



Edito
Christine Roland-Lévy
Secrétaire Générale de Sup'Recherche-UNSA

Les doctorants : des chercheurs/enseignants-chercheurs en formation

Sup'Recherche-UNSA a été consulté en tant que syndicat au niveau européen pour mettre en place le troisième étage de la fusée LMD : le doctorat. Il y a déjà eu diverses réformes en France, principalement inspirées par les propositions de l'Association Européenne des Universités. Aujourd'hui, l'Europe (Espace européen de l'enseignement supérieur) met à l'étude des pistes d'harmonisation permettant une meilleure reconnaissance de ce diplôme entre les divers pays et dans les divers milieux économiques susceptibles d'employer des docteurs.

Pour refléter au mieux le point de vue des doctorants, nous avons effectué une enquête. Une centaine de doctorants d'universités et de disciplines différentes nous ont répondu. Dominique Lassarre s'est chargée de l'analyse des réponses de ces jeunes collègues.

Ainsi, ce numéro spécial fait le point sur le ressenti des doctorants.

Etudiants, salariés de la recherche, chercheurs débutants, professionnels en formation continue, les doctorants ne sont pas au clair sur leur statut, les institutions non plus : 86 % des doctorants qui ont répondu au questionnaire se donnent deux statuts ou plus. Pour Sup'Recherche, ce sont de jeunes collègues dont le travail contribue à l'élaboration des connaissances au sein d'équipes de recherche.

Par leurs publications, ils participent au prestige et au financement de ces unités. Sup'Recherche, au sein de l'Internationale de l'Éducation, milite pour une pleine reconnaissance d'un statut de travailleur en formation pour les doctorants, avec tous les droits sociaux afférents. Or, on observe que seule la moitié des doctorants sont rémunérés pour leur travail de recherche. On note aussi une forte disparité selon le champ disciplinaire (sciences dure vs sciences humaines) ; cette situation n'est pas acceptable car elle peut sous-entendre qu'il y aurait d'un côté la recherche utile et de l'autre la recherche inutile...

A Sup'Recherche, nous les considérons comme des jeunes collègues et à ce titre nous les syndiquons et nous les défendons !

Dans la nouvelle loi de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, il y avait un aspect positif : renforcer la reconnaissance du doctorat dans la fonction publique. Or, lors de son passage à l'Assemblée Nationale, deux amendements ont été déposés par le gouvernement dans le but de limiter l'accès des docteurs aux corps d'État et à la haute fonction publique ; ainsi, l'article 47 s'est vu sérieusement remis en cause, mais nous avons bon espoir que la Ministre saura défendre cet important article, qui, même s'il reste symbolique, nous semble très important.

Adhère à Sup'Recherche-UNSA
et faites adhérer les Doctorants et les jeunes Docteurs

Hors Série : Résultats enquête doctorants

(décembre 2012- février 2013)

Sommaire

• Introduction	2
• 1 - Présentation du questionnaire	2
• 2 - Description de l'échantillon	2
• 3 - Analyse des résultats	4
• Statut vécu : En tant que doctorant vous vous sentez comme...	4
• Opinions sur l'accès au doctorat	4
• Opinions sur le statut des doctorants	6
• Opinions sur le contenu de la formation doctorale	8
• Les conditions de validation du diplôme	8
• Employabilité et perspectives de carrière	9
• Représentations	10
• En guise de conclusion	11
• Textes officiels relatifs au doctorat	11

Résultats enquête doctorants

(décembre 2012 - février 2013)

Dominique Lassarre
Secrétaire Nationale de
Sup'Recherche-UNSA



Le pilotage politique de la formation doctorale est double en Europe. D'une part la Commission européenne impulse la politique de l'Espace européen de la Recherche (EER) à travers des opérations de financement (Programme Horizon 2020) mais aussi par des règles générales proposées aux états comme la Recommandation de la Commission du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Le processus de Lisbonne sur la société de la connaissance est une approche essentiellement économique de la recherche, une forme de marchandisation. Le doctorant y est vu comme un producteur de connaissances, tout comme son aîné, le chercheur. D'autre part, les 49 états membres du Conseil de l'Europe ont mis en place l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES), pour œuvrer à une politique commune d'harmonisation des études supérieures. C'est le processus de Bologne, connu en France sous le nom de LMD. Si la préoccupation économique n'en est pas absente, cette démarche repose sur des objectifs plus sociétaux : faciliter la mobilité d'un pays à l'autre pour étudier ou pour trouver un emploi, accroître l'attractivité de l'enseignement supérieur européen, doter l'Europe d'un enseignement supérieur de la meilleure qualité possible et renforcer l'Europe en tant que communauté stable, pacifique et tolérante. Ces quatre principes sont à la base de ce que l'on appelle « l'esprit de Bologne » par opposition à celui de Lisbonne.

Pas plus les recommandations de la Commission Européenne que les Communiqués des Ministres de l'EEES ne sont contraignants pour les états, mais les gouvernements français ont toujours appliqué ces recommandations en une suite continuelle de réformes. Ainsi, la Recommandation européenne de 2005 a fortement influencé l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale. Comme à cette époque, on était aussi en pleine réforme de la licence et du master, inspirée par le processus de Bologne, beaucoup d'universitaires pensent que le doctorat est déjà harmonisé en Europe. Ce qui est loin d'être le cas. Il existe d'énormes différences dans la durée, l'encadrement, le financement des thèses et le statut des doctorants.

Depuis la Conférence de Vienne-Budapest (2010), les syndicats européens de chercheurs et d'enseignants-chercheurs sont consultés par l'intermédiaire de l'Internationale de l'Education (IE) ¹ pour préparer la conférence des Ministres de l'Espace européen de l'Enseignement supérieur qui devrait mettre en place le troisième étage de la fusée LMD, le doctorat, en 2014. L'enquête de Sup'Recherche-UNSA est dans la logique de cette réflexion syndicale européenne sur le doctorat. Si l'on considère, comme Sup'Recherche-UNSA l'a toujours fait, que l'harmonisation entre les systèmes universitaires des divers pays européens est un avantage pour les personnes que l'on forme, tant pour la qualité de leur formation que pour leur insertion dans différents milieux professionnels, alors il nous faut contribuer à cette harmonisation. Dans cette démarche, nous souhaitons refléter au mieux le point de vue de nos collègues, mais aussi des doctorants. C'est la raison pour laquelle nous nous sommes engagés dans cette enquête dont les résultats permettront de mieux refléter leurs opinions sur les différents aspects de la consultation européenne.

