

## Le nouveau doctorat, les enjeux du professionnalisme



# Fil conducteur de la présentation

## La carrière de chercheur

*1<sup>er</sup> constat* : poursuite de carrière difficile après le doctorat

Les leviers d'action mis en place, de l'Europe à l'unité de recherche

## Le doctorat comme un projet professionnel de recherche

*2<sup>e</sup> constat* : la difficulté de gérer un 1<sup>er</sup> projet de recherche

Les bénéfices réciproques d'une « gestion de projet » pour l'équipe et les jeunes chercheurs

# Une poursuite de carrière difficile

## ■ La situation professionnelle des docteurs, trois ans après l'obtention de leur thèse

Date de soutenance de la thèse	1994 1996 1998 2001				1994 1996 1998 2001				1994 1996 1998 2001			
	Trois ans plus tard				Trois ans plus tard				Trois ans plus tard			
	Taux de chômage en				Emploi à durée limitée en				Salaire net mensuel médian en			
	1997	1999	2001	2004	1994	1996	1998	2001	1994	1996	1998	2001
<b>Ensemble des docteurs</b>	8 %	7 %	7 %	11 %	23 %	26 %	19 %	24 %	1 810 €	1 830 €	1 960 €	1 980 €
• Boursiers CIFRE	3 %	6 %	-	6 %	13 %	10 %	-	17 %	2 000 €	2 160 €	-	2 300 €
• Allocataires de recherche	-	9 %	-	9 %	-	31 %	-	23 %	-	1 830 €	-	1 980 €
Diplômés d'école d'ingénieurs	5 %	2 %	2 %	6 %	10 %	5 %	6 %	8 %	1 830 €	1 910 €	2 110 €	2 100 €
Titulaires d'un DESS	10 %	7 %	5 %	11 %	15 %	15 %	18 %	23 %	1 570 €	1 600 €	1 740 €	1 730 €

Sources : enquêtes « Enseignement supérieur » de 1997 et 1999, enquêtes « Génération 1998 » et « Génération 2001 », Céreq, 2005.

Les données non mentionnées dans ce tableau ne sont pas disponibles dans les enquêtes « Enseignement supérieur » de 1997 et « Génération 1998 ».

Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 2005 [télécharger](#)

# Une poursuite de carrière difficile

## Diagnostic

- public :
  - peu de création de poste
  - les concours d'entrée aux 3 fonctions publiques ne reconnaissent pas ou mal le doctorat dans la reconstruction de carrière
- privé : « torts » partagés
  - les entreprises méconnaissent les docteurs, les perçoivent comme trop pointus, peu souples et enfermés dans leur « labo ». Doctorat absent des conventions collectives
  - le monde académique promeut peu les compétences transversales des docteurs et participe à la diffusion d'une image estudiantine

# Réactions

## Europe

*Charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs* (mars 2005)  [télécharger](#)

- adoptée par : CNRS, INSERM, INRA, CPU, etc.
- points marquants
  - « chercheur », dès le doctorat
  - salarisation des doctorants
  - formalisation des pratiques de recrutement
  - post-doctorant = situation transitoire, ≠ stage

## France

*La Loi de Programme pour la Recherche* (avril 2006)  télécharger

*Arrêté relatif à la formation doctorale* (août 2006)  télécharger

- doctorat = expérience professionnelle de recherche
- auto-évaluation continue des pratiques (création de l'AERES) :
  - recrutement
  - suivi des projets de recherche...

## Unités de recherche

- convention CIFRE (ANRT)
- pôles de compétitivité
- dispositif d'essaimage d'entreprises, incubateur d'entreprises

# Le doctorat comme un projet professionnel de recherche

L'enquête ATIR 2003 montrait déjà que les doctorants percevaient leur doctorat comme un projet professionnel de recherche, par ailleurs :

- 85 % des doctorants ont un comité de pilotage
- l'épanouissement professionnel des doctorants est corrélé avec la fréquence d'encadrement
- 90 % des doctorants considèrent le doctorat incompatible avec la réduction du temps de travail
- 80 % sont contre un rallongement de la durée du doctorat

# Avant le doctorat

## Le recrutement par les Écoles doctorales

- **recrutement délégué** aux Écoles doctorales pour les AR
- ont suivi : la Région, l'ADEME...
- **mise en concurrence** des projets de recherche doctoraux des unités sur la base de leur niveau de définition et d'excellence
- l'AERES demande aux Écoles doctorales de **formaliser** leurs procédures de recrutement

## Les enjeux du recrutement pour les Unités de recherche

- ne pas se retrouver exclues du processus de recrutement
- un projet bien monté lors du recrutement :
  - augmente les chances d'attirer un bon candidat
  - facilite le montage de partenariats
  - facilite le travail du service de Valorisation de la recherche

