem attractive. So this leads to a particular idea of efficiency as a guiding value, so by treating time as a physical entity (so you have a year, a month, three months) allows us to succumb to the illusion that we can pack an ever-increasing number of activities into the same time unit.

And that is an interesting question to raise about all these discussions concerning: by now we have very clearly shown that the idea that we can do more in one amount of time is one of the fictions that we construct. And so fulfilling this idea of efficiency that modern societies consider a mark of success totally changes the rhythm in which we think things should be produced. This deeply impacts how in particular younger PhDs interviewed see how research environments actually do not fit with the ideal that got communicated, about science being this exploration, being this kind of knowledge challenge, but not this kind of temporalization.

So, besides the rhythm that is dictated by the objects or subjects of research we have, which always defines also what we can do, it's all about the frequency of production. It's papers or students, or PhDs, or whatever, and the limits of this is very nicely expressed in the steep rise of retracted papers. They are not retracted papers due to fraud or anything like that but retracted paper due to sloppy work, to not having controlled data, to having quickly put forward hypotheses that have not been controlled by any means or anything like that. Applications for projects have to promise relevance much earlier and much sooner, and so we have developed a kind of economy of promise. As somebody that is also academically seasoned, to express it politely, we have seen how these project applications as evaluators have changed. There is, in each of these applications, a huge promise that this will change everything, and we all know (also in our own promises) that this is more fiction than reality.

So there is a rising talk of purposeful and efficient use of time, and there is a narrative of a constant lack of time and it's interesting that having time gets actually banned from narrative and it becomes this luxury what Rosa calls "time affluence" : you should never admit that you have time. And you always perform being pressured and not having time and this was very nice to think about together with people. They say actually it's true you should never give the idea or perform that everything is relaxed, because it looks like you're not professional.

So also the careers, that's my second time generation, have been changing. They are imagined much more in the form of timelines, so there is a linearization and we have moved away from this idea that it's about the biography. I use particularly this tension between biography and career to point to the fact that the biography is about writing life as the word says (bio-graphia), while the other is a career and the notion of career comes from racing, and it comes from being on track, and being the fastest etc. I like the notion of career scripts introduced by some authors because they also speak to these collectively shared interpretive schemes that describe a successful career. Of course, that matters a lot, because it relates to whether people think they can stay in science or not. That has shifted over time and become much more normative than it was maybe two decades ago.

But it also shifts the relationship between different kinds of workforce, that the career is the center. And with the projectification, we have an emergence of a much, much larger category

of researchers who temporarily join the academic institutions as project collaborators. They sell their labor through the tool of project time, and we have to see that really more as a structural question and not just as an individual question of being able to live in it. And so we could speak of a kind of industrialization and temporalization of this workforce, in the idea of speeding up products to be produced. It's a kind of similar discourse than the one produced in the early 20th century about educating the workforce of industrialization. So this is something to be considered and to be thought about.

So planning a career then means to do “the right things at the right time”, and that has become a mantra which I heard in many, many interviews, that it is about “timing”. And so controlling researchers’ temporal resources as well as regulating rhythms, durations, speed, sequencing or the synchronization of events and activities is then a form of expression of power, that institutions can define, or departments or whatever can define what it means. And that leads to what we call in our research also hyper-competition, it shifts what is valued in research and actually that also has an impact on who chooses to be and to remain in academia.

We also have these growing theaters of accountability where metrics play an important role. This is a picture from the journal *Nature*. And they become an important infrastructure and the interesting thing is that young researchers measure themselves against some of these metrics. Not only are they measured externally only but this becomes a norm internally, and that means that they will have to produce different sets of narratives, in their CVs or in their applications. This is particularly important in the transition from the PhD to the postdoc, where this is seen as the currency to be able to successfully compete and continue to work in this area of research. That is of course different according to the disciplines, but across disciplines, this is the kind of transition point seen as a bottleneck, where these kinds of indicators start to matter for people.

But it's also the feeling of no longer owning your time and that's an interesting facet, the idea about project time that is devoted to specific tasks, versus process time which is about thinking alone and not knowing when the result of my thinking will be here. But it's also about my own time, and people speak a lot about that, and what is project time, so who can tell me what to do in that time. It's not necessarily that, because sometimes people complain that they have less time, but actually when you carefully dissect the stories it's more about interrupted time. So they cannot decide how much time they can devote to what kind of work in an academic life and that creates stressful situations which makes the workplace less attractive.

Finally, while we have this huge idea of efficiency and acceleration and speeding up, we have a lot more waiting that happens in academia. So this articulation of doing things fast, the competition talk and doing things at the right time, the venues of opportunity talk, these do not speak about waiting. And waiting, when you carefully look at it, really has become central in academia. This is also in *Nature*, an article called “The Waiting Game”, it's about all that what we are waiting for, applications for positions, paper reviews, project proposals etc. So we are waiting actually, it's a constant thing and the idea that the internet speeds up is actually a big illusion (the idea that you can expect an answer to an email within 24 hours or 3 hours or whatever).

We can go back to Bourdieu's reflections on the waiting, where he says that waiting is one of the privileged ways of experiencing the effects of power and the link between time and power. It then follows that the art is that of making people wait, of delaying without destroying hope, of adjourning without totally disappointing and the art of turning down without turning off, of

keeping people motivated without driving them to despair. We should really think about what that means in terms of early career researchers and their time.

Some thoughts to end with: lineups are an attractive idea in the logic of efficiency planning and control. There is a pressure to trajectorise academic lives that are much messier in the reality of research work and private lives. We forget that life is not just happening in academia. The growing number of not necessarily synchronised pipe generators, so the project and the PhD project, and all these things come together in uncoordinated ways and that creates the feeling of always being out of time, so a temporal fragmentation. So this unintended collateral reality has to be understood, the realities there are not deliberately created by governance procedures, but that just are an effect of a not synchronised way of using time.

So it's a deep feeling of asynchronicity that I felt among in particular the younger generation, between the rhythms of reporting, assessing of lives and careers, of projects and publication cycles etc. The Spanish philosopher of time Inarariti has very nicely explained that exclusion cannot be understood as this formal and more aggressive form of keeping people out, but in terms of not being allowed to coordinate one's time, the life time, the private time, with the systemic time in which vital opportunities such as power, employment, recognitions are negotiated. This is super interesting for gender aspects in research, because an exclusion is not just an explicit thing but it's also how timelines synchronise with other people. Predicting and making decisions at the appropriate moment is essential, so time becomes a locus of social opportunities and so also of career opportunities.

So the big question is, do I stay or do I go? Sharing the idea that certain temporal routines are adequate or at least acceptable contributes to creating a feeling of belonging and wanting to stay. That is a self-selection a self-exclusion that I traced in many of these stories. And we can go back far to the book by Jeremy Rifkin on Time Wars where he underlines that time is our window on the world. With time we create, order and shape the kind of world we live in. And every culture, including academia, has its unique set of temporal fingerprints and to know a people is to know the time values they live by. That is why we have to think more carefully about how academia is timed and to see the dominant temporalities that are important and to develop forms of career resistance and repair in that sense. For more details, check out the upcoming book: [Contesting the Chronopolitics of Academic Research](#).

[Retour au sommaire](#)

[Career transition strategies of doctoral researchers in the 'post-funding' phase in social sciences and humanities.](#) *Teele Tönismann, doctor in political science, LID / Adoc Talent Management.*

This study was inspired by the current public discourse on career diversity, which promotes the normalization of non-academic careers and frames doctoral researchers as individually responsible for managing their trajectories and seizing opportunities outside academia. The Laboratory of Interdisciplinary studies on the Doctorate (LID) was established in 2021 within Adoc Talent Management, and its work focuses on doctoral careers, competencies, health, and public policy. In this context, my initial research interest was to examine career planning practices among doctoral researchers in sociology — a discipline that appeared particularly resistant to this discourse. I wanted to understand which forms of support, for instance

through training initiatives, were mobilized, and which were not, in response to this emphasis on career self-management.

Yet, as the study progressed, it became clear that career planning processes were more complex than the initial focus suggested. Rather than looking only at practices such as training or career support, I turned to the notion of “career strategies.” In a sociological sense, strategy refers to a general orientation in the way actors organize their actions, which can include relying on networks or aligning different life goals, rather than simply following a rational plan. This broader perspective allowed me to move beyond individual practices to examine how doctoral researchers orient their careers in relation to academic and non-academic paths.

Despite growing policy discourses urging doctoral researchers to take charge of their career planning, research on how they actually make career decisions during the doctorate remains scarce. Most studies focus on employment outcomes after the PhD, while giving little attention to the decision-making processes at play during doctoral studies themselves. Career theory, however, suggests that career trajectories must be understood as the interplay of three dimensions: organizational careers, linked to positions and resources; cognitive careers, linked to the evolution of research topics and epistemic work; and collegial careers, linked to community integration and recognition. Building on this framework, my study asked which career strategies among doctoral researchers in sociology orient them towards leaving academia, and which sustain their integration into the academic community.

To explore these questions, I conducted a case study among doctoral researchers in sociology laboratories in the Paris region. I carried out 16 interviews with late-stage doctoral researchers, most in their fifth or sixth year. The group included both linear trajectories and more non-linear paths, with previous professional experience or disciplinary shifts. Their financial situations also varied: ten were funded by doctoral contracts, while others faced more unstable arrangements, and only nine described their situation as financially stable. Of course, this small group cannot represent all sociology doctoral researchers in France, but the diversity of their backgrounds made it a suitable basis for an exploratory case study. For the analysis, I examined how organizational, cognitive, and collegial careers interacted to shape whether doctoral researchers adhered to or departed from established academic career scripts.

The analysis revealed three distinct patterns of career strategies. The first configuration can be described as “academic alliances.” Here, doctoral researchers rely heavily on close collaboration with one or several academic mentors, with the thesis director often playing a central role. These supervisors not only shaped the cognitive career by guiding the formulation of research questions and framing of scientific work, but also contributed to the organizational career by opening access to positions, funding, or opportunities for continuation within academia. In this way, they influenced with resources both the cognitive trajectory of research and the organizational pathways available to doctoral researchers. This strategy was observed mainly among those with linear trajectories, stable funding, and strong insertion in their laboratory community.

A second configuration, observed among four doctoral researchers with more non-linear profiles, can be described as a “dual strategy.” Like in the previous case, they sought academic alliances, but instead of relying mainly on their own laboratory, they built what they called parallel networks — in other laboratories or through inter-laboratory collaborations. They often described themselves as having “atypical” profiles, because of previous professional experience outside academia or having entered sociology from another discipline. This sense

of being atypical contributed to weaker integration in their immediate laboratory, which limited their collegial career and pushed them to look outward. At the same time, they maintained strong connections with non-academic professional networks, often linked to earlier or ongoing employment. This dual positioning created specific challenges. In their cognitive career, their research topics were closely tied to professional contexts, making it harder to maintain the critical distance required in ethnographic work. In their organizational career, they had to cope with precarious funding and uncertainty about continuation. For these doctoral researchers, the PhD was often seen as a possible opportunity to reorient their career, but also as a constant weighing of costs and benefits between remaining in academia under precarious conditions or returning to a previous professional path. This balancing act made their strategies more ambivalent, combining elements of academic integration with an openness to exit.

The third configuration can be described as an “exit strategy,” followed by those who ultimately decided to leave academia. For most of them, this orientation emerged during the doctoral period rather than being present from the start. It was often linked to disappointment in the organizational career — unstable funding, weak institutional support, and limited supervisory guidance in career planning. Unlike the dual strategy, where exit remained only a possibility, here non-academic projects and professional affiliations took precedence over academic ambitions. These doctoral researchers were strongly invested in non-academic networks, often developing managerial or leadership roles in associations in France or abroad. Their cognitive and collegial careers were therefore less anchored in their laboratories. The dissertation itself was often seen as a resource to support these external projects — for example, by providing content or expertise useful for their professional trajectories. In this sense, the thesis became more a means than an end within academia, as their orientation had already shifted toward non-academic spaces.

Across these three configurations, career strategies also appeared as responses to tensions between the three careers themselves. Interruptions in the organizational career, such as the end of funding, often destabilized the cognitive career. Likewise, weak collegial insertion limited the consolidation of cognitive work, even when doctoral researchers had strong external networks. These tensions structured the space of possible strategies — whether through alliances with supervisors, dual strategies balancing conflicting demands, or exit strategies shaped by organizational precarity and weak collegial integration.

Overall, the study shows that doctoral researchers’ career decisions in sociology arise from a complex interplay of organizational, cognitive, and collegial factors. Several key elements proved decisive: whether their trajectory was strictly linear or included previous professional experience; whether they enjoyed stable or unstable financial resources; how active the thesis director was in integrating them into the scientific community; whether they felt strongly inserted in, or excluded from, their laboratory; and the extent to which they engaged with non-academic networks. These dynamics crystallized particularly in the “post-funding” phase, when many doctoral researchers were completing their dissertation after the end of their initial financial support. It was in this precarious moment that career strategies — academic alliances, dual strategies, or exit orientations — became most visible.

This analysis also challenges the widespread image, present in international literature, of doctoral researchers in the social sciences and humanities as being somewhat “lost” when confronted with discourses on career diversity. In my interviews, even when doctoral researchers initially said they did not know what they would do in the future, a closer look

revealed that there was always an underlying logic in how they organized their actions. Networks, whether academic or non-academic, and the presence of mentors played a decisive role in giving direction to their orientations.