1 - Présentation du questionnaire

La rédaction des questions peut sembler curieuse à certains puisqu'elle reflète l'ensemble des préoccupations de nos collègues européens. Certains points semblent acquis en France, comme la représentation des doctorants dans certaines instances des établissements, d'autres ne le sont pas comme l'allongement de la durée des thèses, qui est de quatre ans dans la plupart des pays, ou le statut du doctorant comme étudiant ou chercheur professionnel en formation. Tous ces problèmes ont été mis à plat dans le questionnaire (en fin de rapport) qui n'a pas particulièrement déconcerté les répondants.

Dans un premier temps, nous demandions aux doctorants de répondre à quelques questions permettant de se décrire : genre, année de doctorat, discipline, ressources financières et sentiment d'appartenance catégorielle (étudiant, salarié). Ensuite le questionnaire permettait de recueillir leur avis personnel, si possible détaché de leur vécu actuel, sur l'accès aux études doctorales, les conditions de travail pendant le doctorat et leur formalisation dans un contrat, le contenu de la formation. On évoquait ensuite, les conditions de validation du diplôme et enfin, l'employabilité, les perspectives de carrières, la reconnaissance du diplôme sur le marché du travail et la représentation syndicale. En conclusion, les répondants pouvaient faire divers commentaires et indiquer s'ils souhaitaient recevoir les résultats de l'enquête ainsi que des informations sur Sup'Recherche-UNSA.

2 - Description de l'échantillon

Nous avons obtenus via le réseau de nos adhérents 93 questionnaires exploitables. Cinq questionnaires seulement sont anonymes ; 70 répondants souhaitent recevoir les résultats de l'enquête et 48 souhaitent recevoir des informations sur Sup'Recherche-UNSA.

Parmi les répondants, on trouve 36 hommes et 57 femmes. Le genre sera notre premier critère de comparaison.

Les questionnaires proviennent de 35 établissements différents. Nous n'avons pas retenu ce critère pour nos analyses car nous n'avions pas d'hypothèse de regroupements permettant de faire émerger des réponses différentes.

Trente-cinq sections du CNU sont représentées (voir tableau 1). Des interrogations ou des confusions existent avec les sections du CNRS ou de l'INSERM, mais seuls cinq doctorants ne semblent pas connaître leur section CNU. Afin de pouvoir comparer les réponses, nous avons réparti les questionnaires en trois groupes afin de comparer les réponses (voir tableau 1) :

- Le groupe « droit et lettres » (sections 1 à 15) : 17 réponses
- Le groupe « sciences humaines et sociales », SHS (sections 16 à 24 et sections 72 et 74 : 32 réponses ²
- Le groupe « sciences » (sections 25 à 68) : 34 réponses

Sections Droit et Lettres	4	5	6	7	8	9	10	11	13	15								
N	1	1	1	2	1	5	1	2	1	2								
Sections SHS	16	19	20	21	23	24	72	74										
N	19	3	3	3	3	1	1	1										
Section Sciences	25	26	28	29	32	33	35	38	60	61	62	63	64	65	66	67	68	
N	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	5	4	2	1	4	1	

Tableau 1 : répartition des questionnaires en fonction de la section du CNU.

Seuls deux doctorants n'ont pas répondu à la question sur l'année de leur première inscription (voir tableau 2). En regroupant ceux qui se trouvaient au-delà de la troisième année, nous avons obtenus quatre ensembles de taille identique dont les réponses ont fait l'objet de comparaisons.

Première année	2ème	3ème	4 ^{ème} et au-delà
21	23	25	22

Tableau 2 : année de doctorat des répondants

Nous pensions comparer les réponses en fonction de la source des revenus des doctorants (thèse financée ou non). Toutefois, l'extrême complexité des réponses nous a contraints à abandonner cette idée. En effet, seuls 48 individus n'ont qu'une seule source de revenus. 20 doctorants ont déclaré deux sources, et 20 autres en ont déclaré au moins trois ; à cela il faut ajouter cinq non-réponses (voir tableau 3).

On constate que 59,1% des répondants ont un contrat doctoral, une allocation ou une bourse. Toutefois 38,7% d'entre eux n'ont pas que cette source de revenus. Comme on peut s'y attendre les doctorants des sections scientifiques du CNU sont plus nombreux que les doctorants des autres groupes à vivre d'un contrat doctoral ($X^2=9,64$, $df=4$, $p=.046$).

Cette source de revenu est parfois cumulée avec d'autres. Mais ils sont aussi significativement plus nombreux à ne pas répondre sur leurs petits boulots ($X^2=9,90$, $df=4$, $p=.041$) alors que les réponses positives et négatives sont équitablement réparties dans les trois groupes. Peut-on interpréter ce non-dit par le refus d'une réponse contre-normative comme semble l'indiquer ce commentaire ? « Concernant le financement de ma thèse, j'ai commencé en équivalent CIFRE sur 3 ans, et maintenant que

	OUI	NR	NON
Contrat doctoral	34	18	41
Bourse (étrangère) ou alloc	21	20	52
Famille	14	19	60
Petits boulots	11	21	61
Contrat privé	9	18	66
CIFRE	5	20	67
ATER	3	22	68
Emprunt bancaire	3	21	69
Autre : PRAG-PRCE	5		
Autre : internat médecine ou pharmacie	3		
Autre : CDD (CNRS ou autre) sur contrat ANR	3		
Autres réponses	2		
Non réponse à toutes les propositions		5	

Tableau 3 : sources de revenus des doctorants

mon contrat est terminé, je fais des vacances, sans aller pointer au chômage car il est délicat d'y expliquer qu'on tente de terminer sa thèse...»

Il est très important de noter que les trois dimensions, genre, section CNU et année de thèse sont indépendantes entre elles (aucun lien significatif), ce qui nous autorise à généraliser les différences significatives que nous avons observées parmi les réponses. Nous n'avons constaté aucune différence selon le nombre d'année de la thèse. Il existe quelques différences selon le genre. Enfin, les différences les plus nombreuses sont relatives à la discipline de la thèse. Elles seront mentionnées dans la présentation globale des résultats.

¹ Plusieurs organisations sont associées au processus de Bologne :

- Des institutions internationales : l'Union Européenne (qui ne pilote pas le processus), le Conseil de l'Europe et la région Europe de l'UNESCO.
- Les associations représentant les établissements : Association des recteurs (EURASHE) et Association européenne des universités (EUA) dont la CPU est membre. Elle a d'ailleurs publié en 2005 un programme pour la formation doctorale dans le cadre du Processus de Lisbonne.
- Les associations d'étudiants représentées par l'Union des Etudiants Européens (ESU)
- Les personnels des établissements d'enseignement supérieur représentés par l'Internationale de l'Education (EI), dont l'UNSA-Education, le SNESUP et le SNCS, le SGEN-CFDT, la FEREC-CGT, et FO sont membres.
- Les employeurs (Business Europe) dont le MEDEF est membre
- L'Association européenne pour l'assurance qualité de l'enseignement supérieur (ENQA) dont l'AERES est membre.

