



Commission thème 2

Enjeux et conséquences de la transformation du doctorat sur l'ESR¹

Le rapport Pommier-Lazarus paru en 2024 est une grande source d'inquiétudes pour notre syndicat. Il s'inscrit dans la lignée de la loi de programmation de la recherche en 2019, de communiqués et de rapports divers, mais aussi de nombreuses actions mises en place (serment du docteur, approche par compétences, création du contrat doctoral de droit privé, évolution continue du comité de suivi individuel, portfolio...). Sous couvert de revalorisation de l'image du doctorat dans la société, il propose une stratégie de d'évolution du doctorat orientée (mise en place d'un pré-jury pour valider des compétences, stages en immersion en entreprise, etc.) pour renforcer l'ingérence du privé dans le domaine académique, comme en témoigne l'intérêt du MEDEF pour le sujet. De plus, il ne tient absolument pas compte de la diversité des situations du doctorat. S'il était mis en œuvre, il engendrerait une transformation en profondeur du doctorat et par ricochet du métier des enseignant-chercheur-ses. Lors de ce congrès d'étude, nous nous sommes donc interrogé-es sur les transformations en cours, leurs impacts et sur les pistes d'action pour revaloriser le doctorat sans le dénaturer.

Constats

La baisse de l'attractivité pour le doctorat est réelle. Le nombre de premières inscriptions en doctorat a chuté de 17,1% entre 2009 et 2021 (-3371 inscriptions) toutes disciplines confondues. Si la liberté encore visible du domaine académique ou la pénurie de postes en entreprise dans certains domaines peuvent conduire certain-es étudiant-es à s'engager dans un doctorat, les freins semblent nombreux (obtention d'un contrat doctoral ou d'un financement, manque de perspectives d'emplois, quantité de travail à fournir...). La multiplication des zones à régime restrictif constitue également un obstacle notamment pour les étudiant-es étranger-es. Par ailleurs, l'impact de la hausse des frais d'inscription pour les étudiant-es extra-communautaires sur les taux de poursuite en thèse n'a absolument pas été évalué au préalable par le ministère. Enfin – visibles par toutes et tous - la dégradation des conditions de travail des enseignant-es-chercheur-ses dans les laboratoires et la surcharge de travail pourraient également limiter l'attractivité. Dans certaines disciplines, la baisse du nombre de candidatures aux concours de maître-ses de conférences semble déjà effective. Le glissement vers l'activité de recherche privé est aussi évident au niveau des écoles doctorales. La participation des acteurs sociaux économiques dans les nouveaux collèges doctoraux afin de participer aux décisions stratégiques concernant le doctorat en est un des signes. De la même manière le pilotage des appels à projets oriente très fortement les sujets de recherche vers les intérêts industriels et privés. Le rapport Pommier-Lazarus prône par ailleurs une « période d'immersion, hors secteur académique, dans les secteurs d'emploi ».

¹ <https://www.snesup.fr/theme-2-enjeux-et-consequences-de-la-transformation-du-doctorat-sur-lesr>

Cela pourrait laisser la main aux entreprises sur les doctorant-es, y compris pour la validation du diplôme, dans la mesure où elle serait conditionnée par ce stage.

Les conditions de travail des doctorant-es

La diversité des situations des doctorant-es en termes de financements (avec ou sans ; sur contrat ; sur projet...) donne lieu à des situations très diverses notamment en termes d'autonomie et de conditions de travail. Dans les thèses financées sur projet, les doctorant-es peuvent être parfois réduits-es à des « exécutant-es » dont l'indépendance est difficile et qui subissent des pressions accrues. Cela semble entraîner des arrêts en cours de thèse via notamment des licenciements.

Le double statut étudiant-e / chercheur-se en formation est à conserver car il marque notamment la dualité du statut du ou de la doctorant-e. Cependant, il ouvre la porte à des situations variables selon les endroits. Le ou la doctorant-e est-il ou elle considéré-e comme un-e enseignant-e-chercheur-se avec les droits afférents ? Quid des doctorant-es encadré-es par des chercheur-ses ? D'un point de vue pratique, dans certains cas le statut d'étudiant-e est privilégié et ouvre droit aux APL tandis que dans d'autres c'est le statut de salarié-e qui est considéré privant ainsi le ou la doctorant-e de l'accès aux APL.

Les conditions de la maternité et les droits afférents sont également affectés par la diversité des situations. Les thèses financées sur ANR ne donnent pas systématiquement droit à une prolongation du financement tandis que pour les doctorantes sans financement, absolument rien n'est prévu par les écoles doctorales laissant la possibilité aux directeurs ou directrices de thèse d'exiger des rendus ou de programmer des réunions à n'importe quelle période.