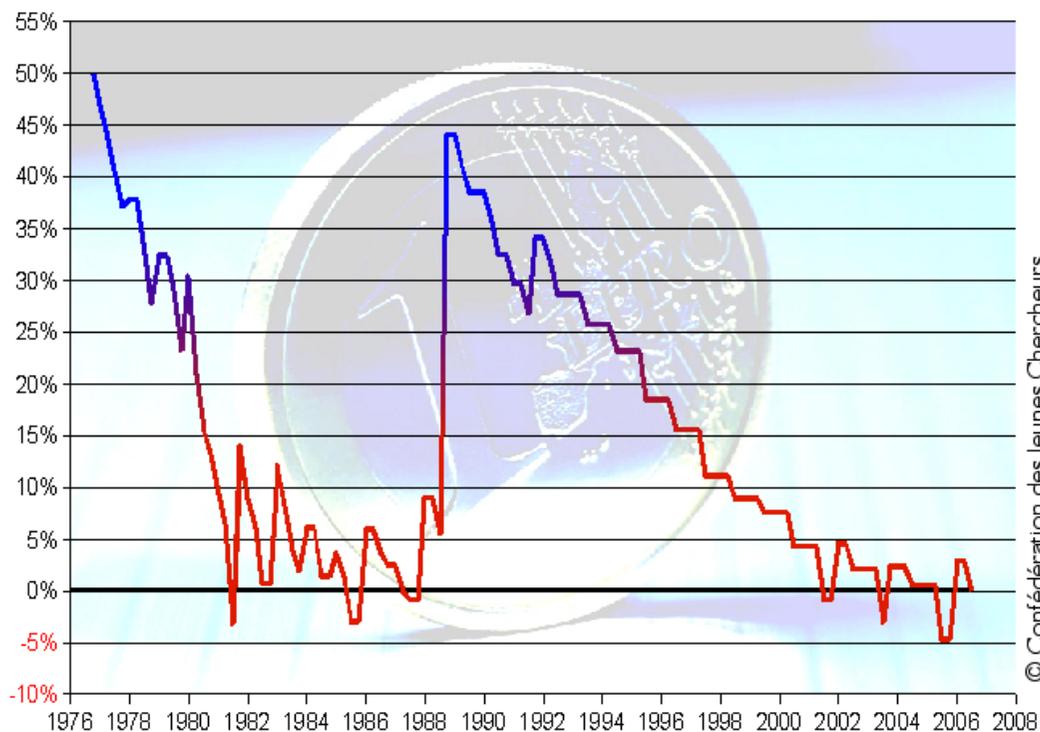
# Pendant le doctorat

## La gestion de projet facilite l'autonomie et les bonnes pratiques

- jalonnage préliminaire, identification de *deliverables*
- gestion évolutive
- utilisation de *réseau professionnel*, du *cahier de laboratoire*

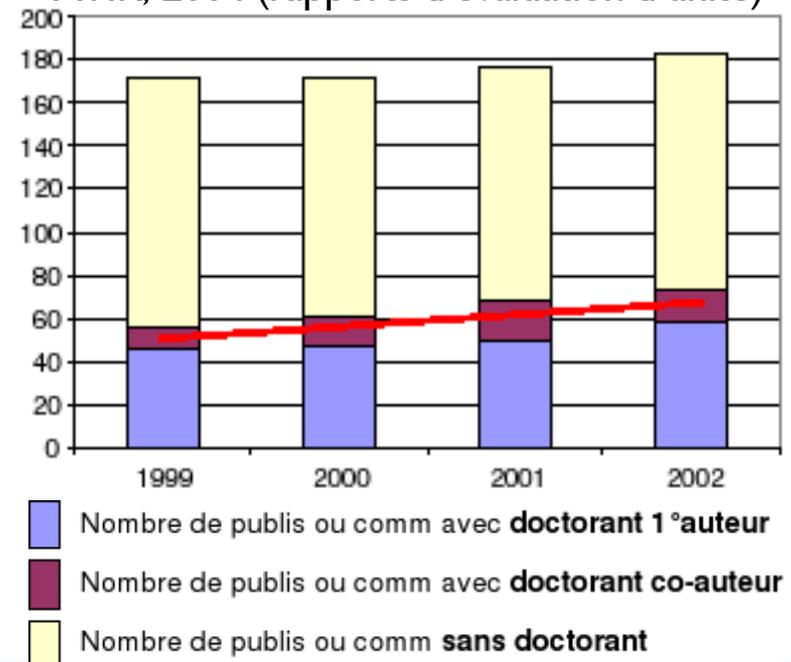
## La reconnaissance, un bon moyen de stimuler le travail !

Différentiel entre l'allocation de recherche et le SMIC



Contribution des doctorants aux publications du centre INRA de Rennes

ATIR, 2004 (rapports d'évaluation d'unité)



 télécharger

# Après le doctorat

## Pour l'Unité de recherche

- développer un réseau de compétences
- vivier de collaborations

## Pour le docteur

- meilleure appréhension de ses compétences
- passer d'une logique « sujet d'étude » à une « gestion de projet »
- avoir conscience de ses pratiques collaboratives et casser le stéréotype d'isolement

**Merci de votre attention !**