² La psychologie, et en particulier la psychologie sociale, est sur-représentée dans ce groupe ce qui pourrait avoir quelques incidences sur l'interprétation des résultats.

Analyse des résultats



3 - Analyse des résultats

Notre présentation suit celle du questionnaire. Nous y intégrerons les différences significatives constatées en fonction du genre et de la discipline ainsi que les nombreux commentaires rédigés par les répondants pour illustrer chaque thème.

Statut vécu : En tant que doctorant vous vous sentez comme...

La Recommandation de la Commission du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur stipule que : « *Tous les chercheurs engagés dans une carrière de recherche devraient être reconnus comme professionnels et être traités en conséquence. Cette reconnaissance devrait commencer au début de leur carrière, c'est-à-dire au niveau du troisième cycle, et devrait englober tous les niveaux, indépendamment de leur classification au niveau national (par exemple employé, étudiant du troisième cycle, doctorant, boursier titulaire d'un doctorat, fonctionnaire)* ».

Plus des trois quarts des répondants indiquent plusieurs statuts (voir tableau 4). Seuls 13 doctorants ne donnent qu'une réponse positive exclusive : 4 pour étudiant, 3 pour chercheurs en formation, 3 pour débutant une carrière de chercheur ou d'enseignant-chercheur, deux enseignants-chercheurs en formation et 1 consultant ou cadre en formation. Huit doctorants donnent toutes les réponses et 22 toutes les réponses sauf consultant ou cadre en formation. Le reste est constitué de mélanges divers.

	OUI	NR	NON
Chercheur en formation	79,5%	7,5%	13%
Etudiant	79,5%	7,5%	13%
Débutant une carrière d'EC ou de chercheur	66,6%	11,8%	21,6%
Enseignant-chercheur en formation	53,8%	9,7%	36,5%
Consultant ou cadre en formation	22,5%	14%	63,5%

Tableau 4 : statut vécu

On peut penser que le type de formation reçue (essentiellement sur la recherche), la multiplicité des sources de revenus, mais aussi la réalité administrative (contrat de travail et carte d'étudiant) contribuent à ce flou perçu concernant le statut.

On constate deux différences remarquables sur les deux derniers statuts. Les scientifiques sont significativement moins nombreux à se considérer comme enseignant-chercheurs en formation que les deux autres groupes ($X^2=11,13$, $df=4$, $p=.025$). Les doctorants de SHS sont plus nombreux à se considérer comme consultants ou cadres en formation que les deux autres groupes ($X^2=12,01$, $df=4$, $p=.017$). Ces résultats sont à mettre en relation avec les perspectives d'avenir.



Opinions sur l'accès au doctorat

L'accès et le mode d'admission ou recrutement des doctorants - selon le statut qu'on leur donne -, constitue, un point clé de la politique européenne. D'un côté, les tenants d'une large ouverture pour amplifier le niveau général de la population dans la société de la connaissance, voulue par la Commission européenne, de l'autre, les partisans d'un recrutement et donc d'une sélection de d'enseignants-chercheurs professionnels salariés en formation.

Les doctorants de notre enquête se placent du côté la seconde proposition puisque 82,7 % d'entre eux **sont favorables à une sélection** des candidats. Il n'y a pas de non-réponse à cette question.

Ils sont majoritairement défavorables (71,7%) à la proposition d'un accès aux études doctorales sans master. Les réponses positives minoritaires évoquent :

- une VAE : « *Dans le cadre de la validation des acquis, pour des personnes ayant travaillé un nombre d'années suffisant et sur des projets de recherche impliquant des fonctions et responsabilités de chercheur* » ; « *Si la personne intéressée a à son actif une expérience riche et solide en relation avec sa thèse doctorale* » ; « *Avec une expérience professionnelle raisonnable dans le domaine de thèse souhaité* » ; « *Si le candidat présente une expérience professionnelle qui montre des connaissances théoriques et pratiques liées à la recherche* ».

- un diplôme équivalent, de pharmacien ou de médecin ou d'ingénieur : « *Je trouve qu'on laisse trop peu de chance aux élèves sortants d'une école d'ingénieurs de faire une thèse alors qu'ils ont le même grade qu'un master ! Les écoles doctorales sont beaucoup trop fermées à ces élèves. Par exemple, les dates des concours doctoraux sont programmés en juin en sachant qu'aucune école d'ingénieur ne pourra délivrer un bulletin et un diplôme avant septembre* ».



Une majorité (65,1 %) accepte que l'on puisse réaliser un doctorat en formation continue à condition :

- D'aménager le temps et les horaires : « avoir un pourcentage de temps significatif accordé à la réalisation du doctorat » ; « Le doctorat devrait être accessible en formation continue pour les professionnels à condition que ces derniers soient capables d'aménager leur temps » ; « Dégagement d'un temps de travail pour l'agent avec augmentation de la durée du doctorat en fonction du temps consacré au doctorat. Par exemple 75 % de son temps dédié au doctorat, 25 % au travail en entreprise sur une durée de 5 ans » ; « Aménagement des horaires de cours. Aide personnalisée pour des horaires aménagés. Prise en compte par l'entreprise des bénéfices de la recherche et aménagement du temps de travail » ; « Détachement en entreprise, comme dans les contrats CIFRE » ; « Cadre adapté (CNAM) ».

- D'avoir une expérience professionnelle de chercheur : « si la profession est en rapport/liaison avec les recherches de la thèse » ; « Certains consultants peuvent avoir envie de développer des compétences qui relèvent plus de la recherche ; certaines entreprises aussi ont des services R&D composés de chercheurs et d'ingénieurs (ou équivalents en SHS) ces personnes peuvent tout à fait prétendre à un doctorat en formation continue » ; « sujet adéquat recherche au sein de l'entreprise + bonnes conditions ».

Citons enfin le cas de l'accès en formation continue à des personnels des universités (BIATS), évoqués à deux reprises : « Il faudrait une meilleure prise en charge des doctorants qui travaillent. Je suis ingénieur d'études, je veux passer le concours d'ingénieur de recherche niveau doctorat et je n'ai pas d'aménagement possible de mon temps de travail ni de réduction d'horaires » ; « Je ne comprends pas pourquoi rien n'est prévu pour les Biatos qui souhaitent passer un doctorat alors qu'il existe un concours Biatos niveau doctorat ».