Finally, the study highlights how in sociology laboratories, building a strong base for cognitive and collegial careers often depends on long periods of individual research work, such as fieldwork and interview analysis. This form of career insertion seemed fully available mainly to doctoral researchers with linear trajectories, stable funding, and strong laboratory integration. As a result, collegial and cognitive insertion already functioned as gatekeeping mechanisms for entry into the academic profession — not only at the stage of recruitment, but already during the doctoral period itself. Sociology, with its emphasis on long solo work, may therefore be particularly prone to such gatekeeping effects. Looking ahead, it would be valuable to compare these dynamics across disciplines, to examine whether such career strategies are specific to sociology or whether disciplines with different research practices, for example, lab-based sciences, generate different career strategies. The framework of organizational, cognitive, and collegial careers provides a particularly useful lens for pursuing such comparative research. These findings also have implications for higher education policy, as they show that pressures for career diversification interact with structural inequalities in funding, supervision, and community integration already during the doctorate itself.

[Retour au sommaire](#)

La Cifre contre les entreprises. Parcours inattendus dans l'ESR. *Tiffany Matias, post-doc ingénieure de recherche, CEPEL/ Université de Montpellier, et Kevin del Vecchio, MCF ENGEES, UMR SAGE.*

Tout d'abord, pour contextualiser d'où on parle et comment est venue l'idée de cette communication, qui va porter sur la manière dont le financement de thèse par une Cifre peut avoir un impact à la fois sur la conduite de la recherche mais aussi sur la trajectoire professionnelle. Nos positions actuelles font qu'on a la spécificité d'être resté·es, voire rentré·es dans l'ESR à la suite d'une Cifre. Nous avons choisi de faire une communication commune à la suite de discussions au cours de nos fins de thèse Cifre, pendant lesquelles nous nous sommes rendu compte que nous avions de nombreux points communs dans la trajectoire de la Cifre, alors que nous étions initialement dans des positions très différentes, en termes de structures, de modalités de réalisation de la thèse, de terrains, etc. Partant de ces similitudes, nous avons souhaité analyser et objectiver nos trajectoires à travers une analyse comparatiste, de manière à compléter les travaux existants sur la Cifre, notamment les études quantitatives, pour illustrer ce que donnent concrètement ces parcours.

Dans la littérature, nous avons remarqué d'abord qu'il y en a beaucoup sur la recherche partenariale et l'accès au terrain. L'entreprise peut constituer le terrain (pour Tiffany), ou pas du tout (pour Kevin, il s'agissait d'un bureau d'étude qui n'était pas l'objet du terrain, qui était sur l'action publique au Maroc, mais qui pouvait intéresser l'entreprise). Nous nous sommes intéressé·es plus particulièrement à comment la question du conflit est traitée dans cette littérature, et en particulier les conflits et tensions entre salarié·es et doctorant·es d'une part, l'entreprise de l'autre. Nous recourons notamment aux travaux de Laurent Morillon qui propose une typologie du déroulement des thèses Cifre en trois catégories : idyllique, mixte ou détournement (on reviendra sur les critiques de ces types et leur utilité), ainsi qu'à la

littérature entre « fiction » et « friction ». En effet, dans l'expérience qu'on essaie de relater, on construit aussi, peut-être malgré nous, une forme de fiction (réciproque) selon laquelle les objectifs académiques seront vraiment acceptés et compris. Ceci peut ensuite mener à des frictions liées à des malentendus sur les objectifs initiaux.

Par rapport à la typologie de Laurent Morillon, on finit par se demander aussi s'il n'y a pas une possibilité de détournement idyllique. Une des critiques de cette typologie est de dire que les catégories sont normatives, et effectivement, cela peut être le cas en particulier pour la catégorie définie comme idyllique. Cependant, ce qui nous intéressait dans la catégorie du détournement en particulier était de la considérer comme un détournement par rapport aux objectifs initiaux, ce qui ne nous semble pas normatif. Il faudrait peut-être remplacer « idyllique » par « conforme », aux objectifs initiaux, auquel cas « mixte » signifierait « en partie détournée ».

Concernant les chronologies respectives de nos thèses, on se rend d'abord compte que la construction du projet peut en fait démarrer avant l'année 1, dans le cas de Tiffany par exemple, qui était intégrée à la structure (SNCF) avant de débiter la thèse Cifre. C'est d'une position de chargée de mission qu'elle a négocié le projet Cifre ensuite soumis à l'ANRT, et qui a été construit avec des directeurs de thèse. Si on prend les catégories proposées par Tatiana de Feraudy, Antoine Gaboriau, Antoine Petit et Antonin Thyrard (2021), c'est donc une Cifre « pour la thèse », puisqu'il y avait le projet, l'idée de faire une thèse et d'investir scientifiquement un objet qui se concrétise par la négociation d'une Cifre avec une entreprise. La première année, on est donc dans cette logique de "fiction" : il y a un format mixte, avec des projets hors thèse et le début d'un travail académique, mais qui se passe plutôt bien, où la doctorante et l'entreprise sont plutôt convaincues que tout va pouvoir cohabiter sans problème. La deuxième année, il y a l'émergence d'un risque de détournement, un début même de détournement avéré, avec de plus en plus de missions hors-thèse, de plus en plus prenantes, qui donnent lieu à un conflit avec intervention des directeurs de thèse notamment, puis à une rupture. Celle-ci permet in fine en troisième année d'avoir une situation idyllique, mais du fait d'une rupture totale, avec un éloignement physique et une prise de distance de l'entreprise qui est vraiment très grande. Ce n'est que dans ces conditions que Tiffany arrive à obtenir l'espace nécessaire pour réaliser le travail académique qui était pourtant admis au départ par tous et avait fait l'objet d'une signature de contrat.

Pour Kevin, le projet était mené avec la direction de thèse et le laboratoire, à la suite d'un stage dans le cadre d'une ANR dans ce laboratoire. Il y a donc eu une recherche ensuite d'une entreprise intéressée et une co-construction du projet. Pour revenir sur l'idée du détournement, on peut remarquer qu'il y a dès cette étape une idée acceptée que le travail sur des projets extérieurs (qui n'est pourtant pas sensé exister en Cifre) pouvait constituer une expérience en plus, complémentaire. Ce travail était perçu par le doctorant comme quelque chose de valorisable, même si les sujets n'étaient pas forcément les mêmes, ils pouvaient être complémentaires, dans le contexte ce travail devait représenter un temps limité et surtout prévu dès le départ. En effet, dans le cadre de la Cifre, il y a une subvention ANRT, le crédit impôt-recherche, et même ici une subvention obtenue pour la thèse avec les encadrants de thèse, donc il y avait un coût très, très limité pour l'entreprise. En année deux, dans le contexte de changements très importants dans l'entreprise (qui passe de 10 à plus de 20 salarié-es) et de problèmes financiers, on vient chercher le salarié-doctorant pour travailler sur d'autres projets et on commence à parler de « rentabilité » du contrat et on se demande comment on va payer la fin du contrat. On objective cela avec le journal de bord, mais aussi des mails, des

verbatim, des échanges écrits qui sont intéressants. Au final, le projet de thèse est poursuivi, mais le contrat est sécurisé via l'appui des directeurs de thèse, en restant ce qui avait été défini au début, mais avec une négociation au milieu de la thèse qui est aussi un aspect chronophage pour le doctorant et pour la direction de thèse.

Concernant les principaux résultats, le premier qui a semblé apparaître dans la comparaison de ces deux expériences est qu'il y a finalement des exigences contradictoires, si ce n'est irréconciliables, et que c'est cette base qui va rendre nécessaire le conflit pour préserver l'autonomie nécessaire à la recherche. Ces exigences contradictoires concernent d'une part la temporalité. Le temps académique est assez long, alors qu'en entreprise, l'exigence de « quick wins » est souvent répétée, il faut prouver rapidement ce qu'on rapporte, en un mois, deux mois, cela peut devenir problématique si quelque chose n'a pas été produit (note, rapport, des choses qui prennent quand même finalement du temps quand on doit par ailleurs produire un projet de recherche). De plus, l'exigence de rentabilité économique existait et celle-ci devait aussi être rapide. Des extraits de journal de terrain et de mails illustrent cette idée qu'alors même qu'on pensait que le financement extérieur réduisait drastiquement le coût pour l'entreprise, on demande aux doctorant·es de participer au nom d'une rentabilité économique.

Dans le cas de Tiffany, quand elle souligne que les missions sont trop importantes et ne correspondent pas à celles d'un chercheur Cifre, on lui répond « ne pense pas en termes de statut, c'est juste en termes de missions. On a fait un programme, il faut le faire suivre ». Quand elle tente d'expliquer que ce n'est pas son rôle, il répond : « toujours est-il que tu es rattachée à et payée par la structure d'accueil et qu'aujourd'hui, on ne voit pas ce que tu rapportes ». Cette première (mais pas dernière) remise en question intervient 6 mois après le début de la thèse. Dans le cas de Kevin, on lui indique : « je comprends ton objectif de finir ta thèse avant 2017, nous ferons ce qu'il faut, mais nous devons trouver une solution pour assurer que l'entreprise trouve un équilibre financier dans cette affaire, et cela peut demander des implications complémentaires de ta part dans des projets, ou d'autres solutions à imaginer. A discuter plus en détail très bientôt ». Cette citation est issue d'un mail, celle du cas de Tiffany est issue de son journal de terrain. Il y a donc cette idée de devoir, quelque part, re-financer son contrat, qui semblait déjà financé à la base.

Une dernière dimension enfin, qui fait écho à la présentation précédente : la spécificité dans ces cas de figure est l'incapacité ou l'impossibilité de mettre en place une stratégie d'exit qui semble trop coûteuse, puisque mettre fin à la Cifre voudrait dire aussi mettre fin au projet de recherche dans lequel les doctorant·es se sont investies. Il et elle sont donc dans une situation qui n'est pas du tout convenable, mais de laquelle il et elle ne peuvent pas sortir, ou à très haut coût.

En ce qui concerne les stratégies d'adaptation mises en place, et sur l'influence que ça a eu sur leur parcours. Même s'il s'agissait de Cifres pour la thèse, les doctorant·es étaient loin de savoir quel serait leur parcours futur. Finalement, la formation au métier de sociologue, pour reprendre ce que dit Gaglio (2008) conduit à renforcer la valorisation de l'expérience académique, puisque c'est aussi de ce côté qu'il y a un soutien, et qui correspond à l'objectif fixé au départ. La question que posent ces deux exemples, à compléter avec d'autres bien sûr et une analyse plus quantitative, est de savoir si ces situations sont représentatives des Cifre ou en représentent une très petite proportion. En effet, si on généralise ces cas, on observe des Cifre qui, par le temps, se font « contre » l'entreprise, à la fois dans le sens d'une négociation qui devient un conflit entre le salarié-doctorant et l'entreprise, mais aussi contre l'entreprise si on prend ses propres objectifs d'intégrer la recherche, de participer à sa

production, et de garder un profil, de valoriser les travaux produits. Cette question s'intègre aussi dans celle de rester ou de sortir de l'ESR, qui est plutôt une question d'entrer dans l'ESR en fait pour ces doctorant·es, qui se construit au fur et à mesure et au gré des opportunités, notamment pour pouvoir construire le parcours académique (publications, enseignement...).

[Retour au sommaire](#)

Discussion introduite par *Sandrine Nicourd, professeure de sociologie au CEREP/Université de Reims Champagne Ardennes*

Sandrine Nicourd a ouvert la discussion en s'appuyant à la fois sur les interventions précédentes et sur sa propre expérience d'enseignante-chercheuse et de directrice de thèses. Elle a d'abord souligné l'importance de pérenniser ce type de colloque et d'encourager la multiplication des publications sur les expériences doctorales qui méritent en effet une visibilité accrue, au-delà du cercle restreint des doctorant·es. Elle observe à cet égard une attention croissante portée à ces questions au sein des associations professionnelles (AFS, ASES), une évolution qui contraste nettement avec la situation d'il y a vingt ans.

En 2015, Sandrine Nicourd publiait dans la revue *Sociologos* un article dans un dossier intitulé « La socialisation des doctorants en sciences humaines et sociales » coordonné par Delphine Serre. L'article portait sur « les processus de désengagement dans le cadre du travail doctoral » à partir d'une enquête auprès de doctorant·es qui n'avait pas soutenu leur thèse. Les entretiens montraient l'importance des ancrages multiples pour traverser les années de thèse qui comportent le plus souvent, des moments qui relèvent d'épreuves. Ainsi, la réflexion sur l'insertion est à considérer selon l'influence des trajectoires et des socialisations antérieures à l'inscription en thèse, ainsi que l'impact des conditions concrètes de déroulement de la thèse. Les parcours sont façonnés par le milieu social d'origine et le type de cursus universitaire suivi qui préparent diversement à l'exercice de la recherche. Un fait saillant de ces quinze à vingt dernières années est l'ouverture sociale accrue de l'accès à la thèse, portée par le développement du nombre de masters professionnels, en parallèle à la fragilisation, voire la disparition, des masters exclusivement consacrés à la recherche qui étaient historiquement une année de préparation à l'entrée en thèse. Cette transformation a des conséquences sur les modalités d'accès à la recherche. Que signifie « entrer en thèse » sans avoir bénéficié d'une socialisation à la recherche au préalable ? Tandis que certains parcours apportent une familiarité précoce et profonde avec l'univers académique – ce que Muriel Darmon nomme la « socialisation enveloppante » – notamment pour celles et ceux qui sont passés par les prépas et l'ENS, d'autres étudiant·es, issus principalement des masters professionnels, abordent la thèse dans une position de relative extériorité. De fait, l'acquisition des dispositions et stratégies utiles pour affronter l'incertitude – caractéristique majeure tant du parcours doctoral que de ses suites – demeure inégale. L'influence des origines sociales reste prégnante. Si la reproduction sociale reste fréquente, une enquête approfondie sur la mobilité sociale des doctorant·es serait intéressante. Les « malentendus » évoqués par Kevin dans son intervention peuvent dès lors surgir très tôt, nourris par une méconnaissance des codes du champ académique et un sentiment d'illégitimité qui peut se maintenir tout au long du parcours et parfois jusque dans l'exercice d'un poste de maître de conférences.