La normalisation de la durée de la thèse pose question quelle que soit la discipline. Si certains sujets peuvent être plus facilement calibrés pour tenir en trois ans dans certaines disciplines (notamment sciences exactes et techniques), il est évident que rationaliser le temps a un impact sur la production scientifique toutes disciplines confondues. Par ailleurs, cette durée stricte de 3 ans est sensiblement raccourcie par les formations imposées et l'activité salariée du ou de la doctorant-e lorsque celui-ci ou celle-ci n'a pas de financement. Même dans le cas d'une thèse financée (par exemple par un contrat de type CIFRE), l'équilibre entre les deux aspects travail en entreprise / travail de recherche peut mettre le/la doctorant-e en difficulté lors de la finalisation du doctorat si le travail en entreprise a pris une trop grande place. La limite stricte des trois ans augmente le stress.

La question de la publication d'articles en cours de doctorat est une pratique courante dans certaines disciplines, mais peut conduire à des contraintes voire à des dérives (exigence d'article pour soutenir, temps de travail sur le manuscrit réduit, thèses "sur articles"...). Il convient d'éviter que la course aux publications à laquelle sont soumis-es les titulaires ne touche pas aussi les doctorant-es, qui doivent être préservé-es, autant que possible, de la tension qu'elle génère.

Le CSI est à l'origine un dispositif permettant d'offrir une possibilité au doctorant ou à la doctorante de faire remonter des problèmes d'encadrement pour débloquer des situations. La question du choix des membres apparaît cependant cruciale et il apparaît souhaitable d'un des membres soit exclusivement choisi par le ou la doctorant-e. Les réunions du CSI sont maintenant consignées dans un « livret » qui suit l'étudiant-e au cours du doctorat et le CSI tend à avoir un rôle dans la mise en place du portfolio.

Impacts sur le métier d'enseignant-e-chercheur-se

S'il n'y a pas lieu à ce stade de remettre en cause l'existence du CSI mis en place à la demande des doctorant-es, son dévoiement par rapport aux objectifs initiaux est très clair. Le CSI tend à devenir un outil de contrôle à tous les points de vue. Si un scientifique spécialiste du domaine peut être utile dans le

comité de suivi individuel, le CSI ne peut être ni un moyen de contrôler le sujet de thèse (en ce sens il participerait à l'attaque de la liberté académique), ni un comité de pilotage du ou de la doctorant·e (auquel cas il se substituerait à l'équipe encadrante), ni un outil de suivi au long cours de la thèse avec validation du portfolio via l'approche par compétences. Il doit rester un regard extérieur pour évaluer la soutenabilité de la charge de travail du doctorant et la qualité de ses conditions de travail matérielles. La dérive en termes de temps de travail pour les membres des CSI est également sensible et rend la période mai – juin encore plus dense.

Les transformations en cours sur le doctorat portent le risque de dépossession du doctorat par les enseignant·es-chercheur·es pour le façonner à l'objectif de lien avec les entreprises porté par le ministère et le gouvernement. La mise à l'écart de l'institution et de nos compétences métiers contribue à l'invisibilisation de notre métier et de notre rôle. Si le lien avec les entreprises au travers de collaborations se développe depuis longtemps par choix dans certaines disciplines, ou par contraintes de recherche de financement notamment avec la baisse du nombre de financements doctoraux, la dérive du tout innovation est inquiétante d'autant qu'elle s'accompagne d'un discours dévalorisant sur le milieu académique dans nombre de cas. Par ailleurs, cette orientation forte des travaux vers le monde de l'entreprise pourrait s'apparenter à une sorte de pilotage du monde académique pour le contraindre à aller dans une direction qu'il ne souhaite pas forcément prendre. La multiplication des incitations à l'entrepreneuriat (mails très fréquents, développement des actions type « ma thèse en 180 sec », DancemyPhD, Hackathon...). Le risque de choisir un sujet de thèse en fonction des conditions d'insertion et non en fonction de l'intérêt porté au sujet est préoccupant.

Si la relation encadrant·e / doctorant·e est ; par construction, dissymétrique et que les formations peuvent être utiles, la volonté d'imposer des formations obligatoires à tou·tes les encadrant·es (sensibilité aux VSS, encadrement, harcèlement, insertion professionnel...) apparaît surtout servir de relais à la vision du ministère. La qualité des formations n'est la plupart du temps pas au rendez-vous. Par ailleurs, la volonté de conditionner l'HdR au suivi de certaines formations s'étend dans les établissements et pose la question de la légalité de cette obligation.