On voit que cette ouverture reste conditionnée par un métier de la recherche. Nulle part, il n'est évoqué de doctorat pour la culture générale, le plaisir ou l'élévation du niveau professionnel hors recherche.

C'est donc sans surprise que nous avons trouvé une majorité (69,5 %) de réponses favorables à un **nombre limité de places en doctorat** (voir tableau 5).

	oui	non	NR
Nombre limité de places	64	28	1
Par directeur	63	4	26
Par équipe de recherche	25	37	31
Limitation aux thèses financées	19	46	28

Tableau 5 : avis concernant la limitation des places en doctorat

Les raisons invoquées spontanément sont principalement l'accès au marché du travail (postes libres) et le petit nombre de financements.

Beaucoup de **critères** doivent être pris en compte pour cette sélection : valeur intrinsèque du projet de recherche du candidat, recommandation du directeur du master, adéquation aux thématiques de recherche de l'équipe, faisabilité de la thèse, vérification des compétences et aptitudes du candidat, notes obtenues au master, recommandations de plusieurs EC du master. Par contre, les critères de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'obtention d'un financement de la thèse pour l'équipe et d'obtention d'un contrat salarial pour le doctorant ont été majoritairement rejetés (voir tableau 6).

Critères	oui	NR	non
Valeur intrinsèque du projet de recherche du candidat	70	5	18
Recommandations du directeur du master	68	3	22
Adéquation aux thématiques de recherche de l'équipe	68	5	20
Faisabilité de la thèse	67	5	21
Vérification des compétences et aptitudes du candidat	62	4	27
Notes obtenues au master	60	5	28
Recommandations de plusieurs EC du master	60	8	25
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	39	12	42
Obtention d'un financement de la thèse pour l'équipe	31	7	55
Obtention d'un contrat salarial pour le doctorant	30	6	57

Tableau 6 : Critères de sélection des candidats

Article 47 (L.412-1) Loi ESR

« La formation à la recherche et par la recherche intéresse outre les travailleurs scientifiques, la société toute entière. Elle ouvre à ceux qui en bénéficient la possibilité d'exercer une activité dans la recherche comme dans l'enseignement, les administrations et les entreprises.

Lorsque les besoins sur service public et la nature des missions le justifient, les statuts particuliers de certains corps de fonctionnaires de l'Etat de catégorie A peuvent prévoir un concours externe **réservé sur titres et épreuves ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de doctorat.**

Cette formation s'effectue dans les universités, les écoles d'ingénieurs, les instituts universitaires de technologie, les grands établissements, les services et organismes de recherche et les laboratoires d'entreprise. Les diplômes et grades universitaires qui peuvent la sanctionner sont décernés dans des conditions définies par l'autorité administrative compétente. »

Statut des doctorants



Les scientifiques sont plus nombreux que les doctorants des autres groupes à vouloir la limitation du nombre de thèses aux thèses financées ($X^2=10,57$, $dl=4$, $p=.031$) que ce soit par un contrat salarial ($X^2=21,37$, $dl=4$, $p=.000$) ou par un financement de l'équipe de recherche ($X^2=18,68$, $dl=4$, $p=.000$). Les scientifiques et les doctorants de SHS sont plus sensibles que les doctorants de droit et lettres à l'adéquation des thèses aux thèmes de l'équipe de recherche ($X^2=9,26$, $dl=4$, $p=.054$), ainsi qu'à la faisabilité de la thèse ($X^2=10,34$, $dl=4$, $p=.035$). La valeur du projet de recherche est parfois liée aux possibilités de valorisation : « *En forte relation avec un labo tel qu'une CIFRE* » ; « *les retombées de la thèse* ». Concernant la faisabilité, on constate aussi une différence entre les hommes et les femmes. Les femmes étant plus sensibles à ce critère que les hommes ($X^2=8,81$, $dl=2$, $p=.012$). Avec des commentaires qui en disent longs sur les conditions de travail : « *limitation aux places physiques dans le laboratoire de recherche, prévoir des bureaux et des ordinateurs pour tous les doctorants* ».

A ces critères, certains ont ajouté : « *la motivation du candidat (entretien préalable avec l'équipe de recherche et les directeurs de thèse)* », « *l'expérience de futur doctorant dans le domaine de la recherche (stages en labo d'au moins 6 mois)* ».

La mobilité étant un élément clé de la politique européenne de l'enseignement supérieur, nous avons voulu savoir si une **condition de mobilité** pour le recrutement serait acceptée par les doctorants. Quelle que soit la façon dont elle est présentée, une condition/obligation de mobilité pour l'admission en doctorat est toujours défavorablement perçue. La mobilité partielle dans une autre équipe de recherche ou à l'étranger est acceptable pour 34 à 37% d'entre eux (voir tableau 7).

Condition de mobilité	Oui	NR	Non
Changer d'équipe de recherche par rapport au master	10	11	72
Changer d'établissement par rapport au master	11	11	71
Une partie de la thèse dans une autre équipe de recherche	35	8	50
Une partie de la thèse à l'étranger	32	9	52

Tableau 7 : Acceptation de conditions de mobilité

Comme le souligne un répondant : « *La mobilité et la formation ne devraient pas être obligatoires mais encouragées* ». Aujourd'hui la mobilité est perçue comme un frein à la réussite : « *De plus, les élèves de master qui font leur M2 et leur thèse dans le même labo et sur le même sujet sont trop avantagés lorsqu'ils passent le concours doctoral et obtiennent des financements beaucoup plus facilement que lorsqu'on ne fait pas sa thèse dans l'université de ses études précédentes... Je croyais pourtant que la mobilité était un plus dans un cursus mais ce n'est absolument pas le cas lorsque l'on veut faire un doctorat sans avoir fait sa licence et son master dans la fac dans laquelle on veut faire son doctorat... Vraiment dommage* ».

Plus réalistes ou plus casaniers, les hommes sont plus nombreux que les femmes à ne pas souhaiter de condition de mobilité que cela soit un changement d'équipe de recherche par rapport au master ($X^2=10,72$, $dl=2$, $p=.004$) ou la réalisation d'une partie de la thèse à l'étranger ($X^2=6,36$, $dl=2$, $p=.041$).