C'est pourquoi l'enjeu de la socialisation anticipée, parfois dans le sens d'une « conversion » est essentiel. Pour répondre à ces difficultés, l'université de Reims développe actuellement un

diplôme universitaire dédié à la préparation à l'entrée en thèse. Il s'agit de permettre aux étudiant·es en parallèle de leur deuxième année de master de découvrir le monde de la recherche, la vie d'un laboratoire et de travailler des approfondissements épistémologiques et méthodologiques.

Dans les communications présentées précédemment, la notion de « carrière cognitive » est intéressante pour saisir les cheminements doctoraux : elle renvoie au rapport au savoir, à la connaissance, à cette forme de croyance ou *d'illusio* qui fonde une partie de l'engagement. Cet investissement, source de plaisir intellectuel, peut également conduire à la déception en cas de non-insertion dans la recherche académique, tant il est difficile de retrouver ailleurs la même intensité de travail intellectuel et l'autonomie qui l'accompagne.

L'article de Tiffany Matias et Kevin montre bien la construction progressive d'un parcours doctoral, et pose la question des conditions de négociation avec l'employeur dans le cas des conventions Cifre. La direction de thèse garde un rôle décisif dans la régulation des rapports de pouvoir pendant les années de thèse.

Les conditions de réalisation de la thèse invitent à composer avec une triple incertitude : celle de l'instant présent (travail souvent solitaire), celle de l'issue (soutenance ou abandon) et celle de l'insertion post-thèse. La contribution d'Ulrike donne à penser la gestion des temporalités multiples de l'expérience doctorale, parfois vécue comme une ascèse.

Enfin, il convient d'éviter d'individualiser à l'excès les parcours en thèse, pour mieux révéler le rôle déterminant des collectifs d'insertion : directions de thèse, laboratoires, pairs. La co-socialisation entre pairs, la construction d'affinités et d'un rapport partagé au savoir et à la confiance, apparaît tout aussi fondamentale que le cadre institutionnel.

Aujourd'hui, la littérature scientifique sur le sujet s'est largement étoffée, constituant une ressource précieuse qui contribue à désacraliser le parcours doctoral et à répondre à ses enjeux symboliques. L'écart avec les expériences passées est notable : ceux qui ont soutenu une Cifre il y a vingt-cinq ans, n'avaient pas accès à cette abondance documentaire.

L'insertion professionnelle reste, enfin, fortement hiérarchisée : les postes de maître de conférences ou de chargé de recherche demeurent auréolés de prestige alors que d'autres voies, extérieures au monde universitaire, sont souvent dévalorisées. Toutefois, il est essentiel de reconnaître que ces trajectoires « hors recherche » relèvent de choix positifs et non d'un échec. D'autant qu'il faut également souligner que les conditions d'exercice à l'université sont dans certaines situations fragilisées par la précarité et le manque de ressources statutaires.

Ulrike Felt : Le système français (j'ai enseigné un moment dans ma carrière à Strasbourg) est très différent des autres systèmes européens, avec cette position de maître de conférence qui est très vite rendue permanente et très chargée d'enseignement, moins focalisée sur la recherche. Par ailleurs, la différenciation entre l'élite et le « normal », qui n'existe pas dans beaucoup d'autres pays, le fait qu'on a ces consécration à vie à de personnes qu'on choisit à un âge très tôt. Donc je pense que ce serait vraiment intéressant de réfléchir un peu aux conditions plus larges structurelles en France, la relation entre les projets de recherche et la recherche individuelle, et comment en sciences sociales en particulier, ça commence à changer et se retourner beaucoup plus vers le travail collectif, les thèses qui sont faites en groupe, pas écrites en groupe, mais qui se passent dans un environnement plus collectif. C'est très intéressant de voir comment ça change l'idée d'être un académique et d'avoir une carrière, et je dois aussi dire que je vois moins de stratification sociale que j'ai vu peut-être il y a 15 ans. Je

vois plus de gens parce que c'est devenu tellement compétitif pour les postes qu'il y a plus de possibilités pour des carrières non classiques au moins d'entrer dans le milieu.

Mais, il faut se demander comment on conceptualise la dissertation, la thèse ? Est-ce que c'est quelque chose qui est un premier pas dans une carrière, comme on dit en anglais, on est face à des « early career researchers » ou comme aux États-Unis, à des « PhD students » ? La question de comment on envisage les personnes, entre étudiantes et professionnelles, fait une grande différence, donc ce serait intéressant de comparer la situation de la France, y compris à un niveau linguistique, avec d'autres environnements. Ça amène aussi à se demander comment, de manière intuitive, on conceptualise ce qu'est une bonne carrière, comment elle doit être lisse et claire, comment on valide les expériences professionnelles en dehors de l'académique etc.

Teele Tönismann : Sur la question de l'exit et sur l'idée d'un changement de paradigme dans l'éducation doctorale, le fait qu'on ne formate plus les chercheurs pour une carrière académique mais plutôt pour une carrière diversifiée, ce qui était étonnant dans mes entretiens est que la plupart des sociologues, de jeunes sociologues en thèse, pour eux, cette ancienne hiérarchisation, est toujours valide. Il était extrêmement rare de rencontrer des personnes qui avaient pris une distance de ce monde académique si précieux. Les cas d'exit étaient plutôt des personnes qui ont eu des projets professionnels très importants à côté, avant ou pendant la thèse et qui ont du coup eu une certaine distance de ce monde académique.

Sur la question de la carrière cognitive, moi aussi ça me passionne. Ce que je trouvais intéressant dans votre commentaire est que vous avez mis l'accent sur la passion qui est derrière cette recherche que l'on entreprend dans les sciences sociales, peut-être aussi dans d'autres sciences. Laudel et Bielick imaginent plutôt la carrière cognitive en termes de sujets de thèse et en termes de méthodes. Donc je posais cette question pour la sociologie parce que l'enquête sociologique demande beaucoup de temps, ces thèses sont très longues, une distance par rapport à son objet, des entretiens un peu solitaires, est-ce que par cette méthode même, ça ne fait pas que ça demande d'autres types de conditions de thèse pour finalement être mieux suivi, ou bien suivi, et bien réussir finalement ce parcours. Et j'ai l'impression que cette méthode elle-même peut disqualifier certaines personnes qui sont peut-être moins insérées dans l'espace académique. Donc j'ai eu cette envie de poser ces questions en termes comparatifs.

Tiffany Matias : Sur la SNCF, effectivement, je pense qu'il est peut-être encore possible aujourd'hui de faire des thèses et d'être un peu plus protégé de ce que j'ai décrit, quand on est au niveau national par exemple. J'étais dans une entité régionale et suivant la logique qu'on un petit peu partout, il y a eu une autonomisation financière des établissements régionaux qui sont maintenant mis en concurrence entre eux, et du coup au sein de cet établissement, il y a une volonté de tout rentabiliser, de favoriser une productivité, parce que tout est gouverné par des indicateurs etc. Effectivement, j'étais en contact par ailleurs avec la direction de la recherche centrale de la SNCF qui était un peu désemparée face à cette situation, et qui a pu à certains moments être pourvoyeuse de ressources. Le problème est que j'étais hiérarchiquement rattachée à certaines personnes et lorsque ça se passe mal, c'est très concret, donc ils n'ont pas pu faire grand-chose. Mais je pense qu'il est encore possible aujourd'hui de faire des thèses académiques à la SNCF sans trop de problèmes. Concernant la socialisation académique antérieure qui expliquerait nos trajectoires, dans mon cas ça ne peut pas trop se vérifier parce que je n'ai pas fait de master recherche, je n'ai pas fait tout mon

parcours à l'université, j'ai une trajectoire très atypique, avec d'abord un BTS, enfin vraiment une trajectoire qui peut-être correspond à cette ouverture sociale en cours. Par contre, la variable peut-être explicative de la tournure qu'a pris cette Cifre, peut être la socialisation par les pairs, parce qu'on a pour le coup au Cepel la possibilité d'avoir un espace de travail partagé, qui permet des points de contact comme ça, qui favorise une socialisation, des séminaires organisés par le laboratoire, et la participation après à des congrès, l'AFS, l'AFSP. Et enfin, par les directeurs de thèse qui moi, je sais, ont été vraiment centraux. Et c'est toutes ces instances de socialisation au milieu académique qui ont fait effectivement ce contrepoids. Ce n'était pas antérieur, ça s'est fait en même temps, en parallèle.

Kevin del Vecchio : Pour mon cas, bon ce n'est pas du tout socialisation primaire, parce qu'il n'y a pas du tout de lien avec le milieu académique, dans ma famille, on est plutôt du côté technicien, industrie, donc voilà. Et une socialisation plutôt, moi j'ai fait l'IEP de Lyon, faire stage à l'étranger dans un centre de recherche CNRS, donc ça m'a permis de faire de la recherche, des stages, participer à des ANR en fait, tout ce qui est collectif en fait, donc toute cette socialisation-là. Mais je pense que ça dépend quand même, enfin les contingences sont aussi très fortes. Si le soutien en ce moment-là du conflit du côté des directeurs n'est pas là, je pense qu'effectivement, l'abandon devient très envisageable, enfin moi je vois qu'on est vraiment sur des lignes de crête. Et pour revenir à la socialisation primaire, je pense que ça augmente la force symbolique, parce que quand on est celui de la famille, qui veut aller au doctorat... Mais, pour le coup, quand on est dans une famille qui n'est pas du tout familière de l'université, qui a une vision très idyllique, quand on parle concrètement de salaire ou de conditions de travail, on les fait vraiment tomber de très haut. Et on est soutenus dans le sens, bon, si c'est vraiment pour être dans ces conditions misérables... Avec une comparaison internationale aussi ! Enfin, voilà, concrètement, j'ai un frère qui a 3 ans de moins, il a fait un BTS, une licence pro, et voilà, rapidement son salaire, il était au-dessus, il a acheté un appartement ! Donc familialement, on se dit, pourquoi ? Et donc effectivement, on en revient à, par les études, ce qu'on a aimé, apprécié, ça n'a pas de prix de faire aussi ce qu'on aime et de faire aussi ce à quoi on croit. Mais voilà, la limite, elle est là aussi.

Questions de la salle :

- Pour Teele, j'avais une question sur les types de financement que tu considères comme stable ou pas stable, mais même dans le privé, on peut avoir un financement stable mais qui n'est pas dédié à la recherche. Donc, est-ce que tu as observé un effet du type de financement sur la possibilité de se projeter ou non, les différentes stratégies que tu observes, exit, voice, loyalty ?
- Une question pour Sandrine : quand vous parlez du DU, à l'époque à l'ANCMSP on y était très opposés, parce qu'en fait, ça rajoutait une année d'études, ce qui, du coup, créait un coût supplémentaire pour l'entrée en thèse pour les personnes qui n'avaient pas forcément de master recherche, ou n'avaient pas l'ENS, etc. Donc, est-ce que vous avez envisagé des manières de financer ce moment du DU, parce que l'avantage du doctorat, c'est que ça peut venir avec un financement. Et évidemment, on aimerait tous que les contrats doctoraux et les autres types de contrats durent 4 ou 5 ans, ce qui serait beaucoup plus pertinent. Mais voilà, le fait de faire un DU, c'était aussi une manière, en fait, d'allonger les durées de thèse sans réellement allonger les ressources.
- Et enfin, Kevin et Tiffany, en vous entendant et puis en voyant un peu les réactions dans la salle et puis le fait que de plus en plus, on dit « ah mais en fait moi j'ai fait une Cifre il y a 25 ans, il y a 10 ans », en fait, avec la privatisation des financements de la

recherche doctorale, il y aura de plus en plus de Cifres, forcément, dans l'ESR. Et c'est pour ça qu'on avait fait notre enquête aussi, c'était pour comprendre ce que ça faisait à la recherche et pas forcément du côté négatif, c'est-à-dire qu'on a un peu tendance à se voir reprocher d'avoir fait une Cifre et donc d'être un peu l'entrée du capital dans l'ESR. Et en même temps c'est peut-être aussi une compréhension des logiques privées qui fait qu'on peut lutter contre... Mais du coup, est-ce que finalement ce ne sont pas des trajectoires moins inattendues ? Est-ce que vous avez du coup trouvé des soutiens, je ne sais pas, d'autres personnes qui avaient fait des Cifre qui vous ont reconnues et qui ont fait « ah vous aussi, bienvenue » ? Est-ce qu'il n'y a pas, pas un retournement mais en tout cas quelque chose de moins inattendu aujourd'hui dans cette manière de faire de la recherche ?