Sur la base des constats précédents, quelles pistes selon le SNESUP faudrait-il explorer pour revaloriser le doctorat sans le « dénaturer » et sans que les enseignant·es-chercheur·es ne soient submergés par des tâches supplémentaires ?

Les formations proposées aux enseignant·es-chercheur·es ne peuvent pas être des formations métier. Une vision commune de la notion d'encadrement ne semble pas adaptée à la diversité des pratiques disciplinaires. Face à la surcharge de travail, l'augmentation des contraintes sur les encadrant·es pourrait avoir l'effet inverse de celui escompté. Par ailleurs, il convient de réaffirmer l'importance de la responsabilité institutionnelle dans le traitement des cas de maltraitance et de ne pas reporter la charge sur les individus uniquement. Si formations il y a, il faut mettre les moyens pour dispenser des formations à la hauteur des enjeux.

Il convient de rappeler le rôle et l'importance du dispositif du CSI dans le doctorat et notamment du regard extérieur tout en préservant l'intégrité du travail de chacun. Le CSI ne doit être ni une tentative de normalisation, ni un blocage ou une source de stress pour le doctorant. Il faut éliminer la notion de sanction du CSI qui doit rester un outil d'alerte et de conseil et non conditionner la poursuite de la thèse.

Le rôle des écoles doctorales apparaît fondamental dans la gestion notamment des CSI qu'il convient de questionner. La représentation de notre syndicat au sein des conseils de l'école doctorale est à renforcer

afin de porter notre regard sur le doctorat. La place des doctorant-es doit y être réaffirmée et celle des acteurs socio-économiques limitée.

La revalorisation salariale du contrat d'ATER doit continuer à être exigée afin que ce contrat soit mieux rémunéré que le contrat doctoral. Aujourd'hui un ATER est moins rémunéré qu'un-e doctorant-e en contrat doctoral ce qui constitue un manque d'attractivité pour rejoindre le métier d'enseignant-e-chercheur-se.

Lever le verrou strict de la durée de 3 ans pour la durée d'un doctorat apparaît nécessaire pour éviter le stress sur les réinscriptions en cas de délai pour la soutenance. Il s'agit de réaffirmer la nécessité de prendre en compte les situations individuellement et ce indépendamment de la source de financement et dans le respect des spécificités des disciplines.

Notre lien avec les élu-es doctorant-es doit être développé autant que possible même s'ils et elles sont souvent considéré-es dans les collèges étudiant-es. La charge de ces élu-es doit être valorisée dans les heures de formation obligatoire. Les doctorant-es doivent être inclus-es dans les listes de diffusion des personnels afin qu'ils soient destinataires des informations syndicales des organisations syndicales et plus précisément du SNESUP.

La journée du doctorat mise en place par le SNESUP apparaît comme un outil intéressant de développement du lien avec les doctorant-es et de leur information quelles que soient leurs conditions de travail.

Le /la doctorant-e est un-e chercheur-se en formation qu'il serait souhaitable de protéger par un cadrage national. Le SNESUP rappelle, à ce sujet, le mandat de 2011² de fonctionnaire stagiaire qu'il conviendra de reprendre dans le contexte actuel. Il pose les bases de ce que l'on veut pour le doctorat notamment dans le cadre du renouvellement des postes d'enseignant-es-chercheur-ses liés au départ à la retraite en masse qui se profile.

Le développement du doctorat et l'amélioration des conditions d'encadrement passe par le recrutement immédiat de maitres et maitresses de conférences afin d'améliorer le potentiel d'encadrement pour la formation à et par la recherche.

Votes : 44 POUR 0 CONTRE 1 ABSTENTION 3 NPPV

² **Mandat de 2011** : Les études doctorales pourront être menées sous un statut de fonctionnaire-stagiaire pouvant notamment mener à un emploi de chercheur ou d'enseignants-chercheurs : entrée par prérecrutement (niveau M2) ; service d'enseignement égal au tiers de celui d'un MCF ; durée 3 ans, prolongeable soit pour finir la thèse, soit en attente de recrutement par une activité en post-doc ; statut réglementaire (indice de rémunération, protection du fonctionnaire, protection sociale, comptabilisation dans l'ancienneté de carrière et les annuités-retraite...) ; en cas de recrutement enseignants-chercheurs ultérieure dispense de stage.