L'opinion la plus fréquente concernant les **responsables de l'admission**

en doctorat est que cette décision relève d'un jury de membres de l'équipe de recherche (38,7%), ou du directeur de la thèse seul (17,2%). Les autres répondants proposent des jurys de composition très variable et assez confuse. Toutefois, il est clair pour 57,4% des doctorants, que si c'est un jury ou une commission qui fait la sélection, il devrait y avoir un doctorant en son sein.

Favoriser l'égalité hommes-femmes est une priorité du dialogue social européen. Nous avons introduit une question à ce sujet : Pensez-vous que des mesures spécifiques devraient être appliquées pour favoriser l'égalité hommes-femmes parmi les doctorants ? Les deux mesures proposées sont acceptées majoritairement : possibilité de congés de maternité (87%) et possibilité de congés parentaux (80,6%). D'autres suggestions ont été faites pour favoriser l'égalité hommes-femmes : « *Egalité homme femme dans l'obtention des bourses doctorales, ce qui éviterait d'avoir pour certaines disciplines, notamment les sciences dures, quasiment que des EC Hommes* » ; « *Favoriser les femmes (sous représentée dans ESR) dans la distribution des contrats doctoraux* » ; aménagement de temps partiels, durée de la thèse flexible, formations sur les stéréotypes, mentorat. Mais nous avons aussi trouvé un réfractaire à ce principe d'égalité : « *Homme-femme, Si TOUS les doctorants ont une possibilité de congés maternité ou parentaux, alors les hommes devraient pouvoir y accéder aussi. En ce qui concerne la question des congés de maternité ou parentaux en général, TOUS les doctorants n'ont pas ce droit dans leur contrat, et pourraient être facilement « remplacés » s'ils y avaient recours. A mon sens la question de la maternité n'est pas compatible avec une thèse qui n'est qu'un CDD de quelques années. La maternité doit faire l'objet d'un choix personnel et non d'un contrat* ».

Opinions sur le statut des doctorants

Les institutions européennes souhaitent la reconnaissance des doctorants comme des professionnels en formation. Nous avons vu que les doctorants n'ont qu'une perception vague de leur statut. Quel serait, selon eux, meilleurs le statut ? 65,6% privilégient celui de salarié de l'établissement et seulement 12,9% celui d'étudiant boursier. Certain rejettent le statut de salarié : « *Forcer TOUS les futurs doctorants à trouver un financement, sans leur en donner les moyens (dans les universités de lettres et sciences humaines par exemple) serait une erreur flagrante. Au cas où un doute vous apparaîtrait, non, ils n'en ont absolument pas les moyens aujourd'hui* ». Mais même parmi ces derniers, beaucoup estiment qu'un contrat est nécessaire pour clarifier les exigences du travail doctoral même s'ils n'obtiennent pas de financement. En effet, 77,4% des personnes interrogées répondent que le travail demandé pour obtenir le doctorat doit faire l'objet d'un contrat.

Les avis sur la **durée du contrat** sont partagés : trois ans (45% de ceux qui sont en faveur d'un contrat), quatre ans (39,4%) et cinq à 7 ans (16,9%). Un contrat d'une durée de trois ans est majoritaire parmi les doctorants de sciences et de SHS alors que les réponses des doctorants de droit et lettres sont très dispersées ($X^2=37,72$, $dl=18$, $p=.004$) : « *Il semble important de reconnaître les écarts structurels entre une thèse en sciences « dures » et une thèse en LSH. Actuellement, les durées de thèses (et par voie de conséquence, les financements type contrat doctoral...) sont alignées à celles des thèses en sciences dures* ».

qui sont, quant à elle, réalisables en 3 ans. Or les thèses en LSH durent environ 4/5 ans. Aussi conviendrait-il de reconnaître les spécificités propres à chaque domaine, surtout à ce niveau de formation ».

Mais la préférence pour une durée supérieure à trois ans est aussi argumentée chez les scientifiques : « Mes réponses correspondent à ce qui est en place actuellement dans mon université et mon école doctorale, exceptée la durée de thèse que je juge trop courte par rapport à la quantité de travail demandée. Nous sommes jugés actuellement comme ayant effectué une thèse moyenne en ayant soumis 3 articles dans des revues scientifiques de rang A. Nous ne pouvons soutenir sans validation de suivi d'un semestre de cours + sans publication acceptée de rang A + sans avoir présenté des résultats à un congrès international ». Quant à ceux qui ont bénéficié d'une mobilité, leur constat rejoint celui des syndicats européens : « Actuellement la durée de thèse en France est l'une des plus courtes au monde et n'est pas jugée comme suffisante. A la sortie du doctorat actuellement, nous ne sommes pas considéré comme chercheur, ni même chercheur débutant, 4 années de post-doc minimum nous attendent avant d'espérer candidater à un poste. Ce genre d'informations devrait être fourni aux étudiants de Master avant leur candidature » ; « Étant doctorant invité au département d'anthropologie de l'université de Californie à San Diego (UCSD), on constate une différence de taille dans la qualité de la formation doctorale étatsunienne par rapport aux universités françaises. La durée minimale du doctorat en science sociale reste à cinq années de formation au minimum. Les candidats sont encadrés grâce à des séminaires visant à inculquer les méthodes de l'enseignement, la valorisation de leurs travaux, la recherche active de financements, la compréhension du marché de la recherche à l'échelle internationale ainsi que la constitution d'un réseau de pairs. Leur plus grande qualité réside dans la mise en œuvre d'une éthique solidaire et de l'effort collectif au sein d'un département en opposition avec une logique de compétition et d'entre soi, souvent ressentie en France ».

Les opinions concernant **les signataires du contrat** sont aussi partagées à égalité entre le directeur de la thèse (32,2%), le directeur de l'équipe de recherche (32,2%), l'employeur du doctorant (32,2%) et enfin le financeur de la thèse (27,9%) avec beaucoup de réponses multiples. Mais on ne constate pas de différence selon la discipline.

Même ceux qui n'étaient pas en faveur d'un contrat ont répondu sur son **contenu**. On a ici l'impression que les doctorants souhaitent vraiment avoir connaissance de ce qui les attend quand ils s'engagent dans une thèse. Le contenu de ce contrat devrait être détaillé au-delà des règles

générales du droit du travail³. Toutes les rubriques introduites dans notre questionnaire ont reçu plus de 50% des réponses (voir tableau 8). Certaines rubriques ont été ajoutées comme les obligations du directeur l'équipe, le droit de travailler à côté, les conditions de réinscription, un document attestant des travaux effectués en cas d'arrêt de thèse et enfin l'aide à la publication : « Dans la mesure où un contrat est financé, on devrait aider le doctorant à la publication de la thèse (accord de 6 mois de plus ou autre aide) ».