Teele Tönismann : par rapport aux financements, oui, j'ai catégorisé mes individus, 16 personnes, en fonction de leur financement et en fonction de la linéarité de leur thèse, deux grandes caractéristiques pour caractériser le groupe. Au départ, en fait, pour caractériser leur financement, je parlais de l'idée de distinguer financement par contrat doctoral ou non, et rapidement, j'ai compris que ça n'allait pas donner grand-chose en fait, parce que la thèse est longue (3, 4 ans, plus dans le cas du COVID). On peut avoir des doctorant·es qui ont eu un financement même 4 ans, et qui sont dans une situation très précaire en fin de thèse, notamment en 5^e ou 6^e année. Ce qui était aussi étonnant dans la littérature sur le doctorat, c'est aussi que le chômage a un rôle complètement normalisé dans la thèse pour l'ensemble des acteurs doctoraux. Par exemple, j'ai eu des cas où on m'a dit, « voilà, c'est même ma directrice de thèse qui m'a conseillé, on avait prévu que, voilà, telle année, j'aurais mon chômage, ensuite, j'aurais mon ATER, etc. », ce qui est quand même frappant, enfin, choquant pour quelqu'un comme moi puisque je travaillais aussi sur les pays baltes et sur d'autres pays avant. Cela dit, le contrat d'ATER ne permet pas non plus une stabilité financière suffisante, notamment parce que ça prend beaucoup de temps. Donc, pour le dire vite, pour caractériser du point de vue financier ces profils, j'ai dû vraiment faire un peu d'acrobaties, dans le sens où j'ai dû aller vraiment dans les entretiens et voir aussi quel a été leur propre, comment ils ont eux-mêmes décrit leur situation, et souvent c'était aussi leurs parents, leur famille qui leur a aidé, qui a fait que finalement on peut dire qu'une situation est finalement stable ou pas stable. Donc, pour répondre très rapidement, le financement stable, ça englobe beaucoup de choses, et oui, les personnes qui ont eu un financement stable, ce sont les personnes qui ont souvent aussi des trajectoires très linéaires et ce sont des profils qui ont tendance à avoir une loyauté pour le système académique.

Sandrine Nicourd : Concernant le DU, en fait, il n'était absolument pas question de proposer un diplôme qui comporte trop heures, en fait, là, c'est très léger, c'est trois heures par semaine, en visio parfois, sinon c'est un casse-tête d'organisation. Et dans ces trois heures par semaine, c'est gratuit pour les M2 puisque c'est en parallèle du M2, donc c'est totalement pris en charge par l'université et simplement la validation, c'est le mémoire de fin d'année, mais avec une dimension recherche et la présentation d'un projet de thèse. Donc, en fait, c'est quand même la formule la plus légère qu'on puisse imaginer en termes de DU, mais c'est une expérimentation, on va voir ce que ça va donner, on en espère quand même des effets en termes de préparation.

Tiffany Matias : C'est vrai que ça fait du bien de voir un regard étranger et de se dire ah oui, c'est vrai que c'est pas normal en fait de financer sa thèse par le chômage, en fait, ça nous

paraît tellement normal, j'imagine que c'est quand même quelque chose d'assez partagé, ça fait vraiment partie du plan de financement de la recherche.

Sandrine Nicourd : Et ça, c'est une tendance assez nouvelle, c'était pas le cas avant.

Tatiana de Feraudy : Hier les intervenant·es disaient que c'était remis en question, avec la hausse des contrôles et la baisse des indemnisations, ça va disparaître ou...

Tiffany Matias : Oui, déjà, les nouveaux doctorants, nous, on avait deux ans, maintenant, c'est plus qu'un an et demi... Concernant, effectivement, le caractère atypique ou non, finalement, des trajets post-Cifre, alors, c'est vrai que trouver des alliés Cifre a été une chose qui nous a vraiment aidés. Cette communication en est la preuve. Sur l'après, mais même pendant, j'avais une autre collègue qui était en Cifre, et ça a été vraiment aidant, et par ailleurs l'apport de la littérature aussi. Parce qu'il y a une énorme remise en question, alors déjà, en tant que doctorant, on est un peu en bas de la chaîne, on a un sentiment d'illégitimité, et quand en plus ça se passe mal en entreprise, ça devient vraiment une position compliquée à tenir. Le fait de voir dans la littérature que ce n'est pas de notre ressort, mais inhérent à la situation même, je sais que ça a été décisif et peut-être ça a aidé à tenir justement dans les moments les plus compliqués. Donc, il y avait une dimension thérapeutique dans la littérature sur la Cifre.

Kevin del Vecchio : Moi, j'ai moins eu cette impression, enfin on a un petit décalage dans nos contrats de Cifre... Moi, j'avais un co-directeur qui avait fait une Cifre un peu avant mais on l'avait un peu oublié, donc c'était plutôt positif dans ce sens-là, sur le conflit. Par contre, effectivement, ça s'est énormément développé et enfin, il n'y a pas très longtemps, à un colloque, une collègue m'a dit, « il y a cette doctorante qui a des soucis, et je me rappelle que tu avais des soucis avec ta Cifre... ». Enfin, voilà, il y a une socialisation qui se crée autour de ça et tant mieux. Je pense qu'il faut continuer à communiquer là-dessus pour sensibiliser tous ceux qui peuvent être en contact avec cela, parce que finalement, pour un directeur de recherche par exemple, ce n'est pas si fréquent d'avoir un contrat ou une thèse Cifre à encadrer. Effectivement, ça se développe énormément, et les retours d'expérience aussi.

Tiffany Matias : Oui, ça pose quand même la question de la valeur relative d'une thèse Cifre dans le monde académique... à niveau de publications et de communications égal, est-ce qu'une thèse Cifre a la même valeur qu'une thèse qui n'était pas réalisée ainsi ?

Kevin del Vecchio : Oh, je ne sais pas... je n'ai pas le sentiment que...

Sandrine Nicourd : Oui, aujourd'hui oui...

Kevin del Vecchio : Là-dessus, d'ailleurs, il y a aussi de la valorisation de certaines choses en fait, de mettre en avant qu'on sait faire des choses beaucoup plus pro, des petits briefs, et ça maintenant dans la logique projet... Oui, c'est vrai que là, on parle beaucoup de problèmes pour moi sur le contrat et la négociation mais effectivement, il y a aussi d'autres expériences positives qui aujourd'hui, enfin que j'ai clairement mises en avant et qui sont aussi valorisées.

Tatiana de Feraudy : Oui, ça prendra juste plus de temps...

Kevin del Vecchio : Par contre, c'est un peu en plus, quoi... Il faut quand même avoir les articles à côté...

Sandrine Nicourd : Enfin ça arrive quand même plus souvent que, dans une soutenance de thèse, il n'y ait pas de différence...

Tiffany Matias : Hmm, il peut ne pas y avoir de différence, mais il y a quand même cette idée de dire : « c'est une bonne thèse *pour une Cifre* »...

Julien O'Miel : Ça dépend des disciplines aussi... En sciences po il y a eu très peu de Cifre, c'était une maladie grave...

Luc Sigalo Santos : J'avais une question pour Teele : quand tu parles des stratégies d'exit du monde académique, j'ai cru lire que tu parlais aussi des formes de déception de certains doctorants, post-doctorants, docteurs vis-à-vis de l'institution. Je me demandais si dans les entretiens, vis-à-vis de quels acteurs institutionnels en particulier cette déception s'était manifestée, ce qu'ils disaient concrètement de comment cette déception s'était manifestée, qu'est-ce qui les avait déçus ? Et je me demandais aussi s'il y avait des moments au contraire où l'institution pouvait venir un peu rattraper ou réassurer certains doctorants qui doutaient, envisageaient de partir et donc l'avaient exprimé, ou pas du tout dans ton matériau ?

Teele Tönismann : Oui, en fait, l'exit, ce qui caractérise vraiment ce groupe-là, c'est que les personnes ont développé avant ou pendant la thèse des sortes d'affiliations, de socialisations très fortes, une communauté dans l'espace non académique. Que ce soit par leur milieu professionnel intérieur, ou par des associations qui sont très importantes, et ils imaginent qu'avec leur thèse, avec ce produit, avec leur travail cognitif, ils arrivent à améliorer cet espace secondaire ou cet espace hors-académique. Cela dit, vu qu'ils ont une position qui est déjà existante ou potentiellement existante dans ces espaces-là, ils ont développé aussi selon leur parole une vision plus détachée de l'académie. Donc, concrètement, ce qui peut les décevoir, c'est d'abord le financement, l'argent. Donc, j'ai un cas où on travaille dans un milieu financier, donc il me dit « voilà, avec le salaire de MCF, qu'est-ce que vous voulez que je fasse, en plus dans la région parisienne ? ». Ensuite, justement la supervision, la direction ne suit pas, donc c'est difficile de jongler entre deux espaces. D'ailleurs ces personnes qui sont déçues de la supervision sont moins déçues de la supervision pour la production de la thèse, et plus concernant concernant la carrière : « ma directrice de la thèse n'arrive pas à me conseiller sur la suite », par exemple. Et ensuite, il y a aussi des cas qui sont déçus par l'environnement, pas seulement pour les personnes qui sortent, c'est plus général, une déception sur l'environnement académique, les laboratoires, le fait que ce soit très hiérarchisé, qu'il y a toujours une compétition... surtout ceux qui ont des parcours non linéaires. Sandrine l'a bien expliqué, il y a toujours cette impression qu'on est un peu un outsider en fait, donc c'est ça aussi, la déception de ne pas réussir à s'intégrer.

[Retour au sommaire](#)

Session 4. Quels dispositifs de recherche pour objectiver les trajectoires ?

Projet de suivi du parcours doctoral et facteurs associés à l'interruption du doctorat. *Gaëtan Chevreau, Dysco / Université Paris 8 Vincennes – Saint-Denis, Simon Brazey, LINP2 / Université Paris Nanterre, Belen Haza, DysCo / Université Paris Nanterre, Emeline Lussiana.*

Ce projet de suivi du parcours doctoral et des facteurs associés à l'interruption du doctorat est issu d'un constat de terrain, selon lequel on observe une sorte de culture de la souffrance durant le doctorat. Il semble en fait admis que durant la thèse, il faut être en difficulté. Le premier exemple c'est une citation qui avait été entendue lors d'une réunion d'information sur le doctorat pour des étudiants en master, de la part d'un intervenant à Paris Saclay, qui disait, « un doctorant qui ne déprime pas, ce n'est pas un bon doctorant ». Donc il y a vraiment cette idée que pour faire une thèse il faut se retrouver en difficulté et souffrir. On retrouve ça aussi dans le livre d'Adèle Combes, Comment l'université broie les jeunes chercheurs, dans lequel elle décrit plusieurs parcours de doctorants ou de jeunes docteurs qui ont vécu diverses adversités. On y retrouve vraiment cette souffrance qui est partagée par un grand nombre de doctorants et de doctorantes, et de jeunes docteur·es, comme on l'a vu aussi hier et ce matin.

On constate ce constat dans les chiffres également. Si on regarde l'Enquête nationale sur le doctorat du RNCd (Pommier et al., 2023), on voit qu'il y a beaucoup de risques psychosociaux qui sont évoqués par les doctorants et les doctorantes. Pour vous donner quelques exemples, on a près de 50% des répondants qui évoquent du stress, un sentiment d'isolement qui est évoqué par 29% des répondants, et également des violences internes telles que harcèlement moral ou sexuel, qu'on peut observer pour 8% des doctorants, ce qui peut paraître pas beaucoup, mais en fait, ça représente quand même une personne sur 13, donc, dit comme ça, ça sonne assez fréquent.

Ces difficultés qui sont vécues dans le doctorat, elles ne sont pas homogènes : il y a des facteurs qui vont augmenter le risque d'avoir des difficultés durant la thèse, par exemple le moment dans lequel on se situe dans la thèse. Ce qu'on constate, c'est une grosse différence, par exemple, sur le sentiment d'isolement entre le début et la fin de la thèse. En première année, on est plus ou moins préservé, « seulement » 20% des doctorants se sentent en situation d'isolement durant la première thèse, tandis qu'à partir de 3 ans, c'est plus de 50%. Un autre facteur qui influence les difficultés durant la thèse, c'est la discipline, puisque ce qu'on constate, c'est qu'il y a beaucoup plus de stress évoqué par les doctorants et les doctorantes en SHS que dans d'autres disciplines comme les sciences et technologies.

Au-delà des difficultés psychosociales, il y a également des difficultés d'ordre matériel où on voit qu'il y a des disparités entre les disciplines. Et typiquement, toujours selon cette même enquête, ce qu'on constate, c'est qu'il y a des différences d'accès au matériel qui vont jouer sur les faisabilités de la thèse, les conditions matérielles de la thèse. En SHS, de nouveau, on a 20% des doctorants et des doctorantes qui disent que rien ou presque rien n'est mis à leur disposition pour réaliser leurs recherches et qu'ils travaillent par leurs propres moyens.

