



Juin 2001

Compte-rendu du Second Colloque des Ecoles Doctorales

Notes prises par P. Degiovanni, B. Bost, F. Goldfarb.
Version 1.0

Ce document est un compte rendu factuel du second colloque des Ecoles Doctorales (Lille, 10-11 mai 2001). Il ne prétend pas à l'exhaustivité mais se veut être un document de travail pour des réflexions ultérieures. Il a été réalisé à partir de notes prises par plusieurs participants au colloque. Ce n'est pas une analyse ni un commentaire du colloque.

Copyright (c) 2001, Guilde Des Doctorants. Le contenu de ce document peut être redistribué sous les conditions énoncées dans la Licence pour Documents Libres.

Table des matières

1	Introduction	2
2	Intervention de J.-F. Mela, directeur de la MSU	2
3	Intervention de D.W. Stewart, présidente du National Council of Graduate Studies (USA)	3
3.1	Organization of the National Council of Doctoral Studies	3
3.1.1	Missions of the Council	3
3.2	Current issues in graduate studies in the US	4
3.2.1	Permanent issues	4
3.2.2	New and emerging issues	4
4	Atelier 1 : La place des ED dans les Universités	6
4.1	La mise en place et les moyens des ED	6
4.2	La charte des thèses	7
4.3	Quels outils pour les ED?	7
5	Restitution des ateliers 1 et 2	7
6	Interventions des doctorants	8
6.1	Intervention de Claire Poinot (CEC)	8
6.2	Discussion avec la salle	9
6.3	Présentation de DocNet et de l'ADDUM	10
7	Intervention de la MSU	11
7.1	Vers un système d'information à la MSU	11
7.2	Information sur les allocations de recherche	11
8	Atelier 4 : Recruter, intégrer et motiver les doctorants ; renforcer l'attractivité des formations doctorales	12
8.1	Éléments pour le débat	12
8.1.1	Etude de l'insertion professionnelle des docteurs de 1995 à 1997	12
8.1.2	Etude sur les conditions de travail et le mode de vie des doctorants	13
8.2	Discussions de l'atelier	14
8.2.1	L'intégration des doctorants	14
8.2.2	L'attractivité des formations doctorales et la motivation des doctorants	16
8.2.3	Interdisciplinarité	16
8.2.4	La formation des encadrants et l'HDR	17
9	Restitution des ateliers 3 et 4	18
9.1	La finalité de la thèse	18
9.2	Ecoles Doctorales	19
9.3	Professionnalisation des études doctorales	19
9.4	Les postdocs	19

10 Conclusion du colloque : Cl. Feuerstein Président Université Grenoble I, directeur de la commission Recherche de la CPU	20
A Programme du Colloque	21
B Les études doctorales aux USA : glossaire et explications	21
B.1 Généralités	21
B.2 Glossaire	22
C Sigles	22

1 Introduction

Le second colloque des Ecoles Doctorales (ED) s'est déroulé à Lille les 10 et 11 mai 2001. Il a regroupé environ 300 participants dont plus de 70 doctorants et jeunes docteurs.

Le colloque, dont le programme détaillé figure en annexe A, a comporté diverses interventions de personnalités officielles ainsi qu'une intervention de la présidente du conseil des *Graduate schools* américaines qui sont l'analogue des ED. Puis le travail a été structuré en 4 ateliers :

- **Atelier 1** : La place des ED dans les Universités.
- **Atelier 2** : La place des ED dans le 3/5/8.
- **Atelier 3** : Les liens avec le monde économique et social.
- **Atelier 4** : Recruter, intégrer et motiver les doctorants ; renforcer l'attractivité des formations doctorales.

Compte tenu de l'importance des effectifs, les discussions ont eu lieu dans de petits groupes avec un modérateur/animateur. Les modérateurs se sont ensuite réunis pour faire une synthèse des discussions. Ces synthèses ont ensuite été présentées à l'ensemble des participants en séance plénière (*restitution des ateliers* dans le programme).

Le compte rendu n'est pas exhaustif. Au niveau des ateliers, il se base principalement sur ce qui a été dit aux groupes auxquels ont participé les auteurs du compte-rendu. Pour cette version, nous avons manqué de notes sur les ateliers 2 et 3. Si vous souhaitez apporter des compléments sur ce point (ou sur d'autres), n'hésitez pas à contacter la Guilde¹. En fonction des retours que nous aurons, nous mettrons en ligne une version remise à jour de ce document.

Nous avons inclus en annexe un glossaire explicatif des principaux sigles employés (annexe C). L'intervention de la présidente du conseil des *Graduate schools* américaines a été retranscrite directement en anglais. Pour en faciliter la compréhension, nous avons inclus une description du système universitaire des Etats-Unis et un glossaire des principaux termes américains utilisés (annexe B).

1. Email : gdd-web@garp.univ-bpclermont.fr

2 Intervention de J.-F. Mela, directeur de la MSU

Les premières ED ont été créées en 1992, mais l'utilisation de ces structures était très inégale d'une université à l'autre. Avec la forte croissance du nombre de thèses soutenues, elles connaissent actuellement un nouveau souffle. En effet, environ 11 000 diplômes de docteurs sont attribués chaque année, mais 3 500 diplômes seulement intégreront l'enseignement supérieur ou des organismes de recherche publics : c'est pourquoi l'une des vocations principales des ED est d'aider à l'insertion professionnelle des futurs docteurs.

L'une des grandes difficultés sera d'assurer une certaine cohérence ainsi qu'une exigence de qualité de la formation doctorale alors qu'il existe 2 000 DEA répartis dans 311 ED. De bons exemples nous viennent des SHS, qui impulsent souvent une dynamique originale dans leurs réflexions sur la formation.

En ce qui concerne les relations entre les ED et les universités, J.F. Mela a rappelé que c'est une demande contractuelle qui permet la création des ED. Celles-ci ne sont donc pas soumises à des procédures d'habilitation suivant des canons bien déterminés ce qui permet une grande souplesse. Le ministère évalue les ED mais l'attribution des allocations de recherche restera du ressort de ces dernières.

Enfin, si le concept d'ED permet d'insister sur l'unité de la formation "DEA + thèse", l'existence du diplôme de DEA n'est pas remise en cause, et il reste toujours possible d'arrêter ses études à bac + 5. Cependant, les DEA ont vocation à déboucher sur une thèse. Il semble pertinent de mener une nouvelle enquête sur les effectifs en DEA et en thèse, ainsi que sur le nombre de personnes susceptibles d'encadrer des travaux de recherche et de créer un portail "jeune chercheur" pour regrouper l'information. Des indications sur la qualité des laboratoires d'accueil devront aussi être disponibles.

Malgré l'originalité des initiatives prises par les ED (notamment en matière d'interdisciplinarité, dans un monde où les nouveaux enjeux de la recherche se situent aux interfaces) des problèmes demeurent. Il manque notamment des connaissances précises sur les débouchés des docteurs, ce qui pénalisent beaucoup les demandes de budget au Ministère des Finances. Ainsi, les doctorants se sont fait entendre pour une revalorisation de l'Allocation de Recherche, mais une augmentation se ferait au détriment du nombre de bourses allouées. Cependant, il y aura une revalorisation, mais elle ne pourra pas mettre l'allocation à hauteur des salaires existant dans l'industrie. Par contre, un couplage systématique avec un monitorat est prévu pour la suite, notamment grâce à la création de monitorats étendus à des domaines autres que l'initiation à l'enseignement supérieur. Dans cette optique, le nombre de moniteurs augmentera de 700 à la rentrée prochaine.

3 Intervention de D.W. Stewart, présidente du National Council of Graduate Studies (USA)

Le *National Council for Graduate studies* est la fédération des *Graduate Schools* américaines qui sont l'équivalent de nos ED. C'est donc l'équivalent d'une association d'Ecole Doctorales.

3.1 Organization of the National Council of Doctoral Studies

There are roughly 450 members from the USA and Canada. The Council is supervised by a directorial board composed of 12 elected members. The total budget of the organization is around 2.5 million US \$.

3.1.1 Missions of the Council

The missions of the council are:

- leading the national discussion on graduate education.

