

## **Soutenir la reconnaissance du doctorat en France, au bénéfice d'une recherche publique attractive et d'une société innovante**

À l'occasion de la consultation sur le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche, l'Association Nationale des Docteurs (ANDès) exprime plusieurs propositions pour soutenir la reconnaissance du doctorat en France, au bénéfice d'une recherche publique attractive et d'une société innovante.

Le doctorat est à la fois une expérience professionnelle de recherche et le plus haut diplôme de l'enseignement supérieur internationalement reconnu. Il mène ses titulaires à irriguer l'ensemble de la société et à pouvoir prétendre aux postes à haut potentiel. Le financement de la recherche publique, la recherche partenariale et l'innovation, l'attractivité des carrières et des métiers scientifiques sont trois problématiques liées au doctorat, et qui font aujourd'hui l'objet d'une consultation ministérielle en vue du prochain projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche.

La reconnaissance du doctorat comme expérience professionnelle, par l'État, par la recherche publique elle-même, par les employeurs des docteurs et par l'ensemble de la société, constitue un point d'appui solide pour une recherche publique plus attractive et une société plus innovante. Cette dynamique de long terme nécessite des moyens qu'un État responsable saura engager.

L'ANDès formule au gouvernement des propositions législatives pour soutenir la reconnaissance du doctorat en France et, ainsi, pour soutenir une recherche ambitieuse pour une société innovante.

### **Pour un État proactif sur le long terme afin de sauver l'emploi scientifique public et la recherche publique**

#### **Observations :**

L'attractivité des métiers de la recherche publique ne peut être dissociée du nombre d'emplois pérennes proposés et des moyens financiers liés. La perspective d'une carrière dans la recherche publique est un élément important de la motivation initiale des candidats qui s'engagent dans un doctorat, et qui irriguent, une fois docteurs, l'ensemble de la société. Il est indispensable que l'État montre l'exemple dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, sous peine d'un assèchement du vivier et du sacrifice de la recherche française par manque de forces vives (doctorants, docteurs en CDD de recherche, titulaires). Le budget dédié à la recherche publique en France n'est pas satisfaisant pour atteindre cet objectif.

Il est préoccupant de constater que l'État, qui investit pour la formation des étudiants et qui fixe des objectifs de plus en plus élevés quant au niveau d'éducation et de formation d'une classe d'âge, ne se donne pas les moyens d'être attractif pour ses propres diplômés du doctorat, plus haut diplôme internationalement reconnu. Au-delà du manque de perspectives professionnelles dans la recherche

publique qui risque de décourager bon nombre d'étudiants à se diriger vers un doctorat, l'extrême difficulté de trouver un poste pérenne après de nombreuses années d'espoir provoque de véritables drames individuels.

Ces constats sont notamment la conséquence de l'évolution régulière à la baisse du nombre de postes de chercheurs et enseignants-chercheurs dans la recherche publique, en nombre de nouvelles embauches mais aussi en stock, dont il convient d'inverser la tendance. Cette diminution provoque de plus de nombreuses dérives, comme par exemple les postes « colorés » ou « fléchés » de plus en plus nombreux dans les EPST, dans un esprit contraire à la transparence d'un recrutement de la fonction publique. Par ailleurs, le nombre faible de promotions, et donc d'évolution salariale, engendre des départs de personnels compétents.

Une autre dérive conséquente du nombre trop faible de postes de chercheurs et enseignants-chercheurs est la proportion croissante du recrutement de candidats de plus en plus expérimentés, entretenant par là-même la longue durée de la précarité des débuts de carrière dans la recherche académique, contraire à l'attractivité de ces métiers et par conséquent, du doctorat. De plus, l'expérience de la période de CDD avant l'obtention d'un poste pérenne de chercheur ou enseignant-chercheur, donc sur un poste identique, n'est aujourd'hui parfois reprise que pour moitié : cette règle n'est pas adaptée dans un contexte d'une précarité de longue durée.