L'ensemble de ces difficultés, qu'elles soient psychosociales ou matérielles, conduisent à une perte de motivation ou à un découragement face au parcours doctoral. Toujours selon cette

enquête, 4% des doctorants, au moment où ils répondent, se sentent sur le point d'abandonner leur thèse en raison d'un manque ou d'une perte de motivation. De nouveau, ces pertes de motivation ne sont pas réparties de manière homogène. En fait, pour les doctorants et doctorantes qui ont répondu positivement à au moins un risque psychosocial, ils sont trois fois plus nombreux à se sentir sur le point d'abandonner leur thèse. Et même 4%, en population générale des doctorants et doctorantes, de nouveau, ça peut paraître peu, mais si on rapporte ça au nombre de personnes, c'est un doctorant sur 20. Je ne sais pas quelle est la moyenne du nombre de doctorants dans chaque laboratoire, mais c'est tout de même trop.

Donc ce qu'on retient, c'est qu'il y a en effet beaucoup de difficultés durant la thèse, qu'elles ne sont pas réparties de manière homogène, mais qu'en tout cas elles semblent jouer sur la motivation à poursuivre les études doctorales. Concernant le taux d'abandon, on n'a pas trouvé non plus beaucoup de données exactes concernant le pourcentage d'abandon de thèse. Il y a le rapport Bonnafe-Boucher en 2019 qui montrait un taux d'abandon moyen à 25%, mais les études qui sont évoquées ne sont pas citées dans la bibliographie donc c'est un peu difficile de retrouver la trace de ces chiffres. En tout cas, les taux d'abandon sont très élevés, donc c'est important de se poser la question de pourquoi il y a un moment où il y a une perte de motivation à tel point qu'on interrompt la thèse.

Il y a plusieurs théories différentes, mais on peut définir la motivation, d'une manière assez simplifiée, comme une force qui va permettre d'enclencher un comportement et surtout de le maintenir dans le temps. C'est cette partie aussi qui va nous intéresser quand on s'intéresse à un doctorat qui est quand même quelque chose d'assez long. La motivation, elle peut être soit intrinsèque ou extrinsèque. Donc intrinsèque, c'est l'idée qu'on va faire une activité parce qu'on a du plaisir à faire cette activité. Alors qu'extrinsèque, on va faire l'activité en fonction de ses retombées, pour une récompense ou alors pour éviter une punition.

Dans les théories qui s'intéressent à la motivation, on va aussi s'intéresser à la régulation, c'est-à-dire comment l'environnement peut avoir un impact sur cette force. Il y en a plusieurs, on peut les regrouper en deux types. On va avoir la régulation contrôlée et la régulation autonome. La régulation contrôlée, c'est le fait de faire les choses pour une récompense ou une punition qui soit d'ordre concret ou social. Vous allez travailler parce que vous allez avoir une paye à la fin du travail, ou vous allez travailler votre présentation pour ne pas avoir honte devant vos collègues. Alors que les régulations autonomes, c'est pour ça qu'on parle aussi de choix, c'est l'idée que vous allez le faire parce que c'est vous qui décidez de faire cette activité. En général, ça va être parce que vous avez identifié les buts et les objectifs de cette tâche, qui va être plus ou moins intégrée. Par exemple, vous allez faire un doctorat parce qu'à la fin, vous allez avoir le grade de docteur. Voilà, vous avez votre objectif, il est défini. Et ça peut aller jusqu'à vous faites vos statistiques parce que vous adorez R et ça vous éclate de créer un programme, etc. Ça ne va pas être la même chose mais dans les deux cas, on va être dans la régulation autonome.

Pourquoi est-ce qu'on parle de régulation ? Dans sa thèse, Litalien a standardisé une échelle de motivation de la thèse. Donc on retrouve ces deux types de régulation et surtout la ligne où on voit l'intention d'arrêt du doctorat. D'une manière générale, on voit que c'est corrélé négativement avec la régulation autonome et positivement avec la régulation contrôlée. Donc, c'est un peu l'idée que plus vous faites les activités parce que c'est un choix, moins vous avez de chances de vous arrêter dans le doctorat. Dans la même étude, il s'est intéressé aux différents contextes de doctorat et il a pu voir qu'il y avait un lien, un impact sur les deux types

des régulations et ces deux types de régulations ont elles-mêmes un impact sur l'intention d'abandonner la thèse.

	Régulation autonome			Régulation contrôlée							
Factor	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11
F1. Intrinsic motivation	-	.37**	.30**	-.11*	-.01						
F2. Integrated regulation	.46**	-	.22**	-.07	.08						
F3. Identified regulation	.52**	.38**	-	-.22**	-.11*						
F4. Introjected regulation	-.27**	-.17**	-.19**	-	.11*						
F5. External regulation	-.03	.10	-.09	.13*	-						
F6. Test anxiety	-.18**	-.11	-.12	.18**	.13*	-					
F7. Satisfaction	.47**	.36**	.36**	-.24**	-.16*	-.14*	-				
F8. Positive affect	.58**	.46**	.48**	-.31**	-.02	-.31**	.52**	-			
F9. Negative affect	-.21**	-.17**	-.17**	.29**	.12	.50**	-.32**	-.37**	-		
F10. Dropout intention	-.21**	-.20**	-.12	.13*	-.01	.16*	-.31**	-.31**	.16*	-	
F11. Postdoctoral intention	.18**	.14**	.19**	-.12	-.08	-.06	.14*	.15*	-.16*	-.11	-
Mean (M)	3.88	3.76	3.79	1.87	2.93	3.67	5.05	3.64	2.10	1.52	.46
Standard Deviation (SD)	.81	.93	.77	.80	1.05	.96	1.22	.71	.71	.62	.50

Note. Correlations over the diagonal are between latent motivation variables (ESEM). Other correlations and descriptive statistics were obtained using SPSS. Postdoctoral intention was assessed by one dichotomous item (no = 0; yes = 1). ** = $p < .01$. * = $p < .05$.

Source : Litalien, 2014.

Ce tableau montre que le contexte de doctorat a vraiment un impact sur l'arrêt de thèse, le risque d'abandonner sa thèse. Ça peut paraître trivial, mais là en fait on voit bien que c'est le contexte de travail et que c'est pas que l'individu. Donc c'est pas juste que le doctorant n'est pas capable, n'a pas la motivation, n'a pas le niveau, mais on voit qu'il y a aussi tout son contexte de travail qui va avoir un impact qui est important et significatif sur sa thèse.

A partir de ces conclusions, l'objectif de notre projet (qui est assez conséquent), ça serait de faire une étude longitudinale, en évaluant la motivation et l'état psycho-émotionnel des doctorants et doctorantes en essayant de faire un suivi tout au long du parcours doctoral et même au-delà. Et cela, que la thèse se termine par une soutenance ou par une interruption du doctorat. Et enfin, faire des comparaisons intra-individuelles (en considérant les mêmes individus tout au long de leur thèse), mais en même temps entre les individus, donc inter-individuelles en fonction des situations de doctorat.

Ça nous amène à quelques hypothèses opérationnelles. L'idée c'est que les cadres professionnel et personnel vont avoir un impact sur la motivation et l'état psycho-émotionnel des doctorants et doctorantes. La motivation et l'état psycho-émotionnel vont agir comme médiateur dans le succès ou l'abandon du parcours doctoral. Les cadres professionnel et personnel vont varier au cours du doctorat. La motivation et l'état psycho-émotionnel vont également évoluer au cours du doctorat et ce, quel qu'en soit son issue. Et enfin, l'état psycho-émotionnel sera différent avant et après la fin du doctorat.

Concernant la méthode envisagée pour cette étude, la population cible regroupe les doctorants et doctorantes en première année de thèse, toutes disciplines académiques confondues. Ces participants doivent être francophones, c'est-à-dire avoir comme langue maternelle le français ou avoir suivi une partie de leurs études en France. Pour recruter ces

participants, nous allons collaborer avec des écoles doctorales, via le Réseau national des collèges doctoraux, et avec les services de communication des universités pour diffuser les informations aux doctorants, que nous souhaitons aussi présenter dans les réunions d'accueil et de présentation des écoles doctorales.

Concernant les mesures envisagées, nous allons tout d'abord réaliser des mesures initiales qui permettront de dresser le profil des doctorants. Cela inclut des questions sur le contexte et des variables sociodémographiques comme l'âge, le genre, le niveau d'étude cumulé, la catégorie socio-professionnelle de la famille, le nombre de directeurs de thèse, la discipline, etc. L'idée c'est de poser ces questions au début de l'étude mais les doctorants seront invités à actualiser ces informations au cours de la thèse s'il y a des modifications. Durant la thèse, nous allons également inviter les doctorants à répondre à des questionnaires évaluant leur état motivationnel, avec des échelles de motivation dans le cadre universitaire, mais aussi permettant d'évaluer le sentiment d'efficacité personnelle.

Nous comptons également évaluer l'état psycho-émotionnel et les risques psychosociaux, par exemple le bien-être, l'estime de soi, le soutien social perçu, la santé mentale et somatique, etc. Nous évaluons le cadre professionnel avec notamment des questions sur le statut de financement, la présence ou non d'une activité complémentaire, professionnelle, extra-académique, le nombre d'heures de travail hebdomadaires, les conditions de travail et l'environnement de travail. Enfin, nous aborderons également l'état d'avancement de la thèse et la situation personnelle avec des évaluations sur la précarité, la situation socio-économique, familiale et financière.

Nous souhaitons également proposer des questionnaires après la thèse qui permettraient d'évaluer la situation professionnelle et l'état psycho-émotionnel et le bien-être post-thèse. On y reprendra certaines questions qu'on aura déjà posées pendant la thèse, évaluant par exemple la motivation, le bien-être, l'estime de soi, le soutien social, la santé mentale et somatique. L'idée est d'évaluer l'évolution de ces dimensions-là pendant la thèse et après.

Le calendrier de mesures s'organise de manière semestrielle. La première mesure sera réalisée à l'ouverture de l'étude lors de la première connexion des doctorants, et ensuite les doctorants seront invités à répondre à des questionnaires pendant toute la thèse, donc à chaque semestre et également lors de l'année qui suit la soutenance de thèse, pour une durée maximale de six ans. Donc pour un doctorant qui réalise sa thèse en trois ans, on aura au total huit mesures avec six mesures pendant la thèse et deux mesures après la thèse. La première mesure concernera les mesures initiales et les mesures principales et ensuite on répétera, pendant les mesures 2 à 6, les mesures principales. Les mesures 7 à 8 concerneront le suivi post thèse. On envisage que la première mesure ait lieu entre septembre et janvier de la première année pour prendre en compte les inscriptions tardives et puis la deuxième mesure entre mai et juillet de la première année et ainsi de suite.

En ce qui concerne les moyens financiers et les moyens nécessaires, on aura besoin d'un ingénieur en informatique qui sera chargé de maintenir, de concevoir et de développer la plateforme de suivi des doctorants et également d'adapter les fonctionnalités si besoin. Et puis également d'un coordinateur de projet qui sera chargé du recrutement et de la médiation des écoles doctorales et également du suivi global. Donc la première année on aura besoin de le recruter à 30% d'un temps plein minimum.

En ce qui concerne les perspectives, nous souhaitons développer un outil d'auto-évaluation continue pour suivre l'évolution du bien-être et de la motivation des doctorants. En analysant

les trajectoires des doctorants on pourra identifier des facteurs de réussite ou d'abandon de la thèse. L'objectif principal est de prévenir les risques psychosociaux et de limiter les abandons via la détection des signaux d'alerte pour orienter vers des dispositifs de soutien adapté.

Ce projet est réalisé dans le cadre d'une association de recherche qui s'appelle l'association SynapScie, qui est en cours de création qui regroupe 8 co-fondateurs doctorants et jeunes docteurs en psychologie, même si on souhaite élargir à d'autres disciplines pour favoriser des recherches interdisciplinaires. La première assemblée générale de l'association a lieu le 8 février, et c'est là que cette association va officiellement voir le jour.

[Retour au sommaire](#)

[Panorama statistique des doctorats soutenus en sciences humaines et sociales.](#)

Adrien Rougier, Centre de Théorie Politique (CTP) / Université libre de Bruxelles.

Cette présentation part d'un ensemble de statistiques sur les doctorats soutenus en sciences humaines et sociales en France de 1985 à 2024. Notre objectif est de comparer les disciplines de SHS entre elles, mais aussi de se rendre capable de comparer les SHS avec les hors-SHS. Quand on dit hors-SHS, pour éviter les expressions comme « sciences exactes », nous allons employer un acronyme qui est d'usage courant en anglais, l'acronyme MINT pour mathématiques, informatique, sciences naturelles et technologies/ sciences de l'ingénieur.

Tout d'abord, on peut comparer les disciplines de SHS selon le genre des docteurs, en moyenne, sur la période. Les disciplines plutôt masculines sont étude des religions, philosophie, économique, où la parité n'est atteinte ni en moyenne, ni en fin de période. Un deuxième groupe comprend les disciplines qui sont relativement paritaires à partir des années 2000, comme la gestion ou l'histoire par exemple. Enfin, on a des disciplines qui sont devenues féminines à partir des années 2000 : la psychologie, les langues, la littérature. Si on compare aux MINT, on voit que les MINT ont la particularité d'avoir des domaines masculins qui sont très masculins (l'informatique, les mathématiques, la physique, les sciences de l'ingénieur produisent en gros 75% de docteurs hommes, une proportion qu'on n'a pas – ou plus – en SHS). De la même manière, les disciplines les plus féminisées des MINT (la médecine et la biologie) restent moins féminisées que la psychologie, les langues ou la littérature.