American education is extremely decentralized and all universities are extremely independent. But the role of the council is to be a voice of all institutions and people involved in graduate studies.

Example of discussions: how to prepare doctorates to assume responsibilities in universities. Discussions on equal opportunity issues (affirmative action toward minorities).

- promoting, disseminating and sharing information on graduate studies
- lobbying function in Washington: the council tries to increase federal funding for graduate education.

Three broad strategies are used to reach these objectives:

- gather members and shareholders: there are a variety of meetings in the US to discuss about graduate studies.
- direct service to members
- partner with other organization in order to improve practices
Partner with Sloan and Ford foundations (private funding foundations).

3.2 Current issues in graduate studies in the US

3.2.1 Permanent issues

The Council has recently carried a global survey to determine the issues that interest graduate schools. Here are the answers:

- **funding !!!** by far the first concern of grad. schools.
- **diversity in graduate population:** how to manage an increasing diversity of expectations and background at the level of graduate studies (massification issue).
- **enrolment:** PhD remains flat to slowly declining whereas masters grows. This year there has been an absolute decrease of the PhD number (- 4 %).
- managing interdisciplinarity curricula
- **assessing program quality:** this concerns has spread to general medias such as journals which publish general ranking studies on graduate schools (*e.g.* USA today). This is a serious thing since these medias have a huge impact both at the level of students and also of funding authorities. It makes a huge pressure on departments.

3.2.2 New and emerging issues

Here are the more recent issues that are now interesting the council:

Critical review of the PhD Its nature, purpose and outcome are questioned. What is it for? Is its design suitable? Are the results good?

In the USA, 392 universities offer PhDs, 41140 doctorates are granted each year (nb of PhD)

PhD is presently a very good preparation for research careers! The problem is that more than half of the student will NOT do such a career. There is a mismatch between the purpose of the degree and the student's expectation.

These remarks rise the following question: how to modify the training to address a broader array of expectations without altering the quality of the research training.

Various proposals have been made among which to emphasize interdisciplinary, to broaden the training and to prepare PhDs to other fields of activities (out of the academics). Also quoted: work in team, improve the presentations of their results, make them understand the social and ethical underpinning of their fields.

To summarize the general idea: it was previously assumed that the PhD student would pick this up these abilities spontaneously but now we realize that they need to be introduced in a more structured way. A key issue is also to make the faculty to work more effectively in team.

Discussions on disciplinary boundaries Frontiers of scientific fields change so fast that it is extremely difficult to define PhD programs. Biology is an illustrative example: with the explosion of biotechnologies and genetics, it becomes more and more difficult to design the programs and even to name them!

Concern with the master's degree growth 400.000 masters are awarded annually. The masters is called the silent success of graduate education! This will continue to be a success because of the increase of network based education. However, this number of PhDs does not increase and even starts to decay.

The emergence of graduate certificate programs is a related issue. These are short term based programs, often issued at department level, with highly specific learning objectives. They provide graduate credits. The problem is that they suffer a lack of standardization and they lack of quality control compared to PhD and graduate programs.

Problem of postdocs There has been an expansion of the programs concerning postdocs. Postdoc programs are supposed to provide a new PhD with continued education focused on research. Although the postdoc system has proved its efficiency for research careers, we are now facing important problems:

- Isolation felt by postdocs in their work. Working conditions are not that good.
- Retirement, health insurance benefits are not the same than those of faculties.
- Problem of postdoc duration: years ago, in exact sciences (maths, physics, biology, etc.) people usually got a position after 2 years of postdoc. Now, they spend 4 to 6 years on temporary positions!
- There is no common definition of the postdoc. Implies that their precise number is unknown.

This situation arose from several factors one of them is an unbalanced between research fundings (which have been strongly increasing) and position numbers (which have remained constant).

As a consequence, less people try to take postdocs. In 1990, 70 % of new PhD did a postdoc whereas in 1999, only 45 % choose a postdoc. *The attraction of academic careers is declining!* A proposal under study is to reduce of the length of postdocs, trying to see if postdocs are elements of a scientific policy.

Globalization of graduate studies As a first issue, the international enrolment remains very strong in the US graduate schools. This year have seen the strongest international enrolment in the history of America. This has several drawbacks among which a brain drain in other countries. It is important than strong graduate programs should develop in other countries to slow down this tendency.

The new Ford program seems to be a very efficient tool for that purpose. It provides scholarship to students to go to graduate schools *anywhere in the world* and it is very simple to apply to that program.

Another globalization issue is the impact of information technologies on graduate studies programs. Technology is reducing the importance of time and place in graduate studies. Information technologies are increasing opportunities to do distant or multiply localized graduate studies. They open new international collaboration opportunities.

4 Atelier 1 : La place des ED dans les Universités

En pratique le groupe est parti d'une question posée par le modérateur mais ensuite la discussion s'est poursuivie assez librement suivant les questions soulevées par les participants.

4.1 La mise en place et les moyens des ED

La première question a été de voir comment s'est passée la mise en place des ED dans les différentes universités.

Visiblement, un certain nombre d'ED se sont heurtées à un manque de moyens matériels : pas de bureau, souvent un manque de personnel administratif. Cela pourrait être résolu par des redéploiements de personnels au sein de l'université mais l'ED étant coincée entre les administrations centrales des universités et les laboratoires, ce n'est pas facile.

Une remarque historique du modérateur : les difficultés proviennent du fait que la réforme Garden n'est pas arrivée sur un terrain vierge. Il y avait déjà une notion d'ED avant cette réforme et donc beaucoup de gens ont eu du mal à changer de concept.

Certaines ED ont rencontrées des difficultés liées à l'articulation ED/DEA. Cependant, la reconnaissance des ED provient des nouvelles missions et responsabilités qu'elles ont (signatures et avis du directeur de l'ED), mais cela engendre aussi des luttes de pouvoir. Il s'ajoute à cela un "problème d'identité" : il faudrait faire sentir aux doctorants leur appartenance à une ED dès le DEA (importance des associations pour cela), mais on se heurte à la possibilité de changer d'ED entre le DEA et la thèse.

En pratique les discussions ont montré que beaucoup de préoccupations tournent sur l'attribution des Allocations de Recherche et la composition des conseils d'ED. Les échanges

de témoignages ont été longs avec une forte focalisation sur les AR et leur attribution. On sent que c'est une source de tensions fortes.

Des tensions peuvent aussi exister dans les relations entre ED et UFR, et entre ED et établissement, liées au transfert de responsabilités vers les ED.

Enfin une doctorante d'Angers a souligné qu'il y a eu une réaction violente des doctorants du fait de la mauvaise information sur la mission et les objectifs de l'ED.

4.2 La charte des thèses

Question [GDD] : il y a visiblement diverses cas de figure ; certaines ED sont internes à une université (St. Etienne) alors que d'autres sont associées à plusieurs universités. Or la Charte des Thèses qui définit les droits et devoirs du duo doctorant/directeur de thèse dépend de l'université. Comment les différentes ED prennent en compte la ou les Chartes des Thèses qui les concernent ?

Réponse [Univ. Toulouse III] : il existe un collège des ED à Toulouse, muni d'un conseil. Ce conseil regroupe les directeurs d'ED de l'université et le vice-président du CS. C'est cette structure qui fait l'harmonisation entre les diverses ED. Des doctorants y participent. Le conseil définit les règles pour les demandes de financement, évalue les dossiers de soutenance de thèse (car ce sont les directeurs d'ED qui font le travail). Le directeur d'ED instruit le dossier et le fait remonter les informations au conseil qui décide.

Réponse [Univ. Nantes] : il existe un chargé de mission aux études doctorales. Nantes devrait adopter une charte des thèses².

Réponse [Univ. Paris VI] : il existe 19 ED associées à l'université Paris 6, donc ce n'est pas facile. Là encore, c'est un collège d'ED qui fait l'interface avec le CS et le CEVU.

Apparemment les modalités pratiques diffèrent beaucoup suivant les établissements. Dans de nombreux cas, on ne prévoit pas d'identifier une personne ou une structure claire pour le suivi de la Charte des Thèses. Au niveau des responsables, la reconnaissance du travail de suivi au travers d'un statut de chargé de mission n'est visiblement envisagée qu'exceptionnellement.