Contenu du contrat	% de réponses
Taux de rémunération (salaire, allocation ou bourse)	79,5%
Droit à congés pour maladie	79,5%
Cotisations pour la retraite	75,2%
Financement de congés de maternité et leur prise en compte dans la durée du contrat	72%
Droit à la formation	70,9%
Durée et organisation des congés annuels	69,8%
Conditions d'enseignement (interdiction, autorisation ou obligation)	68,8%
Obligations du directeur de thèse	67,7%
Aide à la mobilité	64,5%
Droit à la syndicalisation	64,5%
Description du travail à accomplir	61,2%
Charge de travail (temps d'enseignement, de préparation de cours, de correction de copies, surveillances d'examens, réunions pédagogiques, etc.)	61,2%
Accès aux équipements (reproduction des documents, fournitures, bureaux, informatique, rangement, salles de restauration ou de repos)	54,8%

Tableau 8 : Contenu du contrat de travail



³ En France mais pas nécessairement dans tous les pays européens.



Les responsabilités du directeur de thèse envers son doctorant doivent être spécifiées, signe que la Charte des thèses reste très insuffisante : « Il faut clairement définir les obligations du directeur de thèse (Nombre de rencontres minimal par an, nombre maximal de doctorants par directeur, aide à la publication ou à la participation à des colloques) et trouver un moyen de les faire appliquer ».

On constate quelques nuances dans les réponses selon le genre et la discipline. En toute logique avec les réponses concernant les conditions d'admission, les femmes sont plus nombreuses à demander une aide à la mobilité que les hommes ($X^2=8,73$, $dl=2$, $p=.012$). Les femmes sont également plus nombreuses que les hommes à demander le descriptif du travail à accomplir soit bien stipulé dans le contrat ($X^2=6,99$, $dl=2$, $p=.030$). Par contre, les scientifiques sont moins nombreux que les doctorants des autres disciplines à souhaiter y voir figurer un descriptif du travail à accomplir ($X^2=11,70$, $dl=4$, $p=.019$).

Contenu de formation	obligatoire	facultatif
Recherche	69	18
Méthodes d'enseignement	41	44
Compétences utiles sur le marché du travail	40	45
Techniques d'évaluation	21	54
Structure de l'employeur	22	63
Gestion des conflits avec les étudiants	18	66
Formation à distance	10	73

Tableau 9 : Contenu de la formation

Beaucoup de doctorants enseignent au cours de leur formation. Selon les disciplines, les termes du contrat doctoral ou la taille des universités, l'enseignement constitue une obligation, une recommandation ou une impossibilité. C'est la raison pour laquelle nous avons demandé si cet enseignement doit être évalué et par qui. 65,15% des répondants estiment que les activités d'enseignement devraient être évaluées, et ce par un tuteur nommé à cet effet dans le contrat (pour 80% d'entre eux). Une remarque sonne juste : « Avant d'être évalué pour ses enseignements il faudrait surtout être formé ». Ce qui nous conduit aux questions sur la formation doctorale.

Opinions sur le contenu de la formation doctorale

Seule la recherche est considérée par une large majorité (74,1%) comme un objet de formation obligatoire (voir tableau 9). Les avis sont partagés concernant la formation aux méthodes d'enseignement et l'acquisition de compétences utiles sur le marché du travail (43% obligatoires et 48,3% facultatives) ; les autres propositions sont rangées dans les formations facultatives : connaissance de la structure de l'employeur (67,7%), formation à la gestion des conflits avec les étudiants (70,9%) et mise en pratique de la formation à distance (78,4%).

D'autres propositions ont été ajoutées : ressources documentaires, méthodes de rédaction, structure, financement et valorisation de la

recherche publique et privée). Ce commentaire fait état d'une absence d'information avant le doctorat et de la nécessité d'acquérir des compétences professionnelles : « Il faudrait une information sur le futur des docteurs (employabilité, dans quel secteur, à quel poste) bien avant le doctorat ! (fin de licence et master). Il faudrait aussi plus de formations « annexes » même dans les masters « recherche » : gestion de groupe, communication, comptabilité, comment faire un cv... (au moins les bases) »

Il est intéressant de noter que les doctorants en droit et lettres sont moins nombreux à souhaiter une formation à la recherche ($X^2=10,56$, $dl=4$, $p=.031$), mais aussi aux méthodes d'enseignement ($X^2=15,90$, $dl=4$, $p=.003$) que ceux de sciences et de SHS. Si l'on peut interpréter cette dernière réponse par le fait que certains d'entre eux sont certifiés ou agrégés, comment analyser leur première réponse ?

Les conditions de validation du diplôme

Selon la Charte européenne du chercheur, avant de valider le diplôme, le doctorant doit être régulièrement évalué, comme il le sera dans le reste de sa vie professionnelle : « Les chercheurs en phase de formation devraient établir des relations structurées et régulières avec leurs directeurs de thèse/stage et leurs représentants facultaires/départementaux de manière à tirer le meilleur profit de leurs relations avec ceux-ci. Cela consiste notamment à consigner tous les progrès réalisés et résultats de recherche obtenus, à recevoir un retour d'information au moyen de rapports et de séminaires, à exploiter ce feedback et à travailler en respectant les programmes convenus, les jalons fixés, les prestations à fournir et les résultats de recherche à obtenir ». Il était donc normal d'évoquer les rapports intermédiaires dans notre questionnaire.

79,5% des répondants sont en faveur de rapports intermédiaires avant la thèse ; la plupart préfèrent un rapport annuel (62,1%), les autres un rapport à mi-parcours (38,3%). Dans ce rapport apparaîtraient l'avancement de la thèse (97,2%) et la participation à des colloques (54%). Certains en veulent moins : « Seulement si on est payé ! », « Pas un rapport, ça gaspille trop de temps pour rien. Mais un plan ou diagramme des objectifs et résultats pour détecter si ça va bien ou faut changer quelque chose ». Mais d'autres en veulent davantage : « tous les six mois » ; « Littérature / terrain / analyse des résultats après chaque étape de la thèse » ; « Rapport + entretien avec des membres externes dont le rôle est d'évaluer, de réorienter, d'aider à résoudre les éventuelles difficultés ».

Mais il semble que ces rapports intermédiaires ne devraient pas compter dans la validation du diplôme, car pour une très large majorité des doctorants, celle-ci ne doit porter que sur la rédaction de la thèse (94,2%) et sa soutenance (89,2%), éventuellement sur les tâches exécutées pendant la thèse (58%) (voir tableau 10).