Pour les directions de thèse, ce qu'on peut constater globalement c'est qu'il y a un décalage générationnel qui fait que le taux de présence des hommes est supérieur dans les directions de thèse. En même temps dans toutes les disciplines on peut observer une féminisation tendancielle, en distinguant quand même un groupe de disciplines dans lesquelles à l'heure actuelle et ces dernières années on est assez loin de la parité (environ 70% d'hommes dirigeant des thèses en sciences politiques, en économie, en philosophie) et les disciplines où on est plus proche de la parité ces dernières années, avec autant de directeurs que de directrices (c'est le cas en sciences de l'éducation, en littérature et en langues). Si on se tourne maintenant vers les MINT on retrouve à peu près le même contraste que celui que l'on avait pour les docteurs. Les disciplines les plus masculines des MINT sont plus masculines que les disciplines les plus masculines des SHS : en maths, en technologie, en physique on est autour 85% de directeurs, 85% d'hommes dirigeant les thèses. on a aussi cependant une tendance à la féminisation dans la plupart des disciplines sauf peut-être en mathématiques et en informatique, où depuis les années 2000 on ne peut pas dire qu'il y a eu une évolution significative. Par ailleurs on peut remarquer qu'à la différence des SHS, on n'a aucun domaine des MINT qui est paritaire en

termes de direction de thèse. Donc globalement que ce soit pour les docteurs ou pour les directions de thèse, les MINT restent plus masculines que les SHS.

Concernant les langues utilisées pour écrire sa thèse selon le domaine des SHS, en distinguant 4 grandes possibilités : une thèse écrite intégralement en anglais, une thèse écrite à la fois en français et en anglais, une thèse écrite entièrement en français, enfin une thèse avec l'utilisation de plusieurs autres langues. Si on classe les domaines de SHS selon du moins au plus francophone (selon la part de thèse écrite intégralement en français) sur la période, on voit bien la singularité de l'économie, et dans une moindre mesure, de la gestion, qui sont des disciplines beaucoup plus anglophones que le reste de SHS. En économie, depuis la fin des années 2010, plus de la moitié des thèses soutenues en France sont écrites en anglais. En fait l'économie et la gestion ont des évolutions et des scores assez comparables, beaucoup plus proches des disciplines de MINT. Avec un peu plus de 50% de thèses publiées en anglais en économie, on se situe à peu près dans la même zone que les mathématiques, l'informatique ou la physique. Si on met de côté l'économie et la gestion, les SHS sont globalement beaucoup plus francophones que peuvent l'être les MINT. Des domaines comme les arts, les sciences de l'éducation, le droit sont francophones à plus de 95% en termes de langue utilisée dans les thèses, une proportion qui n'existe pas du tout dans les MINT. Même les domaines les plus francophones qui sont l'agronomie et la médecine ont au moins un quart de leurs thèses en anglais. Donc là aussi le contraste entre les SHS et les MINT est assez net.

Un autre élément étudié est la taille des directions de thèses, soit combien de personnes sont indiquées comme formes directrices ou directrices de thèses. On peut classer les domaines de SHS du plus collectif au moins collectif et remarquer qu'on a globalement en SHS une évolution à la hausse, c'est-à-dire des directions de thèses de plus en plus collectives. Dans les années 2000, on a 0% de co-directions et aujourd'hui on est entre 1 quart et un peu plus de la moitié des thèses qui sont co-dirigées ou en co-tutelle. Au minimum, on est à un quart en droit, et au maximum en géographie on a un peu plus de la moitié des thèses qui ont au moins deux directions. L'évolution est encore plus marquée dans les MINT, puisque la co-direction est devenu le cas majoritaire dans tous les domaines, avec des taux qui atteignent presque 3 quarts en sciences de la terre, en technologie ou en agronomie. Une particularité des MINT est aussi le fait d'avoir plus de deux personnes qui dirigent une thèse. Ça reste quand même des parts assez minoritaires mais qui ne sont pas négligeables : en technologie par exemple à l'heure actuelle on a à peu près 15% des thèses qui comptent 3 directeurs ou plus.

A propos de la durée moyenne des thèses selon les disciplines, SHS et MINT. Les disciplines à durée de thèse moyenne plus élevée sont le droit et l'histoire (avec une moyenne à un peu moins de 6 ans), tandis que les disciplines aux durées moyennes les plus faibles sont les disciplines de MINT (la physique et la chimie sont des disciplines dans lesquelles les thèses se font en moyenne en un peu plus de 3 ans). Si on regarde l'écart-type de chaque côté de la moyenne, pour savoir pour chaque discipline si ces durées sont très concentrées autour de la moyenne ou si elles sont très dispersées. De ce point de vue-là il y a une différence assez nette entre les MINT et les SHS puisque dans les MINT les écart-types sont faibles alors que dans les SHS les écart-types sont beaucoup plus élevés, ce qui veut dire qu'il y a une diversité plus grande dans la durée de thèse.

Pour la taille des thèses, on peut partir du nombre de pages que comporte le PDF de la thèse lorsque que celle-ci est en libre accès sur la plateforme HAL. Cet indicateur est très imparfait pour plusieurs raisons, mais on peut quand même obtenir des résultats intéressants, notamment cette même opposition entre les MINT, où les thèses sont aux alentours de 200

pages et où les écarts-types sont faibles d'une part, et les SHS, avec des écart-types plus élevés. En SHS on a une coexistence entre des thèses relativement courtes de 300, 400 pages et des thèses plus longues de 700, 800 pages (le record dans ces données est détenu par une thèse d'histoire de 4 000 pages sans annexes...).

Enfin, en extrayant les bibliographies situées en fin de thèse pour celles qui sont disponibles en accès libre, on peut tenter de distinguer les disciplines dans lesquelles on cite plutôt des revues (académiques), et celles où on cite plutôt des livres et d'autres types de sources. Parmi les disciplines dans lesquelles on cite majoritairement les articles de revue dans les thèses, on a la psychologie, l'économie, la gestion. Parmi les disciplines dans lesquelles on cite peu d'articles de revues et probablement davantage de livres, on a la littérature (seulement 15% des références bibliographiques en moyenne renvoient à des journaux académiques, vs. 60% en psychologie).

Pour aller plus loin, il faudra utiliser des données disponibles (de theses.fr) qui n'ont pas été utilisées (taille du jury, établissement de soutenance, répartition géographique...). On pourrait aussi actualiser l'enquête sur le localisme dans la structure des jurys. D'autres données existent mais ne sont pas publiées, comme celles sur les abandons de thèse (compilées au ministère) ou l'âge. On pourrait aussi continuer à traiter les références bibliographiques pour pouvoir travailler sur les auteurs, c'est-à-dire les plus cités par discipline ou les auteurs plus ou moins spécifiques à des disciplines, qui permettra aussi de comparer avec les références bibliographiques des revues, voir s'il y a des différences entre les revues pour chaque discipline. Il faudrait aussi pouvoir travailler sur le contenu des thèses, ce qui n'est pas impossible – on peut par exemple essayer de repérer les méthodes, pour voir s'il y a des méthodes majoritaires en fonction des disciplines (économétrie, analyse de réseau, entretien...).

Également, sur les docteurs, il pourrait être pertinent de comparer ces statistiques avec les mêmes données pour les masters et lycées pour voir si le doctorat est un reflet de ce qui se passe avant ou si c'est une formation qui s'opère au moment de ce passage. Il faudrait aussi mieux découper les disciplines, il y a plein de possibilités différentes, ne serait-ce que les MINT en 9 grands domaines est discutable. Et il faudrait aussi regarder à l'intérieur des disciplines, en droit, en sociologie, en économie, si on faisait des pots à l'intérieur, on trouverait des résultats très différents. Enfin, il y a plein de variables à ajouter ou auxquelles on peut réfléchir pour complexifier l'analyse.

[Retour au sommaire](#)

Discussion introduite par *Olivier Godechot, MaxPo et OSC-CNRS/ Sciences Po.*

Quelques remarques préalables tout d'abord, notamment que mes derniers travaux sur le doctorat datent de 2016, donc sont peut-être un peu datés, mais je suis heureux de voir que la recherche sur le sujet continue, et qu'on peut travailler dessus en thèse, alors que je le déconseillerais... mais enfin !

Première remarque, le contraste entre deux types de normes et de phénomènes. D'un côté, dans le monde académique, on est dans un univers hyper-compétitif et hyper-sélectif. Il y a une sorte de loi d'airain de ce monde si on le pense dans un état stable, qui est qu'un ou une directeur·rice de thèse n'aura en moyenne au cours de sa vie qu'un·e seul·e docteur·e qui deviendra à son tour directeur·rice, ce qui est assez malthusien. Cette loi a été desserrée avec l'expansion énorme du monde académique au cours du XXe siècle, mais à la fin du XXe et au début du XXIe, on se heurte à cette loi. Ce système sélectif génère une frustration, avec un métier très vocationnel et peu d'élus·es. En même temps, le monde académique, en particulier les doctorant·es, a une perception des sujets de recherche souvent un peu œcuménique, et oscille entre l'idée qu'il y a des choses plus intéressantes que d'autres (quand on va sélectionner) et puis « tous les sujets sont également dignes d'étude ». Dès qu'on est doctorant·e, on communique à cette idée d'une égale dignité des sujets de recherche, alors qu'on va se heurter au fait que cette égale dignité n'est pas tenable. Cela génère des frustrations, des hiérarchies, des abandons, etc.

Le rapport « [l'impact des doctorats sur la santé mentale](#) », à partir de données suédoises, est un travail assez remarquable qui utilise des données administratives (la Suède étant le paradis pour ces données, il y en a sur tout). Il y en a notamment sur la consommation de médicaments, qu'on peut appairer avec les données sur le doctorat. Les autrices ont pris en compte 20 000 personnes qui ont commencé un doctorat entre 2006 et 2017, et deux groupes de contrôle, afin de réfléchir à la question : est-ce que le doctorat attire des gens qui ont des problèmes de santé mentale, et c'est possible, ou au contraire est-ce que le doctorat génère des problèmes de santé mentale ? Les deux mesures utilisées, la médication psychiatrique et l'hospitalisation, sont utilisées dans une méthode d'étude d'événements où l'avant et l'après du doctorat sont comparés. L'enquête contient notamment le graphique ci-

dessous, qui montre l'augmentation de l'usage des médicaments après le début de la thèse, et même si cet usage se réduit après cinq ans, il reste plus élevé qu'avant le doctorat.

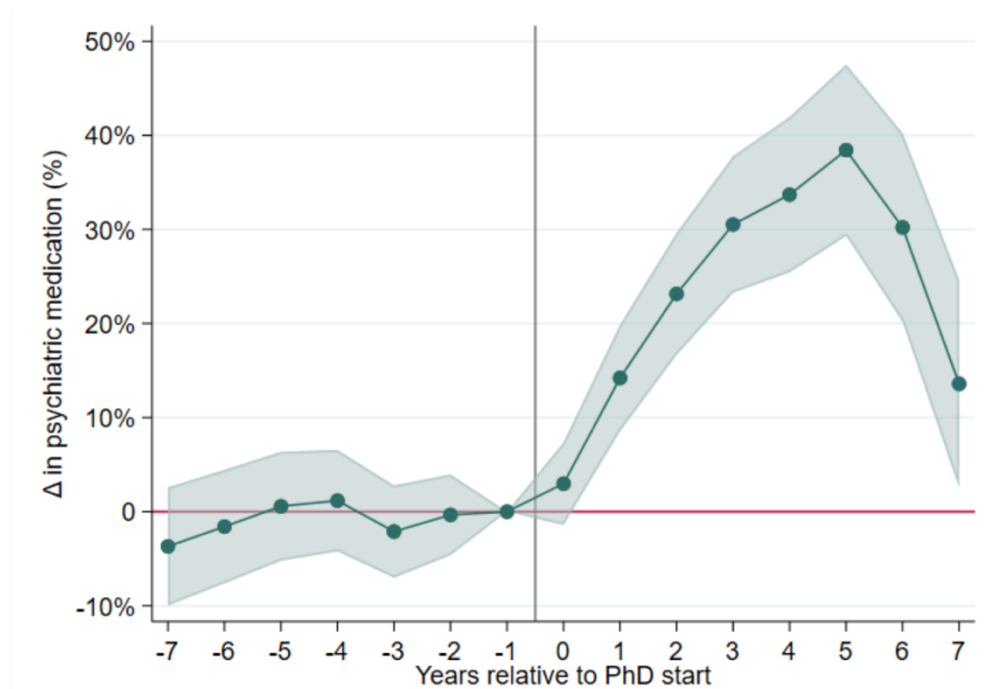


Figure 2. Bergvall et. al., "The Impact of PhD Studies on Mental Health – A longitudinal population study. Working Paper in Economics No. 846, Sept. 2024, p.9.

C'est un type de démonstration technique causaliste, mais très impressionnante, où on voit bien que le doctorat a un effet sur la consommation médicamenteuse. Il s'agit de la Suède, et la consommation est plutôt plus forte en sciences naturelles (pas en médecine), mais d'autres facteurs sont étudiés pour expliquer la consommation (genre, âge, etc.).