4.3 Quels outils pour les ED ?

Un président d'université a posé la question des outils qui pourraient permettre aux ED de mieux accomplir leurs missions. Quels outils pourraient être pertinents ? Comment mutualiser des moyens entre plusieurs ED ou entre les ED et d'autres structures ?

Dans les outils, le site Web est important. Il faudrait d'ailleurs faire une évaluation des sites Web existants. Visiblement, personne n'a une idée de l'impact des divers sites Web, ni de ce qui peut être pertinent à mettre dans un site Web d'ED (comment en particulier ne pas refaire ce qui existe déjà par ailleurs).

5 Restitution des ateliers 1 et 2

- **Charte des Thèses** : environ un doctorant sur deux n'aurait pas signé la Charte des Thèses. Un des obstacles est une méconnaissance, de la part des encadrants, de son existence et de son rôle.

2. NDLR : tiens, ils l'ont pas fait ?

- **Information des doctorants :** les outils Internet ne sont pas toujours accessibles pour tous les doctorants. Il y a donc un risque d’avoir deux catégories de doctorants : ceux qui sont suivis et intégrés d’une part, et les isolés d’autre part.
- **Bilan de compétences :** plusieurs personnes ont souligné l’intérêt de démarches type bilan de compétence dans les actions liées à l’insertion professionnelle. Mais la question des moyens et des ressources pour la mettre en place n’est pas résolue.
- **Moyens à disposition des ED :** il existe une disparité des moyens et des difficultés liées à l’hétérogénéité des situations.
- **Rôle des associations de doctorants :** on peut constater que les ED les plus performantes sont celles qui ont de bonnes relations avec les associations de doctorants.
- **Place des ED dans le 3/5/8 :** la 5ème année est à la fois une année de sortie et une année de préparation à l’entrée en thèse. Quels sont les critères de sélection des doctorants à l’entrée en thèse ? Comment prévoir une ouverture des possibilités d’inscription à des gens issus d’autres formations (DESS, ingénieurs). Idée proposée (inspiré de ce qui se fait au Québec) : capitalisation d’acquis. Il faut également penser à la sortie avant la thèse pour les étudiants de DEA : possibilité de stage professionnalisant pour ceux qui le veulent.
- **DEA et DESS :** des passerelles entre DEA et DESS sont nécessaires dans certaines disciplines. Ceci dit, en droit le DEA marche bien comme diplôme professionnalisant. En fait se pose la question de la pertinence d’une fusion entre les 3 types de BAC+5 : ingénieur, DEA et DESS.
- **Habilitation à Diriger des Recherches :** l’HDR recouvre une grande disparité d’objectif (du pré-dossier de qualification pour les concours de professeurs aux thèses d’Etat). Cependant, l’aspect encadrement de thèse n’est pas suffisamment pris en compte. Certaines ED prennent en charge l’autorisation de s’inscrire à l’HDR. Cela se fait plutôt dans les ED thématiques. La question est de savoir si le transfert d’une partie de la responsabilité de l’HDR aux ED peut aider à une redéfinition de l’HDR, avec une meilleure prise en compte de l’aspect encadrement de thèse. Autre élément de réponse, la mise en place de Professoriales, pour améliorer la formation des encadrants de thèse. Il serait aussi possible de mettre en place un coencadrement par des jeunes maîtres de conférences, avec une décharge d’enseignement.

6 Interventions des doctorants

6.1 Intervention de Claire Poinot (CEC)

Concernant la Charte des Thèses (CdT), son application et son suivi sont encore très hétérogènes.

On peut décliner les problèmes sur divers aspects de la formation doctorale : les conditions d’encadrement, l’évaluation des ED, les financements et le statut social. Cela renvoie au cas des Sciences de l’Homme et de la Société (SHS) : il y a de très fortes attentes en matière d’encadrement et d’intégration qui portent en partie sur les ED.

Sur le financement des thèses et le statut social du doctorant : la CEC prône depuis longtemps une homogénéisation des statuts sociaux, qui ne soit pas une uniformisation. Il

s'agit de faire en sorte que les financements s'alignent peu à peu sur le modèle du Contrat à Durée Déterminée, qui ouvre droit aux assurances maladie, accident du travail, vieillesse et perte d'emploi. Ceci ne doit pas restreindre la diversité des sources de financement. Ainsi la CEC se félicite de l'exemple donné par la Région Rhône-Alpes qui vient de transformer ses bourses de thèse en CDD d'un montant 7,3 kF nets mensuels³.

Comme chacun le sait, il y a une grosse attente sur la demande de revalorisation de l'Allocation de Recherche portée par la CEC. Les propositions de la MSU sont un début mais il faudrait aller plus loin. La CEC prend acte de ces propositions mais demande un dialogue durable et constructif pour assurer la pérennité à moyen terme du dispositif de financement des thèses par l'Etat. En particulier, elle s'inquiète de la rigidité de certaines propositions comme celle qui consiste à rendre obligatoire le monitorat pour tous les allocataires de recherche.

6.2 Discussion avec la salle

Des doctorantes en SHS sont intervenus en tribune pour préciser les problèmes rencontrés dans leur travail. Ce secteur est en effet emblématique des difficultés qu'a souligné Claire Poinot dans son intervention. La discussion s'est donc enclenchée sur le problème de l'isolement des doctorants en SHS.

Une directrice d'ED en SHS témoigne avoir beaucoup de difficultés à rompre cet isolement. Cette tendance à l'isolement vient souvent des doctorants eux-mêmes. Ceci s'explique en partie par deux facteurs : tout d'abord, la plupart des doctorants en SHS ne savent pas que les ED existent et encore moins quelles sont leur mission et leur rôle. Ensuite, le non-financement renforce l'isolement de nombre de doctorants qui sont obligés de mener une activité professionnelle en plus de leur thèse. L'isolement est alors renforcé par un véritable cercle vicieux : le doctorant isolé avance lentement dans son travail scientifique, ce qui entraîne un sentiment de honte et de culpabilité vis-à-vis de son directeur de thèse et donc un enfermement sur soi.

Cependant des moyens existent pour rompre l'isolement. Plusieurs pistes ont été avancées lors de la discussion :

- les associations de doctorants sont un lieu de socialisation potentiellement très important ;
- mettre à la disposition des doctorants de locaux dans les laboratoires permet de combattre l'isolement géographique ;
- les séminaires de recherche ;
- l'Internet progresse mais ne suffit pas : le contact dans le monde réel est indispensable ;
- enfin a été souligné l'importance d'une meilleure implication de l'encadrant notamment au travers de rencontres plus fréquentes.

En fait, il apparaît qu'une bonne coordination entre ces différents outils peut vraiment faire changer les choses. Chacun sait que l'encadrement a une influence forte sur le comportement des doctorants en SHS. Il semble donc important qu'agissent en synergie d'une part les associations de doctorants auprès des doctorants et prédoctorants et d'autre part les ED auprès des doctorants et de leurs encadrants en faisant la promotion d'une démarche qualité au niveau de la manière d'encadrer.

3. Quelqu'un dans le public a fait remarquer que les Régions Nord Pas de Calais, et Picardie fonctionnent aussi sur ce mode.

On a rappelé à ce propos les résultats d'une étude faite par la CEC et le groupe Action-HotDocs en 1996 qui montrait que le principal obstacle à une amélioration des taux de financement en SHS était le taux d'abandon en cours de thèse. En effet, ce taux est tellement élevé (55 %) que l'on imagine mal des financeurs potentiels vouloir financer des thèses en SHS. Une politique d'amélioration du suivi et de l'encadrement permettrait de motiver beaucoup plus d'éventuels financeurs sans pour autant limiter la production en termes de thèses effectivement finies. Une des propositions avancées serait de corréliser fortement la Prime d'Encadrement Doctorale et de Recherche (PEDR) au taux de financement et d'encadrement des doctorants encadrés par le candidat à ladite prime. Cette proposition a provoqué de larges applaudissements.