Parmi les autres éléments de validation suggérés dans les réponses libres, on trouve : le nombre et la qualité des publications scientifiques,



Éléments à valider	oui	non
La rédaction de la thèse	88	5
La soutenance de la thèse	83	9
Les tâches exécutées	54	33
La formation reçue	36	56
Les activités d'enseignements	31	59

Tableau 10 : éléments de la validation du diplôme

l'implication du doctorant dans son travail et dans la vie associative de l'établissement, la rédaction de la thèse dans une langue étrangère : « Il me semble absolument indispensable de donner la possibilité aux doctorants travaillant dans un UFR langues étrangères de pouvoir rédiger leur thèse dans cette langue. Langue correspondant aux cours qu'ils donnent et qu'ils ont reçu, aux revues dans lesquelles ils publient, à la langue parlée par certains de leurs collègues, bref la langue qui correspond à tout, sauf, étonnement, à la rédaction de la thèse ».

Certains proposent un dossier semblable à celui demandé pour les promotions, ce qui est cohérent avec le statut de professionnel en formation : « Etat des lieux des publications scientifiques et tout autre critère du CV académique (Responsabilités administratives, heures de cours, formations effectuées etc...) » ; « formations effectuées, enseignements, vulgarisation, représentation, activités collectives et associatives dans l'ESR » ; « Tout ce qui concerne l'activité scientifique ». Mais, pour la plupart, l'évaluation ne doit porter ni sur la formation reçue (60%), ni sur les activités d'enseignement (63,4%).

Il n'est donc pas étonnant que 77,4% doctorants penchent pour une évaluation globale avec mention (situation actuelle) accompagnée éventuellement d'une attestation de compétences (35,4%) dont on ne voit pas bien comment elles seraient évaluées. Seuls 11,8% sont favorables à l'attribution de crédits.

Employabilité et perspectives de carrière

Cette partie du questionnaire évoquait les contrats postdoctoraux, comme passage entre la période de formation à celui de l'emploi à durée indéterminée, ainsi que la reconnaissance du diplôme sur le marché de l'emploi.

Les contrats postdoctoraux sont jugés utiles (63,4) voire indispensables (27,9%) par les doctorants. Pour la moitié d'entre eux (51,6%), ils devraient être accompagnés de compléments de formation et devraient durer un à deux ans, mais certains n'hésitent pas à parler de 5 à 8 ans !

53,6 % des doctorants considèrent qu'il existe un marché du travail à leur niveau. Les commentaires ont été très nombreux dans cette partie. Nous avons effectué une analyse thématique pour tenir compte de leur contenu.

Le marché du travail évoqué dans ces commentaires est public, privé, mais aussi associatif. « TOUS, car la rédaction d'une thèse permet d'acquérir des compétences et un niveau irremplaçables permettant de s'adapter à toutes les situations » ; « Tous, du moment où l'on sait se présenter et se mettre en valeur ».

Les activités exercées concernent essentiellement l'enseignement et la recherche (9), la recherche et le développement, R&D (9), la recherche (8), l'expertise, le conseil, l'audit, la consultation (6), l'encadrement et les postes à responsabilités (4), la conception de projets et d'innovations (4), l'enseignement et la formation (2) et aussi la création d'entreprise, l'ingénierie, le journalisme, la valorisation de la recherche, la préservation du patrimoine national et mondial. Elles peuvent se dérouler dans des organismes académiques ou de recherche publics (7), la haute administration, le gouvernement, les agences gouvernementales, les collectivités territoriales (5), les grandes entreprises, industries, multinationales (7) et aussi les PME et les sociétés de conseil (2). « Dans certaines boîtes privées ayant pris conscience de la plus-value des docteurs par rapport aux ingénieurs ».

Parfois l'accent est mis sur le rôle des disciplines ; chacun défendant l'idée que les débouchés cités se trouvent dans sa propre discipline, mais que cela doit dépendre « de la matière » : sciences dures, sciences de l'environnement, biologie, médecine, physique, mécanique, microélectronique, psychologie, ingénierie, technologie, sciences juridiques.

Sup'Recherche syndique aussi les Doctorants !

Les derniers succès électoraux de Sup'Recherche-UNSA confirment que notre engagement syndical et notre approche du syndicalisme touchent de plus en plus de nos collègues enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs. Sup'Recherche se félicite d'attirer de plus en plus de sympathisants, mais nous avons aussi besoin des jeunes pour contribuer à renouveler les idées syndicales.

Nous comptons sur vous.

**Tarif spécial doctorant :
51 euros pour l'année
universitaire 2013-2014**

Rejoignez-nous !



Comme on le voit dans le tableau 11 ($X^2=9,40$, $dl=4$, $p=.051$), les scientifiques estiment à une large majorité (70,5%) qu'il existe un marché du travail pour les docteurs. Les littéraires, pour leur part, n'y croient pas (37,5%). Alors que les doctorants en SHS sont partagés (43,7 %).

Contenu de formation	obligatoire	facultatif
Recherche	69	18
Méthodes d'enseignement	41	44
Compétences utiles sur le marché du travail	40	45
Techniques d'évaluation	21	54
Structure de l'employeur	22	63
Gestion des conflits avec les étudiants	18	66
Formation à distance	10	73

Tableau 9 : Contenu de la formation

Toutefois, le scepticisme s'exprime aussi dans toutes les catégories : « Peut-être dans, ou dans certains types de travail très spécifiques, mais je dirais qu'il s'agit d'une heureuse coïncidence, et non pas d'une valeur intrinsèque du titre de docteur (sauf dans des cas très particuliers, en réalité on pourrait faire le même travail 3 ans plus tôt sans avoir complété une thèse) » ; « La standardisation de la formation doctorale et le fort encadrement réglementaire sont la cause de la grande baisse de niveau de formation et en parallèle de leur mauvaise insertion dans le marché du travail. Les exemples avec d'autres pays européens sont frappants ».

Le cadre Européen des Certifications définit un certain nombre de compétences professionnelles au niveau doctoral. Nous avons demandé si cette certification devait être incluse comme supplément au diplôme. Les réponses sont majoritairement positives (67,7%). Mais là encore les doctorants en sciences et en SHS sont plus sensibles à cette présentation que leur collègues de droit et lettres ($X^2=14,79$, $dl=4$, $p=.005$) (voir tableau 12).

	oui	non	NR
Droit et lettres	5	6	5
SHS	26	5	1
Sciences	25	6	3
	56	17	9

Tableau 12 : Inclusion de la certification dans le diplôme

Un commentaire souligne la dureté de la réalité actuelle : « J'ai soutenu mon doctorat en décembre dernier, étant d'origine ukrainienne, le plus gros problème que j'ai rencontré chez mon employeur est la reconnaissance de mon diplôme. En Ukraine, il n'y en a pas, il faut passer par une procédure dure, longue, humiliante et qui vaut presque encore une soutenance, On aurait dû reconnaître quand même le diplôme! »

Représentations

Nos dernières questions portaient sur la représentation des doctorants dans les instances de l'établissement.