Pour Gaetan Chevreau, Belen Haza et Emeline Lussiana, le projet proposé est proche et différent. Il s'agit d'abord de faire une enquête par questionnaire pour entrer dans les mécanismes, ce qu'une approche très macro ne peut pas faire. D'autre part, il faut retenir l'idée de savoir à qui, à quoi on compare. Car si on pense que les conditions matérielles de la thèse jouent sur les risques psycho-sociaux, il faut savoir si les personnes qui ont de mauvaises conditions de thèse et rencontrent ces difficultés les ont car elles sont en thèse, ou parce qu'elles ont un sujet qui n'arrive pas à intéresser la communauté, et il y aurait alors un biais de sélection. Le risque de biais existera toujours, donc il faudra faire attention au *design* de l'enquête. Pensez peut-être à des questions pour inclure les gens qui étaient à la limite (d'obtenir une bourse de thèse par exemple), pour voir ce qui se passe autour de la limite, et peut-être essayer de contrer les gens qui vont dire, comme si vous tombez sur un économiste de base, qui se vous avez de mauvaises conditions de thèse, c'est parce que vous n'avez pas de talent.

Deuxièmement, vous proposez un questionnaire très long pour une population difficile d'accès, et notamment le cœur de cible, la population qui sera la moins incline à répondre. Donc comment obtenir sur le long terme l'engagement des doctorants et des doctorantes dans le protocole d'enquête ?

Deuxième intervention, d'Adrien Rougier, d'abord félicitations d'avoir collecté cette base de données, j'en suis très impressionné, et par ce qu'elle permet de faire. Ma première question était de savoir en quoi ces données différaient de celles qu'on avait collecté, et donc de savoir ce qu'il y a dans theses.fr qu'on n'avait pas dans doctheses. Ce qui est frappant est que sur Doctheses (un CDrom qui s'arrêtait en 2002, sur les doctorat), le nombre de thèses soutenues est beaucoup plus faible que dans theses.fr, alors même que j'avais le même nombre de thèses déclarés par le ministère. Donc là, je me suis demandé à quoi c'est dû. Alors, peut-être que dans theses.fr il y a des thèses qui ne sont pas soutenues (puisque'on y déclare les débuts de thèse), mais difficile de savoir pourquoi il y en a plus... Il faudrait voir ce qui l'explique.

Ceci étant dit, l'outil est remarquable, il faut cependant clarifier la problématique à explorer à l'aide de cet outil. On a là un travail de mise à plat, qui est un festival : on a besoin d'une problématique, soit sur la thèse elle-même, soit plus générale. Une question qui paraît particulièrement intéressante est la question du genre, et pas forcément en sciences sociales, plutôt dans certaines sciences de MINT. En général, on pense le phénomène de genre comme un phénomène où des mondes élitaires étaient super masculins et puis petit à petit, ça s'ouvre. À peu près toutes les disciplines suivent ce parcours, sauf informatique, maths et physiques, et encore, surtout informatique et maths, où c'est plat. Alors que même en physique, ça s'ouvre un petit peu, tout doucement. Bon, il reste une distinction classique entre les rôles, agentique vs. rôle d'attention ou de care, mais cette spécificité en informatique et mathématique reste quelque chose qu'on ne comprend pas bien, même en introduisant la question de « nurture », des éventuels déterminants biologiques de cette distinction.

Donc la recherche s'intéresse plutôt à ce qui se passe en amont et le rôle des rôles de genre dans l'orientation différenciée des garçons et des filles vers les maths ou contre les maths, et vers ou contre l'informatique, mais c'est surtout, en fait, les maths. Et en France, notamment, la réforme du bac a renforcé l'auto-exclusion des filles des disciplines mathématiques, depuis qu'elles ne sont plus obligatoires pour passer en terminale. Et je pensais aux travaux de Thomas Breda et Clotilde Napp, à la frontière entre économie et psychologie, qui montrent ce n'est pas tellement que les filles sont moins bonnes en maths, c'est qu'elles sont surtout meilleures dans ce qui est littéraire. Et comme elles privilégient la discipline où elles sont les meilleures, elles s'orientent beaucoup plus vers la discipline littéraire que vers la discipline mathématique. C'est leur avantage relatif dans le domaine littéraire qui crée ce système d'orientation différentielle. Mais ça, ça marche au niveau du lycée tout venant. Et après, ce qui est intéressant, c'est de voir qu'est-ce qui se passe à un niveau beaucoup plus élite, est-ce que ça se fait entièrement en amont, avec les orientations vers les classes de prépa ou vers les cursus de maths, où ça a été stable sur 50 ans, ou est-ce que c'est au tout début, à l'entrée en doctorat, où il y a un couperet ?

Le deuxième élément particulièrement intéressant est la question des langues, et là, plus en sciences sociales qu'en MINT. Avec, en quelque sorte, la France qui a une situation un peu particulière dans le champ des sciences sociales, où elle pleure la place perdue du français dans les sciences sociales. Et, au début du 20ème siècle, notamment en histoire, tous les historiens du monde lisaient le français. Ils ne le font plus. Et du coup, comment gérer cette déchéance ? Est-ce qu'on est là à résister, en disant, oui, il faut conserver la place du français, et puis c'est aux autres de lire, et plus personne ne lit ? Ou au contraire, il faut s'accommoder de la nouvelle lingua franca qu'est l'anglais. Et comment, en fait, cette résistance, concession ou adoption de l'anglais est liée au système des hiérarchies, en fin de compte ? Et donc, avec la science économique, qui est un modèle de discipline hyper impérialiste, où la science économique

française, avec un modèle très élitiste, a fait le choix de l'anglais, mais est très bien vue à l'international. Alors que la sociologie française, qui était hyper dominante dans les années 60, parce qu'il y avait des grands auteurs, qu'on lisait à l'international, que, 40 ans plus tard, plus personne ne lit. Donc les gens qui écrivent en français, à l'international, en restant accrochés au français, se retrouvent en situation de difficulté internationale par rapport à d'autres pays que pourraient être les Pays-Bas, l'Allemagne, etc., qui n'avaient pas ou plus une langue internationale et sont passées à l'anglais.

Gaetan Chevreau, Belen Haza, Emeline Lussiana : Merci pour ces remarques, on va y faire attention. Sur les conditions matérielles, l'idée de se demander s'il s'agit de difficultés individuelles ou si les travaux de thèse n'intéressent pas, donc cette distinction, on va dire, entre les doctorants qui ont réussi à avoir un financement et pas les autres, il y a quand même aussi une réalité de terrain, qui, est qu'en fonction des universités, des laboratoires, l'accès au matériel n'est pas uniquement lié à si on a un financement ou pas. Il y a des universités où les doctorants n'ont pas de bureau, n'ont pas d'ordinateur, qu'ils soient financés ou non, alors qu'à l'inverse, il y a d'autres universités, et encore même, au sein des labos, au sein de l'université, il y a des labos qui ont des locaux, il y a des labos qui ont des ordinateurs, il y a des labos qui ont ça, et dans d'autres laboratoires, les doctorants n'ont accès à rien, même à un imprimante, ils sont obligés d'imprimer par eux-mêmes.

Quant à l'idée de comment on va faire pour réussir à inclure les doctorants, et surtout les garder à long terme dans l'enquête, on se questionne vraiment là-dessus. Déjà, on s'est dit qu'on ne ferait pas à chaque semestre l'entièreté des mesures, mais qu'on les diviserait plutôt un peu en deux parties, et un peu rentrer dans tout ce qui est gamification, en faisant des semaines thématiques, pour essayer de rendre cela un peu plus attractif. Enfin, ce sont des pistes, n'hésitez pas si vous en avez d'autres... On pensait aussi essayer de contacter des représentants de doctorants, surtout pour motiver des doctorants en 1^e année, qui n'ont pas forcément plus cette vision de l'intérêt de répondre à des questionnaires. On pensait aussi envoyer les résultats individuels aux doctorants, pour qu'ils voient leur évolution pendant la thèse et en après-thèse. Ça peut être intéressant, même si ça pose des questions, quand même, au niveau éthique, qui sont à discuter. Donc oui, l'idée est vraiment d'essayer de recruter un maximum de doctorants, pour essayer d'avoir un peu tous les types de profils, et d'évaluer tous les facteurs possibles, puisque qu'on a vraiment réfléchi à plein de choses (on peut les voir dans diapos supplémentaires). On avait pensé par exemple, sur l'évaluation de l'avancement, à demander s'il y a eu des événements graves, inattendus, ou significatifs dans la vie personnelle, demander si les doctorants prennent des vacances ou pas, des week-ends, s'ils travaillent, quels sont leurs horaires, plein de facteurs qui peuvent être pris en compte et qui peuvent aussi affecter leur bien-être.

Enfin, sur la question de l'engagement, en effet, ça va être un des gros challenges de maintenir sur la durée le suivi des doctorants. Ceci étant dit, l'avantage de la méthodologie qu'on choisit, c'est déjà d'inclure potentiellement, mais peut-être pour une des premières fois, des doctorants qui, potentiellement vont interrompre leur thèse. Ce n'était pas le cas pour les enquêtes préexistantes, dans toutes celles qu'on a lues, sauf pour quelques enquêtes qualitatives, avec des entretiens de personnes qui ont interrompu. Dans le travail de Pommier et collaborateurs en 2023, par exemple, les personnes qui ont arrêté leur thèse ne sont pas interrogées. Donc, déjà, si on arrive à avoir quelques réponses de personnes qui arrêtent, ce serait pas mal. L'idée de diffuser au maximum de personnes au début, ça prend en compte le fait qu'on sait qu'on aura de la perte au fur et à mesure. Mais l'idée de gamifier, de rendre ça

assez régulier, ça peut aussi motiver les doctorants à voir ça comme un moment un peu réflexif sur leur parcours. Donc, on espère que ça peut engager un peu les gens.

Et sur la question de l'accès au matériel, l'idée n'est pas uniquement de faire « financé » vs. « non financé », mais de rajouter plusieurs mesures au niveau de l'accès un peu objectif à du matériel commun. Ceci étant dit, depuis les présentations d'hier et aujourd'hui, il y a quelques éléments auxquels on n'avait pas forcément pensé et qui sont intéressants, par exemple sur la socialisation à la recherche avant, ou même le niveau académique à la sortie du master.

Olivier Godechot : Quand je donnais l'exemple du financement, c'était un exemple, mais en fait toute condition matérielle y a aussi une dimension hiérarchique. Il y a un directeur de thèses qui avait par exemple dirigé 250 thèses au sa carrière. C'est un type de sélection très différent que celui de quelqu'un qui aura dirigé 15 thèses. Il y a des universités où on prend tout le monde, il y a beaucoup de thèses, financées ou non, alors que dans d'autres universités, on n'accepte que les doctorants financés. Et aussi, ça varie par discipline. Et les conditions matérielles aussi varient en fonction des dotations d'université, de la place de l'université dans la hiérarchie, donc les conditions matérielles ne sont pas indépendantes de la hiérarchie des doctorants et de leur capacité à intéresser. Et dans les conditions de thèse, je pense qu'il y a des choses aussi à voir au niveau de la structure de la thèse serait intéressante. Il y a des thèses sur le sujet du directeur ou de la directrice, des thèses notamment en sciences sociales, où les doctorant-es disent « la thèse, c'est mon choix, c'est mon projet ». Et d'autre part, la thèse par articles est plus structurée que la thèse manuscrit, avec plus de liberté, mais aussi le vertige de la liberté, donc on peut se demander comment ça structure les questions de santé, et les autres...

Adrien Rougier : Alors, concernant la différence entre theses.fr et le CD-Rom utilisé, il me semble que le CD-Rom était réalisé par une entreprise privée qui disait collecter les données de Sudoc.

Olivier Godechot : Pourtant, j'avais le même effectif que le ministère. Mais j'avais remarqué que via sudoc, tout n'était pas listé...

Adrien Rougier : Effectivement, il faudrait regarder. Parce qu'effectivement j'ai utilisé les données sur les thèses soutenues, ce qui exclut les mémoires, les HDR, les thèses d'exercice, ça aurait dû correspondre. Donc affaire à suivre. Effectivement, il faut problématiser le travail à partir des données, pour l'instant on a juste cherché à montrer ce qui était possible comme traitements. Concernant la spécificité des maths et informatiques, pour vraiment pouvoir analyser ce type de graphiques, il faudrait en effet avoir les mêmes graphiques pour les licences et master, sauf qu'on n'a pas toujours accès à ces données de manière désagrégée, les statistiques du ministère sont souvent par regroupement disciplinaire, et on n'a pas accès aux données brutes (pour l'instant). Il y a aussi le problème des licences et des masters qui ont des intitulés pluridisciplinaires, ce qui rend très compliqué la comparaison avec les disciplines de doctorat. Mais ce n'est pas le cas en maths et en informatique. Vous avez évoqué la question de la langue, qui est aussi liée à celle de la thèse par article, par exemple en économie...

Luc Sigalo Santos : Je m'interrogeais d'abord sur le choix d'utiliser un canal de diffusion qui soit principalement institutionnel, via les écoles doctorales. C'est une question qu'on se pose aussi dans notre enquête sur la direction de thèse, de manière un peu différente. Parce que, sur les doctorants, il y a quand même pas mal d'enquêtes institutionnelles, notamment du RNCD qui revient tous les deux ans, et d'autres enquêtes des écoles doctorales elles-mêmes. Donc je me demande dans quelle mesure il peut y avoir un peu un effet de saturation, disons, et qu'est-ce

que ça peut produire comme effet, d'une part ? D'autre part aussi, parce qu'effectivement, ça dépend du rapport que les doctorants et doctorantes entretiennent à l'ED. Olivier Godechot l'a un peu dit, c'est pas sûr que ça permette de saisir la population qui est la plus loin de l'ED, qui effectivement est un peu en rupture, en difficulté particulière. Donc en fait, je ne dis pas qu'il ne faut pas passer par les ED, mais je me demande dans quelle mesure ce n'est pas utile, selon dans quelle mesure cela pose des problèmes statistiques par ailleurs, de diversifier les canaux de diffusion du questionnaire. L'idée est d'essayer de pallier cette voie institutionnelle qui, comme toutes les voies de diffusion, produit quand même un certain nombre de biais, notamment sur cette question du bien-être des doctorants, avec la question aussi que certains peuvent se poser, de qu'est-ce qui va être fait de ces données, etc. Je signale aussi qu'il y a des collègues en STAPS qui ont fait une enquête sur la santé mentale des doctorants en STAPS (notamment Clément Perrier et ses collègues).