Pierre Averbuch, de l'ABG, a souligné les enjeux derrière l'amélioration de la qualité d'encadrement en SHS. En effet, les entreprises manquent de docteurs en SHS. L'exemple de l'entreprise Renault est significatif. D'une conception purement technique de l'automobile, la firme a glissé vers le concept de *voiture à vivre* qui s'illustre par le développement de multiples déclinaisons à partir d'une même base technique⁴. Mais définir des *voitures à vivre* en fonction des besoins exprimés ou non de la clientèle demande des compétences au-delà des aspects techniques ! Il faudrait intégrer des spécialistes de SHS dans les entreprises. Le problème est que la communauté scientifiques en SHS n'en a pas forcément conscience ou ne l'encourage pas.

Dans la dernière partie de la discussion, des doctorants en SHS ont confirmé la part de responsabilité des doctorants eux mêmes : certains désertent les séminaires et ne profitent pas des outils qui sont mis à leur disposition. Ceci est confirmé par l'enquête qui a été réalisée à l'université de Bourgogne (Dijon). Ceci rejoint le problème de la pérennisation des activités des associations de doctorants. Si tout le monde s'accorde pour reconnaître le caractère cyclique de la vitalité des associations, on peut toutefois aider à lisser les choses sans forcément tomber dans une démarche d'assistantat. Bruno Bost (GDD) a ainsi souligné l'importance qu'une association soit fondée sur une démarche volontaire et structurée autour de projets plutôt qu'artificiallement montée pour satisfaire à des critères marketing. Parmi les éléments importants pour assurer la stabilité d'une association, la Guilde a remarqué quelques éléments qui sont toujours fortement présents dans les cas d'associations pérennes :

- une implication des jeunes docteurs pour transmettre la mémoire des anciens aux nouveaux arrivants ;
- quelques moyens matériels (locaux, ordinateur, etc.) et une reconnaissance par les institutions (participation aux conseils, écoute et disponibilité) ;
- un souci d'éviter l'instrumentalisation : l'association doit agir en complémentarité avec l'institution, et l'un ne doit pas se substituer à l'autre.

6.3 Présentation de DocNet et de l'ADDUM

Fabien Granier (Contact) et Pascal Degiovanni (Guilde des Doctorants) ont présenté deux outils Internet pour les écoles doctorales et les associations de doctorants.

La conception et la réalisation de ces outils se base sur une observation simple : dans l'accomplissement de leurs missions, les Ecoles Doctorales vont avoir un besoin croissant d'un

4. Chassis, bloc moteur, composants. Cette méthodologie est apparue avec le projet Mégane, avec le succès que l'on sait.

système d'information opérationnel et efficace. Ce système aura une vocation interne pour permettre aux Ecoles Doctorales d'assurer leur fonctionnement administratif ou pédagogique quotidien et pour permettre de faire le suivi des docteurs. Mais il aura aussi une vocation externe pour permettre de valoriser le potentiel des jeunes docteurs auprès du monde socio-économique ou d'autres communautés scientifiques que celle de l'Ecole Doctorale. Les deux outils complémentaires présentés ici s'adressent précisément à ces deux besoins :

- **DocNet**, développé par la Guilde des Doctorants, est un outil d'affichage sur Internet des compétences des doctorants et docteurs à destination de plusieurs publics comme la communauté scientifique et bien entendu les entrepreneurs et plus généralement tout employeur potentiel de docteurs.

WEB : <http://garp.univ-bpclermont.fr/guilde/docnet/>

- **L'ADUM**, développé par l'association Contact, est un outil de gestion des données administratives et pédagogiques relatives aux doctorants et docteurs d'une Ecole Doctorale, qui permet l'affichage des informations relatives à chaque étudiant, la réalisation de statistiques et le suivi des docteurs formés.

WEB : <http://www.adum.contact.asso.fr/>

Ces deux outils sont actuellement opérationnels. Une documentation complète est disponible sur les sites WEB concernés. Il convient ici de souligner leur complémentarité. De plus, la Guilde des Doctorants et Contacts vont commencer le développement d'un module de communication entre ces deux outils qui permettra d'utiliser l'ADDUM pour fournir un certain nombre de données dans un noeud DocNet.

7 Intervention de la MSU

Intervenants : Y. Fau et J.-M. Boidin, direction de la Recherche.

7.1 Vers un système d'information à la MSU

La volonté de la MSU est d'accompagner les ED dans leur travail. Cela se fera grâce à la mise en place d'un véritable système d'informations qui permette le suivi des attributions des Allocations de Recherche ainsi que celui des doctorants. La MSU veut se donner les moyens de faire un suivi plus intéressant et plus riche que celui effectué actuellement pour les rapports sur les Etudes Doctorales. L'annuaire des Ecoles Doctorales va évoluer : on affichera bientôt la liste des unités de recherche associées à chaque ED.

Enfin, la MSU souhaite connecter son système d'informations à un système d'affichage des CV des doctorants (allusion non explicite à DocNet?).

Dès maintenant, les demandes d'AR sont en ligne sur internet. La MSU invite les ED à donner une vision synthétique et plutôt uniformisée de leur politique de distribution des AR. La notification des attributions des AR aux ED puis la remontée de l'information sur les attributions aux candidats et enfin l'édition de contrats se feront à terme via Internet. Cette année, qui est une année de transition, la notification des AR aux ED se fera vers la mi-juin. La mise à disposition du module de saisie des bénéficiaires sera faite pour une saisie entre juillet et le 30 septembre.

7.2 Information sur les allocations de recherche

Depuis 2001, les demandes de prolongation ne remontent plus au ministère (les contrats de travail sont gérés au niveau du recteur). Mais après 2003, le contrat d'allocation passera à trois ans.

Le ratio entre le nombre d'AR et le nombre des premières inscription en thèse chute en sciences dites exactes, à cause de la diminution des inscription des thèses : - 25 % depuis 1995. Le nombre des AR utilisées pour l'accueil de doctorants étrangers a plus que doublé cette année car il y a eu un assouplissement des conditions pour postuler⁵.

Cas des désistements: il faut que l'ED fasse une liste supplémentaire pour éviter d'avoir une allocation non pourvue. Sinon, l'allocation reste dans l'université mais est attribuée à une autre ED. Si cela ne fonctionne pas, elle repart à la MSU.

Allocations fléchées: il existe un contingent d'allocations fléchées, attribuées aux membres de l'Institut Universitaire de France (IUF). L'idée est pour les petites ED qui ont un membre de l'IUF de booster un peu le nombre d'allocations (pour les grosses ED, avoir un membre de l'IUF ne change rien). Ce contingent vient en plus des 100 allocations consacrées aux programmes thématiques⁶.

Allocations perte d'emploi: dans le schéma avec gestion déconcentrée, les allocataires sont rémunérés sur la ligne 43-80 gérée par les rectorats.

Question [GDD]: Quid de l'affichage d'indicateurs sur la recherche, la qualité de l'encadrement via le système d'information de la MSU?

Réponse: A terme, oui ca se fera. Il y a une demande de la CPU.

Question: Monitorat et agrégation, comment se passera la validation de stage pour les agrégés?

Réponse: Tout allocataire agrégé aura un monitorat.

8 Atelier 4: Recruter, intégrer et motiver les doctorants ; renforcer l'attractivité des formations doctorales

8.1 Éléments pour le débat

Présentation d'un travail effectué à l'université de Bourgogne (Dijon). Ce travail a consisté en un double sondage effectué sur l'université de Bourgogne. Ce sondage a porté sur le devenir professionnel des docteurs de l'université de Bourgogne ainsi que sur les conditions de travail et de vie des doctorants.

8.1.1 Etude de l'insertion professionnelle des docteurs de 1995 à 1997

- avis sur leur emploi actuel
- avis sur les salaires
- avis sur les formations suivies

5. Un DEA effectué en France est suffisant, mais le mode d'assouplissement n'a pas été mieux précisé...

6. *Génome, VIH-PAL, Cognitive, Ville, Travail*

Sur les trois promotions, enquête faite en mai 2000, on observe :

- 76 % des docteurs en CDI
- 13 % en CDD
- 11 % en recherche d'emploi

Le taux le plus faible d'insertion en CDI se trouve en chimie (68 %) et le plus fort se trouve en sciences de la terre (100 %). L'analyse de corrélation entre la discipline de la thèse et l'emploi considéré n'a pas encore été effectuée. Toutes disciplines confondues, parmi ceux qui ont un emploi, on observe la répartition suivante :

- 50 % enseignement sup.
- 6 % postdocs et ATER
- 6 % enseignant hors sup
- 4 % cadres commerciaux entreprise
- 28 % cadres techniques

Le salaire moyen est de 12 kF nets mensuels (peu de variations suivant les disciplines). Les données ont été analysées globalement et aucune analyse montrant l'évolution de ces répartitions dans le temps n'a été effectuée.