Les doctorants semblent ne pas savoir qu'ils sont représentés dans les instances... Or, ils le souhaitent massivement (95,6%) être représentés dans les instances universitaires et dans celles de leurs employeurs (77,4%). Un quart d'entre eux semblent faire confiance aux syndicats d'étudiants (24,7%) pour les représenter, un peu plus aux syndicats de salariés (30,1%). L'autre moitié de l'effectif souhaite des représentants élus dans les instances scientifiques⁴ à partir de candidatures spontanées de la base ou, à la rigueur, issues « d'un regroupement indépendant de doctorants » ou d'un « syndicat de doctorants ». Quinze commentaires vont dans ce sens. Cela reflète le fait qu'ils ne se sentent ni étudiants, ni salariés, mais aussi qu'ils ne font guère confiance aux organisations syndicales pour les représenter.

L'UNSA Éducation a lancé le 15 mai une grande enquête « Mon métier, mon avis ! » sur les métiers de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture.



En 15 jours, plus de 10 000 collègues ont déjà répondu.

Les premières réponses nous montrent que nous avons tous des choses à dire sur notre métier, nos conditions de travail et l'actualité dans notre secteur.

Exprimez-vous et participez à cette enquête jusqu'au 15 juin en vous connectant sur le lien suivant. Cela ne prend que quelques minutes.

<http://enquete-metiers.unsa-education.com>

En guise de conclusion

Cette enquête sur l'opinion des doctorants concernant les études doctorales a suscité l'intérêt des répondants comme en témoignent leurs désirs de retour sur les résultats et d'information sur notre syndicat. Il est aussi très riche d'enseignements que nous allons brièvement résumer.

Plus des trois quart des doctorants ne se perçoivent pas de statut clair. Le financement de leur thèse n'empêche pas l'accumulation d'autres revenus. Ils sont nettement favorables à un numérus clausus, ce qu'ils argumentent par le petit nombre de financements, de places d'accueil (conditions de travail) et de débouchés. Ils restent cependant ouverts à un accès des professionnels à conditions qu'ils fassent la démonstration de leur qualité de chercheur. Ces résultats sont cohérents avec le choix majoritaire d'un statut de salarié de l'établissement et la signature d'un contrat dans lequel de travail doctoral doit être très détaillé, ainsi que les conditions de travail. Pour eux, seule la formation à la recherche devrait être obligatoire ; tout le reste devrait être facultatif. Et la thèse et elle seule devrait peser pour l'obtention du diplôme. La thèse en trois ans, le passage par le post-doctorat avant de trouver du travail semblent être passés dans les normes. Et si quelques-uns sont optimistes quant à la reconnaissance sociale et économique de leur niveau d'études, la plupart restent sceptiques. Enfin ils se méfient des syndicats pour les représenter et préféreraient des organisations spécifiques.

Ces résultats doivent être nuancés selon le genre du répondant et surtout selon sa discipline, mais pas selon l'année de thèse. Les scientifiques semblent avoir intégré les normes en vigueur et s'en satisfaire. Les doctorants en sciences humaines et sociales envisagent plus positivement l'ouverture d'un marché du travail hors enseignement supérieur et recherche publique. Les littéraires et les juristes semblent les moins satisfaits et aussi les plus pessimistes quant aux évolutions possibles.

D'une manière générale, il semble difficile aux doctorants d'imaginer un cadre différent de celui qu'ils vivent. Par exemple, la norme de trois ans qui n'est qu'une limite budgétaire, devient une norme de qualité. Ils sont peu au courant des règles, ou ils ne connaissent que les règles locales leur Ecole Doctorale, qu'ils perçoivent comme nationales voir internationales. Enfin ils sont très peu professionnalisés et ne souhaitent pas l'être. En tout cela, ils ne semblent pas très différents de la plupart des enseignants-chercheurs et chercheurs en poste.

⁴ S'il y a des représentants des docteurs dans les Conseil scientifiques (ce que certains des répondants semblent ignorer), ils ne sont pas actuellement électeurs ni éligibles dans les Comités Techniques.

Textes officiels relatifs au doctorat

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

- Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale
- Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche

Commission européenne

- Recommandation de la Commission du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs
- Communication de la commission au parlement européen, au Conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions - Programme-cadre pour la recherche et l'innovation "Horizon 2020" (30/11/2011)

Parlement européen

- Recommandation du Parlement européen et du conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

EUA (Association Européenne des Universités)

- Doctoral programmes for the european knowledge society - report on the EUA doctoral programmes project 2004-2005

CONGRÈS NATIONAL de Sup'Recherche-UNSA

BORDEAUX
les 29 & 30
Novembre 2013

Renseignements & Inscriptions :
sup-r@unsa-education.fr



L'UNSA-Recherche organise également son
Congrès le Jeudi 28 Novembre 2013



Publication du Syndicat
Sup'Recherche-UNSA
87 Bis avenue Georges Gosnat
94853 Ivry sur Seine Cedex
• Tel : 01 58 46 14 86
• Courriel : Sup-r@unsa-education.org
• Site Web : [Http://www.sup-recherche.org](http://www.sup-recherche.org)

Directeur de la Publication
Christine Roland-Lévy

Rédacteur en chef
Christine Roland-Lévy

Charte Graphique & Impression
STUDIO TACTIC - 01 48 17 89 12

Conception, réalisation : **Cyrille Mourtou**

Sup'Recherche-UNSA
87 bis, avenue Georges Gosnat
94853 IVRY SUR SEINE CEDEX
Tél. : 01 58 46 14 86
Courriel : sup-R@unsa-education.org
Internet : www.sup-recherche.org



CASDEN, la banque de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

La CASDEN affirme ses valeurs d'entraide et de solidarité et donne à tous les personnels de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture la possibilité de réaliser leurs projets dans les meilleures conditions. Partager avec vous une relation de confiance, à la CASDEN c'est une priorité.

Un réseau de Chargée de Relation Enseignement Supérieur et Recherche à votre disposition

■ Coordonnées disponible sur www.casden.fr