Pour Adrien, une remarque sur le panorama statistique, assez impressionnant et hyper utile. Vous avez un petit peu évoqué cette question un peu des frontières disciplinaires, alors des frontières extérieures, mais aussi intérieures des disciplines. Ça m'a fait penser encore une fois au cas des STAPS, qui est quand même en fait une discipline faite de plein de disciplines, et notamment avec des gens qui font de la biomécanique, qui est quand même beaucoup plus proche de la biologie, et des gens qui font de l'histoire du sport et qui se retrouvent dans des laboratoires parfois où ils n'ont rien à se dire. Et donc, ce serait intéressant, je ne sais pas dans quelle mesure l'approche statistique permet de le faire et à quel point on peut atteindre un grain hyper fin là-dessus, mais de voir en fait quelles sont les normes très différentes à l'intérieur d'une discipline. Est-ce que, par exemple, les gens qui font de l'histoire du sport ou de la science du sport sont beaucoup plus proches des sociologues du point de vue des nombres de pages, du point de vue des références qui sont citées, etc. Enfin, essayer d'identifier des lignes de division, et même, pourquoi pas, je ne sais pas si ça permet de le voir, des poches de résistance dans certaines disciplines. Je pense aux hétérodoxes en économie, par exemple, qui sont une petite partie en France de la discipline, mais qui, quand même, ont des normes beaucoup plus proches, me semble-t-il, des sciences sociales, enfin, de la sociologie, etc. Je ne sais pas dans quelle mesure l'approche statistique permettrait d'identifier ça, mais en tout cas, je trouve qu'il y a une ligne de réflexion assez intéressante sur les configurations disciplinaires, les normes disciplinaires.

Victoria Brun : Pour Adrien, d'abord je ne sais pas si tu as réfléchi à quoi faire après, pour tes données, mais je pense que tu peux envisager un data paper. Et pour la première présentation, effectivement, vous aurez de toute façon de l'attrition, après il y a des méthodes statistiques qui permettent de réintroduire des individus, même si ce ne sont pas les mêmes, avec des pondérations (le panel ELIPS à Sciences Po fait cela par exemple). Vous avez parlé de l'enquête RNCD, est-ce que vous pensez garder les mêmes intitulés de questions pour comparer, ou est-ce que vous considérez que ces questions sont mal posées ? Concernant le bien-être, j'étais assez curieuse, parce qu'en sociologie on dit souvent qu'on veut mesurer des pratiques et pas trop des opinions, en tout cas en particulier par questionnaire, c'est assez glissant d'aller voir cela, donc je me demandais si en psychologie, il y a des manières pour éviter ces effets-là, en posant la question plusieurs fois différemment par exemple, enfin est-ce que vous pouvez détailler comment vous voulez mesurer le bien être ? Et concernant la gamification, je me disais, à partir de ce qu'on a dit ces deux journées, l'expérience de thèse est déjà très individuelle, donc peut-être que ce serait assez violent d'avoir un suivi très individualisé. Je ne sais pas si ça fait du bien, ou si c'est ce qui apporte le plus aux répondants : au contraire, mettre

un graph collectif, plutôt, pour montrer une expérience partagée, peut-être plus incitatif que d'avoir des résultats qui disent « en fait, tu vas encore mal ». Donc, remettre du collectif là-dedans, je pense que peut-être que ce serait ça qui sera différent, et qui apporterait plus de choses.

Tatiana de Feraudy : Oui ce sont un peu les mêmes choses, mais on pourra en reparler. Je pense que ce serait très utile que vous arriviez à avoir une composition pluridisciplinaire dans l'équipe d'enquête, évidemment, des sociologues, aussi pour la formulation des questions, pour comparer avec d'autres questionnaires qui ont été faits, il y a le questionnaire de RNCD, mais il y a aussi le questionnaire en STAPS, celui qu'on a fait sur les Cifre, y a déjà plein de gens qui ont réfléchi, qui ont des bases de données, et c'est ça aussi qui est hyper important, c'est comment on va pouvoir les croiser. Parce que des personnes qu'on ne touchera pas, soit pour des raisons disciplinaires, soit pour d'autres raisons, on pourra aller les chercher dans d'autres équipes d'enquête. Et aussi, parce que si vous intégrez des sociologues, il y aura peut-être la possibilité que votre population, elle soit réutilisée, pour faire des entretiens, pour avoir une approche qui permet de travailler sur certains points en particulier avec les personnes qui ont commencé à répondre aux questionnaires. Et je rejoins absolument Victoria sur la question du collectif, ce qui va peut-être vous permettre de perdre moins de gens, c'est d'abord des restitutions collectives, de restituer ce pourquoi vous utilisez les données, qu'est-ce que vous en faites, enfin, sur tout ce qui est enquête, ça marche quand même assez bien, pour voir que les gens se sentent représentés, ou au contraire, ne se sentent pas représentés, et du coup, ont envie de répondre, etc. Et prévoir des moments, en présence, ou en tout cas en interaction, où on va parler de ça, en fait. Ce qui marche bien avec les enquêtes, c'est aussi de dire, voilà, on va avoir une journée d'études sur le sujet, en plus, vous visez des doctorants, donc des personnes qui sont, voilà, réflexives sur leur pratique, mais bon, la grande question, c'est comment vous allez faire ? Enfin, financièrement, est-ce que vous êtes payés pour ça ? Est-ce que vous avez déjà des partenariats financiers ? Et je pense que vous pourriez tout à fait « vendre » cette enquête-là, à un réseau de partenaires, enfin, proposer un budget au ministère, au RNCD, faire une sorte de consortium avec des ED, enfin, j'en sais rien, il y a plein d'options.

Participant : À France Université...

Tatiana de Feraudy : A France Stratégie, pour promouvoir le doctorat français (rires), enfin il y a plein de choses à faire. Et ce que je me disais aussi c'est de faire en sorte que chaque cohorte soit utile individuellement. Vous avez beaucoup pensé à avoir des résultats sur 5 ans, mais déjà en 1 an, vous aurez beaucoup de résultats. Donc, faire en sorte que chaque moment d'enquête soit déjà utile individuellement, sans avoir forcément besoin de toute la cohorte longitudinale finale, et puis après, vous verrez un peu comment ça se passe.

Gaetan Chevreau, Belen Haza, Emeline Lussiana : Sur la question de la gamification et de la restitution, en effet, la première chose qu'on s'est dit quand on en a parlé entre nous et avec Simon, c'est qu'il y avait des grosses considérations et qu'en effet, la bonne idée, c'est pas de balancer des résultats en mode « Bon, ben, tu vas plus mal que l'année dernière. Bon courage pour les trois dernières années qui te restent. » Ce serait inadmissible. Donc si on réfléchit à des restitutions individuelles, bien sûr qu'il faudrait qu'elles soient utiles pour que ça puisse améliorer la situation, même si ça pose d'autres questions aussi d'un point de vue scientifique, parce qu'on intervient sur ça. Les restitutions en groupe, c'est plutôt une bonne idée. Et même dans les restitutions individuelles, si on reçoit un mail individuel, ça peut être aussi des résultats

intermédiaires, en disant « Tu as répondu ceci comme 70% des doctorants de 2e année. » Et, ça rejoint l'idée d'un aspect un peu thérapeutique d'avoir des données quanti.

Sur l'aspect que chaque temps soit un peu indépendant les uns des autres, c'est envisageable dès maintenant, parce que même si on arrêta au bout de la première année, on aurait déjà les données sur la 1^{re} année, à valoriser non plus comme une étude longitudinale mais comme une étude sur l'entrée en doctorat, donc c'est envisageable d'aller comparer les caractéristiques des doctorant-es.

Pour l'idée de passer par les ED, on n'a pas encore vraiment réfléchi à d'autres canaux de diffusion, mais clairement, on a pensé aux écoles doctorales parce que c'est le plus simple aussi pour avoir un maximum de doctorants. Le principal, c'est d'essayer vraiment de diffuser un maximum et pour avoir aussi des profils très différents. On est preneurs pour l'enquête sur les STAPS parce qu'on a pensé à certains questionnaires sur la santé mentale, mais il y en a vraiment beaucoup. Maintenant il faut qu'on fasse des choix et notamment pour le bien-être, on n'a pas encore d'échelle particulière. C'est un projet qu'on vient de commencer.

Sur la question du bien-être en psychologie, on utilise beaucoup d'outils standardisés, psychométriques, par exemple on va faire une échelle standardisée avec plusieurs questions. Il y a plusieurs manières de standardiser des outils, par exemple si on prend une échelle pour évaluer la dépression, on prend un groupe de dépressifs pour voir comment il score sur une échelle, et après, on fait nos analyses statistiques d'évaluer certaines dimensions subjectives, telles que les symptômes aussi, ou le bien-être, ou...

C'est vrai qu'on a beaucoup de techniques en psychologie pour avoir des résultats fiables, ça peut arriver qu'on pose une question, puis on la repose différemment ensuite pour vérifier, mais il y a d'autres techniques notamment en psychométrie pour la mesure de la santé mentale, avec des outils qui évaluent différents domaines et qui sont assez standardisés et qui ont été validés. Ça permet de calculer des scores, mais on peut se demander si on reprend les questions de ces outils, ou si on les modifie, par exemple pour la santé mentale, il y a la Weiss Symptom Record II, qui évalue l'anxiété, la dépression, le stress post-traumatique, les capacités attentionnelles, etc. On pourra peut-être piocher un peu dans les questions, pour éviter des questionnaires à rallonge. L'idée, c'est aussi d'essayer de condenser, parce qu'on veut évaluer tellement de choses qu'on ne veut pas surcharger.

En effet, une question super importante est de faire attention à ne pas se superposer avec des questionnaires qui sont déjà en place, typiquement celui du RNCD qui est fait régulièrement. Ce ne serait pas une bonne idée de venir juste par-dessus, qu'il y ait deux questionnaires qui sont proposés aux doctorants, et que cela divise les échantillons, donc il faut réfléchir aussi à la coordination avec les études qui sont déjà en cours.

Mais en même temps, on a pu voir des questionnaires qui nous ont un peu crispés sur la manière dont les questions étaient posées, c'est-à-dire qu'on sait ce qu'ils veulent qu'on réponde. C'est aussi pour ça qu'on voudrait proposer ce travail, parce que justement, ces questions ne sont pas posées comme il faudrait les poser pour questionner des opinions. Et oui, des sociologues, ça nous intéresse beaucoup, parce qu'on est dans notre vision de la psycho, et ce serait très important de faire quelque chose d'interdisciplinaire, c'est aussi pour ça qu'on présente aujourd'hui !

Adrien Rougier : Juste un mot sur la question des disciplines et des sous-disciplines : pour chaque thèse, on a une discipline qui a été codée par l'établissement de soutenance.

L'avantage, c'est que c'est très précis. Le désavantage, c'est que c'est pas standardisé. On a des milliers de disciplines, plus de 20 000, et rien qu'en SHS autour de 6 800. En fait, il y a beaucoup d'intitulés qu'on peut facilement réussir à faire converger, par exemple, les intitulés qui commencent par « histoire de... ». Donc on peut faire des sous-catégories, mais parfois il en reste quand même trop, et pour l'instant je n'ai pas pris en compte cette donnée qui est difficile à exploiter. Une autre donnée est le code Dewey, qui est une cote dans une classification bibliothécaire, et donc qui est standardisée. Et donc métaphysique, ontologie, philosophie allemande, il y aura écrit philosophie partout. Donc les l'établissement de soutenance aussi indiquent ces codes et peuvent en indiquer plusieurs. Donc on peut en plus réussir à isoler les thèses qui seraient à cheval sur les disciplines. Moi, j'ai utilisé les cotes Dewey, puis refait des convergences, mais on peut aussi repasser sur les établissements ensuite, pour clarifier les intitulés utilisés par les établissements sur une même cote. Là, on pourrait isoler, par exemple, les économistes paradoxes qui ont des intitulés différents de la norme, c'est-à-dire, qui ont affilié leur thèse en économie des institutions, en socio-économie du développement, en socio-économie de... Une autre manière, ce serait d'avoir des journaux hétérodoxes, des revues hétérodoxes, étiquetées comme cela, et récupérer tous les docteurs qui, un jour ou l'autre, ont publié dans ces journaux, et donc considérer que ce sont les docteurs hétérodoxes voir à quel point est-ce qu'ils divergent du reste de la cohorte.

Session 5. Quelles suites pour Concord-SHS ?

Modération par Antoine Gaboriau, CESPRA/EHESS et Tatiana de Feraudy, CESSP/Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Cette session a pris la forme d'une discussion entre participant·es et partenaires du projet.

[Retour au sommaire](#)