8.1.2 Etude sur les conditions de travail et le mode de vie des doctorants

Cette enquête a sondé les aspects relatifs aux conditions de vie et de travail *dans l'université*⁷. 600 réponses sur 900 sondés ont été obtenues. Les éléments qui ont été demandés sont les suivants :

- conditions matérielles d'accueil dans les laboratoires : bureaux, accès aux moyens de communication ;
- conditions d'intégration dans les équipes de recherche ;
- qualité de la relation avec le directeur de thèse : disponibilité en temps, mise à disposition de moyen, publicité faite de l'activité du doctorant ;
- connaissance et compréhension de l'ED, de son rôle et de son fonctionnement ;
- représentation de leur avenir par les doctorants ;

L'analyse des résultats laisse apparaître trois grandes catégories :

- **Les scientifiques** : ils ont une forte insertion matérielle et sociale dans les laboratoires. On observe chez eux une perception assez critique de la relation au directeur de thèse. Ils ont de fortes attentes en matière de qualité d'encadrement.
- **Les littéraires** : leur insertion dans le laboratoire est très aléatoire mais leur opinion par rapport au professeur qui les encadre est souvent très favorable ! En gros, c'est le modèle à l'ancienne de l'encadrement.
- **Les composites** : cette catégorie s'observe dans l'ED pluridisciplinaire dont fait partie le modérateur. Ces doctorants sont en situation un peu intermédiaire entre les deux catégories ci-dessus.

7. Contact : Georges Solaux, ED GEF / IREDU

Divers résultats annexes ressortent de l'analyse multivariée qui a été effectuée :

- Les doctorantes sont toujours significativement plus insatisfaites que les doctorants quelque soit la question.
- Les doctorants venant de l'extérieur (hors université de Bourgogne) sont significativement plus insatisfaits que ceux qui sont issus de l'université de Bourgogne.
- Les doctorants bénéficiant d'un financement sont souvent plus critiques.

En fait, cette enquête montre que les scientifiques s'identifient à un collectif de travail (l'équipe d'accueil) alors que les littéraires s'identifient à un individu (leur directeur de thèse). Il y a là un risque de perpétuation de l'attitude des directeurs de thèse et donc un renforcement des effets d'isolement dans la communauté littéraire. On voit, dans les disciplines de SHS, un véritable *effet miroir* entre le directeur de thèse et les doctorants qu'il encadre.

8.2 Discussions de l'atelier

En pratique la discussion s'est organisée autour de quelques questions posées par le modérateur. Ce que nous présentons ici est une synthèse des réponses qui ont été faites, agrémentées de quelques commentaires. Il est difficile de restituer la diversité des expériences des différents participants. Pour cette raison, ce compte-rendu est une digestion de ce qui a été dit plutôt qu'un rendu exhaustif et littéral.

Les questions abordées ont été les suivantes :

- Comment favoriser l'intégration des doctorants dans les ED et dans leurs équipes d'accueil? (section 8.2.1)
- Comment améliorer l'attractivité des formations doctorales et comment motiver les doctorants? (section 8.2.2)
- Comment créer de bonnes conditions pour une activité interdisciplinaire? (section 8.2.3)

Enfin, la discussion s'est dirigé sur la préparation des encadrants, leur formation et leur évaluation via l'HDR (section 8.2.4).

Avant toute chose, il est intéressant de voir que les ED, dans leurs pratiques et dans les problèmes auxquels elles sont confrontées, constituent un écosystème extrêmement varié. Tout le monde n'est pas au même point de maturation quant aux réflexions sur le doctorat et sa finalité ou sur le rôle des ED. Néanmoins, on sent globalement une volonté d'aller vers une formation doctorale de meilleure qualité, même si tout le monde n'avance clairement pas au même rythme.

8.2.1 L'intégration des doctorants

Il ressort des expériences et témoignages une grande diversité de situations. Les SHS et les sciences dites exactes ont des pratiques très différentes, notamment du fait de la différence dans les pratiques de recherche. Il faut aussi noter en SHS une proportion de doctorants en formation continue nettement plus élevée qu'en sciences dites exactes. Tous les enseignants du secondaire qui préparent une thèse ont cette démarche. Or cela ne rend pas les choses plus faciles aux ED du fait de la diversité des attentes auxquelles elles doivent faire face.

Plusieurs éléments positifs pour l'intégration des doctorants et liés à la création des ED ont été mentionnés :

- Les ED contribuent à créer un esprit d'Ecole et ont entraîné une dynamique positive au niveau des personnels impliqués dans leur fonctionnement.
- Dans un certain nombre de cas, les DEA ont été bien intégrés dans le dispositif des ED. De chapelles indépendantes, ils sont devenus des composantes de l'ED ce qui donne plus d'ouverture aux doctorants.

Au delà de ces points fondamentaux, les besoins et les actions mises en oeuvre sont très divers. Si on raisonne en termes de *boîte à outils*, c'est-à-dire d'actions ou de composants bien définis qui peuvent être adaptés d'une ED à une autre, la discussion aura permis de dégager quelques pistes intéressantes.

Tout d'abord, le premier composant cité est la notion de **lieu physique** pour se rencontrer et travailler. C'est un point particulièrement important en SHS où beaucoup de doctorants sont obligés de travailler chez eux. La notion de lieu physique est pertinente pour l'ED car elle l'associe à un espace physique et contribue à la sortir du virtuel. Elle est importante en tant que support pour les doctorants (on pense à un lieu d'accès à certains moyens de reprographie et de communication). Enfin cette notion s'applique aussi aux associations de doctorants pour laquelle la mise à disposition d'un local constitue à la fois un ancrage dans l'université, une facilité pratique et une reconnaissance de l'utilité sociale.

Parmi les expériences existantes, on peut mentionner la *Maison des Ecoles Doctorales* de Montpellier ou le local associatif de l'Association des Doctorants de l'INSA de Lyon (ADIL).

Un autre composant fondamental sont les **opportunités de coopération** proposées aux doctorants. Il s'agit de laisser un espace de liberté et d'encourager les doctorants à travailler en groupe sur des projets distincts de leur thèse. Ces projets peuvent être à vocation scientifique comme un groupe de travail ou tournés vers le monde socio-économique (forum docteurs/entreprise, petits-déjeuners avec des entrepreneurs, etc.), vers l'employabilité comme la valorisation des compétences (bilan de compétences, projet professionnel, annuaire). Plusieurs actions peuvent s'articuler autour de ce concept :

- Encouragement à la publication et à la participation aux colloques. La mise en place d'un atelier consacré au monde de l'édition dans une ED de SHS est un des exemples.
- Mise à disposition de locaux et reconnaissance dans les formations complémentaires de séminaires organisés par des doctorants. Cette reconnaissance peut se faire au moyen d'un capital d'heures qui motive les doctorants pour y participer.
- Animation d'un service comme un noeud DocNet (annuaire de profils jeunes chercheurs décrit en section 6.3) par une association de doctorants et une ED.
- On peut aussi signaler certaines formations délivrées dans les CIES qui consistent en des ateliers de travail en groupe.

Enfin, un des outils fondamentaux est la **mutualisation de l'information**. Plusieurs ED ont mis en place des services d'informations sur les financements, les possibilités de collaborations internationales, l'emploi, les congrès et événements scientifiques. Toutefois, une partie de l'information peut être mutualisée à une plus grande échelle. Plusieurs associations

nationales (Guilde Des Doctorants⁸, Association Nationale des Docteurs ès Sciences⁹, Association Bernard Grégory¹⁰) mettent à disposition des informations générales. Les ED peuvent la compléter au moyen d'informations locales ou propres à l'ED. L'utilisation et le signalement de ces sources d'informations extérieures contribue à montrer aux doctorants qu'il fait partie d'une vaste communauté à l'échelle nationale.

La question d'une meilleure préparation à la recherche a été abordée. En effet, plusieurs personnes s'accordent pour dire que souvent les étudiants de second cycle ne sont pas forcément bien préparés au doctorat sur le plan du travail en équipe, en langue et même en termes de méthodologie. En SHS, le mémoire de maîtrise est censé fournir une introduction à la recherche. Toutefois, cette préparation se faisant par un travail plutôt solitaire, elle ne favorise pas nécessairement une bonne intégration par la suite.

8.2.2 L'attractivité des formations doctorales et la motivation des doctorants

Plusieurs responsables d'ED de SHS ont reconnu que le DEA et le doctorat souffraient d'une désaffection de la part des meilleurs étudiants de second cycle à cause des conditions de financement des thèses qui sont souvent déplorables ou inexistantes. *Le financement, lorsqu'il n'existe pas ou s'il est d'un montant dérisoire, constitue donc un facteur répulsif.* Les ED doivent donc se donner les moyens d'aider à la recherche de financements alternatifs à l'AR.

La qualité des conditions d'encadrement et de travail constitue un facteur clair d'attraction. Ainsi, un responsable d'ED souligne le caractère destructeur des pratiques d'encadrement qui tendent à isoler le doctorant :

Il faudrait en finir avec le face-à-face narcissique et destructeur entre le doctorant et son directeur de thèse

Plusieurs pistes ont été explorées dans diverses ED pour essayer de changer ces pratiques :

- valoriser la production scientifique du doctorant au moyen d'encouragements à la publication (Paris VIII), de la participation à des colloques ou congrès avec mise à disposition de crédits. A noter que ce point a été souligné aussi en SHS où pourtant, la tradition n'est pas de publier avant la soutenance de thèse.
- capitalisation de crédits d'heures de formations complémentaires pour soutenir des activités en-dehors de la thèse.

Les ED, en assurant un meilleur suivi des conditions d'encadrement, peuvent avoir un rôle de "garde-fou" face aux laboratoires ou directeurs de thèse "récalcitrants". De plus, elles disposent d'un moyen d'action dans la mesure ou elles contrôlent l'attribution des AR.

Parmi les possibles facteurs influençant l'attractivité des formations doctorales, un directeur d'école doctorale a cité l'hétérogénéité entre les différents pays. Cela peut jouer dans les deux sens (favorable comme défavorable). Il n'y a pas forcément réciprocité des avantages, par exemple entre le Royaume Uni et la France (droits d'inscription universitaires, aides au logement etc.).

8. <http://garp.univ-bpclermont.fr/guilde>

9. <http://www.andes.fr>

10. <http://www.abg.asso.fr>

8.2.3 Interdisciplinarité

L'interdisciplinarité ne peut exister que s'il existe au départ un objet scientifique interdisciplinaire. Une ED de Lyon¹¹ s'est ainsi construite autour d'une réalité scientifique interdisciplinaire (le numérique) préexistant à l'ED. C'est pour cette raison qu'elle a pu se développer avec un caractère interdisciplinaire. Une fois ce prérequis indispensable réalisé, l'interdisciplinarité peut se heurter à maints obstacles tant au niveau de la formation doctorale qu'au niveau du recrutement des profils interdisciplinaires.

Ainsi l'interdisciplinarité se heurte à un problème dans le fonctionnement des systèmes d'évaluation : ils sont terriblement tubulaires et favorisent l'hyper-spécialisation dans les disciplines traditionnelles. Il y a un frein global de la communauté scientifique à sortir des schémas traditionnels.

Un biologiste de Toulouse a mentionné qu'il existe des inter-commissions au niveau de l'INSERM. Ces commissions voient passer des profils beaucoup plus atypiques que les commissions disciplinaires, avec souvent des publications à moindre facteur d'impact mais qui sont nettement plus interdisciplinaires. Il faut voir si cela pourrait pas être transposé à d'autres organismes ou aux universités, mais en faisant attention à éviter les dérives.

Au niveau de la formation, les freins existent : elle se heurte au manque de temps des chercheurs permanents pris dans les affres de la compétition internationale (un facteur souvent cité en biologie). Un biologiste de Toulouse pose le problème de la compétence scientifique des directeurs de thèse : pris dans une compétition toujours plus féroce, bien peu ont une culture scientifique suffisamment large pour encadrer des sujets interdisciplinaires. En extrapolant, il risque fort d'y avoir un appauvrissement global de la communauté avec le renouvellement par des générations toujours plus spécialisées et sans ouverture d'esprit. Cet effet renvoie au problème de l'évaluation. Il y a peut être le risque de voir s'amorcer un cercle vicieux aux conséquences dévastatrices.

Au niveau des ED, on peut pousser les gens à prendre des enseignements dans des disciplines autres que la leur. Les attributions des allocations peuvent aussi servir aux ED à faire des expérimentations ciblées quand un projet vraiment original et interdisciplinaire se présente. Néanmoins, les remarques du paragraphe précédent posent la question de la formation des encadrants qui semble totalement déficiente ou inexistante actuellement.

8.2.4 La formation des encadrants et l'HDR

Tout d'abord en termes généraux, il apparaît clairement qu'il n'existe que très rarement des formations à l'encadrement. Les HDR sont souvent des sortes de thèses d'Etat pour lesquelles l'aspect encadrement n'est pas évalué. On est dans une situation préhistorique comparable aux thèses de l'ancien temps qui se déroulaient souvent sans aucun encadrement, le doctorant étant censé acquérir spontanément la capacité et les méthodes de la recherche. Actuellement, cela n'est plus le cas au niveau du doctorat (c'est le principal apport de la révolution initiée par le rapport HotDocs en 1995) mais la pratique perdure au niveau de l'habilitation.

Quelques expériences existent néanmoins qui peuvent permettre de compléter la boîte à

11. ED 335 : Informatique et information pour la société

outils de nombreuses ED :

- l'INRA a mis en place des formations à destination du couple doctorant / encadrant, consacrées à la réflexion sur la construction du projet de thèse et sur les pratiques de recherche.
- J.-M. Jolion nous a informé qu'à Lyon, il existe des formations à la gestion de projet appliquées à la thèse. L'ED a *imposé* à l'encadrant de venir participer deux demi-journées à 15 jours d'intervalle pour participer à l'application des techniques de gestion de projet au projet de thèse. Cette opération a rencontré un vif succès au niveau des participants.
- Des professoriales ont été mises en place dans plusieurs établissements.

Concernant l'HDR, on sent bien qu'une prise de conscience est en train de s'opérer dans la communauté scientifique (au moins au niveau des personnes présentes). Toutefois personne n'a su à l'heure actuelle proposer une nouvelle forme d'habilitation plus moderne et efficace. Cela tient à plusieurs facteurs : en premier lieu citons le poids des traditions qui entraîne une difficulté à imaginer l'évaluation d'autre chose qu'une épreuve de titres et travaux. Ensuite, l'HDR souffre d'être utilisée pour deux choses distinctes : tout d'abord c'est un feu vert pour l'encadrement de doctorants, mais aussi c'est un des éléments nécessaires pour la qualification aux fonctions de professeur d'universités. Dans l'esprit de beaucoup de gens, il est difficile de dissocier les deux aspects et donc de faire évoluer l'HDR.

Enfin, mais c'est à notre avis un effet de contexte de ce colloque, les débats dérivent rapidement vers des enjeux décisionnels et de pouvoir autour de l'HDR : comment les établissements et les ED se positionnent-ils dans le processus décisionnel de l'HDR ?

9 Restitution des ateliers 3 et 4

9.1 La finalité de la thèse

Principe général est que **la thèse est une expérience professionnelle**.

Il se dégage des discussions une vision de l'ED comme agence de formation continue. Mais on bute encore sur une difficulté car cette vision n'est pas forcément celle qui motive tous les doctorants. De ce point de vue, la dimension bilan de compétences est importante et devrait être initiée dès le DEA avec ensuite une réévaluation annuelle¹².

Concernant les formations complémentaires, tout le monde s'accorde pour dire qu'il faut un large spectre de formations et une grande souplesse dans la validation. Le doctorant peut proposer lui même des formations. Ce faisant, on privilégie une démarche d'activation des personnes. En fait la meilleure forme semble être celle d'une obligation globale de formation via un nombre total d'heures. Cela peut permettre de faire valider une partie de l'engagement associatif dans les formations complémentaires.

L'intégration des doctorants renvoie au statut du doctorant. Une forte demande de reconnaissance d'un statut est exprimée. Cette demande touche aussi les financements. **Plusieurs discussions ont montré que le mauvais financement est un facteur de mauvaise image des formations doctorales.**

¹². Via des outils comme l'ADUM et DocNet

Motivation des doctorants: initialement et dans une grande majorité des cas, c'est faire de la recherche. Or un des problèmes est de sortir de l'aspect recherche de la thèse. On observe une contradiction entre la diversité des débouchés professionnels et l'omniprésence du projet enseignement supérieur & recherche.

Ecoute des doctorants: il s'agit de la qualité des relations entre directeur de thèse et doctorant. Cela renvoie à la qualité du directeur de thèse et à l'application de la CdT (certaines universités ignorent encore la CdT). Les ateliers ont abordé la question du rôle que l'ED pourrait avoir dans la reconnaissance de la qualité des directeurs de thèse et dans la transmission de cette information aux doctorants. Enfin, l'action des ED en matière de médiation dans les conflits est très largement perfectible.

9.2 Ecoles Doctorales

Il y a en général un déficit de circulation de l'information tant en interne que à destination de l'extérieur (entreprises en particulier).

Plusieurs personnes ont souligné l'importance du *réamorçage après la thèse*: comment faire en sorte que le doctorant issu d'une ED revienne vers son lieu de formation (par exemple pour apporter son expérience aux générations ultérieures). Il faut noter que cette pratique n'est pas courante en France, mis à part dans les grandes écoles qui disposent de réseaux d'anciens solidement constitués. En revanche, c'est une tradition culturelle forte en Amérique du Nord. Plus généralement, les discussions ont souligné la nécessité de renforcer le rôle et la présence des acteurs socio-économiques au-delà de la participation au conseil de l'ED.

Enfin, un gros point est la sensibilisation des encadrants et des responsables de laboratoires à ces questions.

9.3 Professionnalisation des études doctorales

- problème de la maturité des prédoctorants (initiation à la recherche, travail en groupe, etc.)
- la participation des professionnels doit dépasser la participation aux conseils des ED. Mise en cohérence avec les structures de contact des universités.
- il serait bien d'établir pour chaque doctorant un vrai projet professionnels mais pour cela il faut chercher les compétences à l'extérieur.
- la formation des encadrants et lien avec l'HDR: il faudrait vérifier au niveau de l'HDR qu'il y a une vraie dimension encadrement et une capacité à accompagner la démarche professionnalisante.
- importance d'outils de mutualisation à l'échelle locale: maison des ED, maison des doctorants, etc.

Sur la question des langues comme l'anglais, voici quelques pistes:

- développer les enseignements en anglais dans certaines ED;
- stage à l'étranger et thèses en cotutelle;
- modules d'anglais dans les ED: bof, ça vient un peu tard. Le problème devrait être résolu avant.
- faire des cursus en anglais pour faire venir des étudiants dans le bain linguistique.

NDLR : attention car cette approche oublie totalement des thèses à forte coloration internationale (collaborations scientifiques) qui se déroulent hors des cadres formels ci dessus!

9.4 Les postdocs

Dans plusieurs ateliers, plusieurs personnes ont soulevé le problème des postdocs. Il y a de fait une forte demande en biologie pour que soit mis en place un dispositif de postdocs en France. Le président de l'ABG, qui a rendu compte de cette demande lors de la restitution des ateliers, a fait remarquer qu'il existe une différence entre les exigences du public et du privé vis-à-vis des docteurs. Les entreprises préfèrent les docteurs jeunes alors que le monde académique tend à faire empiler les postdocs.

La poursuite postdoctorale ne compense pas toujours le surcroît de formation qu'elle entraîne. Attention aussi aux risques d'enfermement dans un sujet. Bref en conclusion, pour Cl. Jablon, président de l'ABG et directeur de la R & D chez Total-Fina-Elf :

"Le choix d'un séjour postdoctoral présente un certain risque pour une insertion dans l'entreprise"

10 Conclusion du colloque : Cl. Feuerstein Président Université Grenoble I, directeur de la commission Recherche de la CPU

Le Ministère envisage une modification de l'arrêté du 30 mars 1992 qui devrait permettre une stabilisation des ED. Rien n'a été dit sur ce qu'elle contiendra.

La CPU insiste sur la prise en compte de la diversité des ED. Compte tenu de la diversité des situations, le cadre général doit laisser une capacité à innover et expérimenter. Enfin, la CPU souligne l'importance des anciens doctorants qui peuvent revenir interagir avec leur formation d'origine.

A Programme du Colloque

jeudi 10 mai

9h30 - 10h30	accueil, ouverture du colloque
10h30 - 11h	Les Ecoles Doctorales, variété et communauté ; J.-F. Méla (MSU)
11h - 11h30	The Council of Graduate Schools experience ; D.W. Stewart
11h30 - 13h	Ateliers 1 et 2
14h30 - 15h30	Suite des ateliers 1 et 2
16h30 - 17h30	Restitution des ateliers et discussion
17h30 - 18h	Intervention des doctorants
18h - 18h30	Intervention de la MSU
19h30	Dîner à la Chambre de Commerce et d'Industrie

vendredi 11 mai

9h - 11h30	Ateliers 3 et 4
13h40 - 14h00	Présentation DocNet & ADUM
14h - 15h30	Restitution des ateliers et discussion
15h50 - 16h	Conclusion, clôture du colloque

B Les études doctorales aux USA : glossaire et explications

B.1 Généralités

Le système américain est très différent du nôtre. Il est basé sur les universités qui ont une très forte autonomie. Beaucoup d'entre-elles sont privées et il n'existe pas vraiment de statut de personnel universitaire uniforme comme en France. Le contrat de travail d'un professeur d'université peut varier d'une université à l'autre.

Les universités américaines sont de deux types :

- les *research universities* ont une orientation vers la recherche fortes. Elles abritent des laboratoires dynamiques et la recherche est une de leur priorités.
- Les *teaching universities* dont font par exemple partie les *colleges* ont une vocation essentiellement d'enseignement. Les *colleges* n'abritent pas de *graduate schools* qui sont l'analogie des ED : elles forment les étudiants jusqu'à 4 ans après l'examen final du lycée. Il n'y a pas de notion d'Ecole d'ingénieurs. Le *Masters* et le *PhD* sont des degrés universitaires fortement reconnus par les entreprises américaines.

Le financement des activités de recherche est très différent de celui que nous connaissons en France :

- **En France**, la recherche est structurée autour des universités et de grands organismes publics. Aussi bien les universités que les organismes sont financée quasi totalement par l'Etat via les ministères de tutelle (principalement l'Education Nationale et la Recherche). Les chercheurs et les enseignants-chercheurs ont un statut uniforme, qui ne varie pas d'une université à une autre. Les activités de recherche sont financées principalement par une dotation de base fournie par les organismes de recherche et les universités, mais depuis quelques années on voit une part croissante des budgets provenir de contrats avec des partenaires extérieurs.

- **Aux Etats-Unis**, la recherche est principalement faite par les universités. Il existe aussi quelques grands laboratoires fédéraux comme les laboratoires de Los Alamos ou des grandes agences comme la NASA mais cela n'est pas comparable à nos organismes de recherches. Les universités ne reçoivent pas de financement d'un ministère central. Elles tirent leurs ressources des droits d'inscription, de la gestion de leurs actifs financiers et de financement privés (dons et legs sont une tradition extrêmement développée outre-Atlantique). Le financement des activités de recherche est principalement issu de grandes agences publiques comme la National Science Foundation, le Department of Energy, ou de fondations privées comme les fondation Sloan, Hewlett-Packard ou Ford. Les financements sont attribués par contrats sur projets. On les appelle des *grants* et leur emploi est très souple. Les gens les utilisent comme complément de salaire, pour financer du matériel et des déplacement et enfin pour financer des postdocs.

B.2 Glossaire

- **assistant professor** : enseignant junior à l'université. Ces emplois, qui sont des contrats à durée déterminée, correspondent en gros à nos postes de chargés de recherche et de maîtres de conférences. En général, le salaire est plus élevé, la charge d'enseignement nettement moins importante (environ 60 à 100 heures par an).
- **department** : correspond à la notion de département de recherche (par exemple un département de physique) comprenant de nombreux groupes de recherches et organisant plusieurs filières d'enseignement. C'est un analogue des UFR, mais sans la structuration en laboratoires.
- **graduate schools** : analogue des ED.
- **graduate studies** : correspond en gros au troisième cycle en France. Cela inclut à la fois le PhD et aussi le *masters* qui est l'équivalent du grade Bac+5 dans le schéma 3/5/8.
- **grant** : financement pour un projet de recherche. L'analogue en France sont les Actions Incitatives (Ministère de la Recherche), les contrats européens de l'Union Européenne, les contrats des collectivités locales.
- **masters** : équivalent de l'année bac+5 (DEA ou DESS).
- **tenure position** : poste permanent.
- **tenure track position** : poste quasi-permanent. Ce sont des contrats de longue durée (5 ans minimum) qui peuvent, sous réserve d'une évaluation favorable, déboucher sur un poste permanent.

C Sigles

- **ABG - Association Bernard Grégory** : association dont la mission est d'aider à l'insertion professionnelle des jeunes docteurs, particulièrement dans le secteur privé.

WEB : <http://www.abg.asso.fr/>

- **AR - Allocation de Recherche** : salaire versé par le Ministère de la Recherche dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée afin de permettre au doctorant de se consacrer pleinement et exclusivement à ses travaux de recherche pour la préparation de sa thèse. Le montant de l'allocation est de 7 400 FF bruts mensuels...

- **CdT - Charte des Thèses** : signée par les différents partenaires d'une thèse (le doctorant, son directeur de thèse, le directeur du laboratoire d'accueil, le financeur, etc.). Elle vise principalement à responsabiliser chacun à ses droits et ses devoirs.

WEB: <http://garp.univ-bpclermont.fr/CdT/>

- **CEC - Confédération des Etudiants Chercheurs** : la CEC est formée d'associations de doctorants et jeunes docteurs, ainsi que d'adhérents directs. Elle a pour but notamment de se positionner comme instance de propositions pour le 3ème cycle, l'enseignement supérieur et les études doctorales, ainsi que comme organe de représentation au niveau national. Elle permet, en fédérant les associations, de mutualiser leurs actions locales.

WEB: <http://garp.univ-bpclermont.fr/cec/>

- **CEVU - Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire** : un des trois conseils universitaires, avec le Conseil d'Administration (CA) et le Conseil Scientifique (CS). Le CEVU comprend de 20 à 40 membres ainsi répartis :

- de 75 à 80 % de représentants des enseignants-chercheurs et enseignants, d'une part, et des étudiants, d'autre part, les représentations de ces deux catégories étant égales et la représentation des personnes bénéficiant de la formation continue étant assurée au sein de la deuxième catégorie ;
- de 10 à 15 % de représentants des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service ;
- de 10 à 15 % de personnalités extérieures.

Le CEVU propose au CA les orientations des enseignements de formation initiale et continue, instruit les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières. Il prépare les mesures de nature à permettre la mise en oeuvre de l'orientation des étudiants et la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active, à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, et à améliorer leurs conditions de vie et de travail. Il examine, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux oeuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et centres de documentation. Il est garant des libertés politiques et syndicales étudiantes.

- **CPU - Conférence des Présidents d'Université** : instance regroupant les présidents des établissements d'enseignement supérieur, présidée par le Ministre chargé de l'Enseignement Supérieur. Elle joue un rôle consultatif auprès du Ministère, intervient dans la modernisation des établissements (Agence de Modernisation des Universités), et constitue une instance de réflexion sur l'enseignement supérieur et la recherche.

WEB: http://www.cpu.fr/institutions/cpu/cpu_home.html

- **CS - Conseil Scientifique** : un des trois conseils universitaires, avec le Conseil d'Administration (CA) et le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU). Le CS comprend de 20 à 40 membres ainsi répartis :

- de 60 à 80 % de représentants des personnels. Le nombre de sièges est attribué pour la moitié au moins aux professeurs et aux autres personnes qui sont habilitées à

diriger des recherches, pour un sixième au moins aux docteurs n'appartenant pas à la catégorie précédente, pour un douzième au moins aux autres personnels parmi lesquels la moitié au moins d'ingénieurs et de techniciens ;

- de 7,5 à 12,5 % de représentants des étudiants de 3ème cycle ;
- de 10 à 30 % de personnalités extérieures qui peuvent être des enseignants-chercheurs ou des chercheurs appartenant à d'autres établissements.

Le conseil scientifique propose au CA les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique, ainsi que la répartition des crédits de recherche. Il est consulté sur les programmes de formation initiale et continue, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés, sur les programmes et contrats de recherche proposés par les diverses composantes, de l'université, sur les demandes d'habilitation à délivrer des diplômes nationaux, sur les projets de création ou de modification des diplômes d'établissement et sur le contrat d'établissement. Il assure la liaison entre l'enseignement et la recherche, notamment dans le 3ème cycle.

- **ED - Ecole Doctorale :** les ED fédèrent des équipes de recherche de l'établissement dont elles dépendent et, le cas échéant, des établissements partenaires. Les ED ont un rôle d'encadrement en aidant les étudiants à construire leur projet professionnel, à découvrir la diversité des débouchés, ainsi que le monde économique et les entreprises. Elles font mieux connaître les études doctorales auprès de l'ensemble des employeurs. Elles assurent le suivi du devenir professionnel des docteurs et éditent les annuaires des anciens élèves. Elles sont également responsables de la mise en œuvre de la Charte des Thèses.

- **GDD - Guilde Des Doctorants :** association (Loi 1901) ayant pour objectif la mise sur le réseau Internet d'informations et de ressources consacrées aux Formations Doctorales.

WEB : <http://garp.univ-bpclermont.fr/guilde/>

- **HDR - Habilitation à diriger des Recherches :** diplôme permettant l'encadrement des thèses sans dérogation à celui qui le détient.
- **MSU - Mission Scientifique Universitaire :** partie du Ministère de la Recherche placée sous contrôle conjoint de la Direction de la Recherche et de la Direction de l'Enseignement Supérieur. Elle est en charge du dispositif de formation doctorale ainsi que des moyens (hors personnel) de la recherche universitaire.
- **PEDR - Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche :** prime destinée aux enseignants-chercheurs qui se concentrent particulièrement sur des activités de recherche et d'encadrement de doctorants. Elle est accordée après évaluation d'un dossier individuel, présentant l'activité effective au cours des quatre dernières années. Son attribution nécessite un engagement du bénéficiaire à effectuer, au cours des quatre années suivantes, une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche, et à se rendre disponible pour la recherche et l'encadrement doctoral.

Les critères généraux d'attribution de la prime correspondent à l'accomplissement des trois missions essentielles que sont la formation des jeunes diplômés, l'élaboration des

connaissances et la diffusion de ces connaissances. Les candidats doivent fournir un certain nombre d'éléments sur leurs activités scientifiques :

- participations à une équipe de recherche reconnue ;
- activité de publication scientifique de niveau reconnu, publication de livres, prise de brevets ;
- **activité d'encadrement doctoral tenant compte des principes définis dans la charte des thèses.**

La prime est versée sur 4 ans, avec un montant annuel de 21 000 FF pour un maître de conférence, 30 000 FF pour un professeur de 2ème classe, et 40 000 FF pour un professeur de 1ère classe.

- **SHS - Sciences de l'Homme et de la Société :** ensemble des disciplines couvrant les humanités (lettres, langues, sociologie, histoire et géographie, etc.), les sciences juridiques et économiques.