#### Propositions :

- **Définir un schéma financier en augmentation substantielle, graduelle sur plusieurs années, afin de garantir une augmentation, sur le long terme, du nombre de postes pérennes de chercheurs, enseignants-chercheurs et personnels d'accompagnement la recherche dans les établissements publics de recherche.** L'État est invité à prendre sa responsabilité politique quant au financement de la recherche publique et à en faire une priorité nationale, face aux enjeux déterminants auxquels le monde est et sera confronté dans les décennies à venir.
- **Prévoir une augmentation pluriannuelle de la masse budgétaire dédiée à la recherche publique nécessaire au financement du Glissement Vieillesse Technicité (GVT).** Il s'agit d'une condition importante pour limiter le frein aux évolutions de carrière.
- **Donner les moyens financiers et législatifs à la recherche publique de prendre en compte, pour la reconstitution de carrière lors du recrutement sur un poste de chercheur ou enseignant-chercheur, la période nominale de réalisation du doctorat définie juridiquement (quelles que soient les conditions contractuelles), ainsi que la durée de tout CDD de recherche et de tout ATER, réalisés après obtention du doctorat, à un taux de 100%.** La reprise de l'ancienneté à 50% de certains CDD de la fonction publique, selon les règles actuelles de celle-ci, n'est pas satisfaisante à l'heure où la durée de la période de précarité du début de carrière n'est pas anecdotique.
- **Mettre en place une limite du nombre d'années d'expérience après le doctorat pour le recrutement des chercheurs et enseignants-chercheurs.** Cette disposition permettrait, d'une part, de limiter l'influence du critère du nombre d'années d'expérience post-doctorale qui est aujourd'hui souvent un critère déterminant pour le recrutement des chercheurs et enseignants-chercheurs ; d'autre part, de limiter dans le temps la précarité des docteurs qui passent ces concours. Cette disposition est indissociable d'autres dispositions à adopter pour favoriser la reconnaissance du doctorat par l'ensemble de la société, et ainsi l'emploi des docteurs.

## Pour un accueil exemplaire des docteurs dans les fonctions publiques hors recherche

### Observations :

Une société innovante se doit de savoir accueillir convenablement les docteurs, qui ont fait le choix initial de débiter leur carrière dans la recherche académique. L'attractivité du doctorat en France, en tant que porte d'entrée aux métiers de la recherche, est en partie liée à l'intérêt des employeurs des docteurs et de l'accès à diverses perspectives professionnelles après le doctorat. Ainsi, la reconnaissance du grade de docteur par l'État est primordiale pour l'intérêt que la société porte à la formation par la recherche.

Les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, sont confrontées à un nécessaire renouvellement de leurs agents et à un besoin croissant d'innovation pour la modernisation de l'action publique. Les docteurs y sont largement sous-représentés alors qu'ils constituent un vivier qui correspond aux besoins actuels de toutes les fonctions publiques.

Les docteurs sont ainsi en capacité d'apporter à l'administration des compétences qu'elle recherche actuellement : des connaissances et savoir-faire de haut niveau, et spécifiques à chaque domaine de recherche, ainsi que des compétences transverses (telles que : établir un diagnostic, envisager différentes solutions et les appliquer ; gérer un projet et scinder un problème complexe en opérations simples consécutives ; chercher des financements ; collaborer à l'international ; s'exprimer de manière synthétique à l'écrit et à l'oral ; travailler en autonomie ou en équipes pluri-culturelles).

La haute fonction publique souffre de l'étroitesse de son vivier, ses agents étant pour la plupart issus des mêmes grandes écoles où ils ont reçu une formation similaire, ou des mêmes classes sociales. Pour y remédier, la haute fonction publique doit adapter sa gestion des ressources humaines à ses nouvelles missions en tenant compte des évolutions de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les obstacles à l'intégration des docteurs dans les fonctions publiques sont avant tout liés au mode de recrutement des fonctionnaires : les propositions formulées s'inscrivent dans un travail, mené par notre association depuis plus de dix ans, favorable au développement, pour les corps de catégorie A/A+, de voies de recrutement plus appropriées pour les titulaires du doctorat, ainsi que pour une meilleure valorisation des compétences des agents publics titulaires du doctorat. Les propositions formulées visent à renforcer les évolutions législatives introduites par la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche ([article L. 412-1](#) du Code de la recherche et [article 79](#) de la loi du 22 juillet 2013).

En particulier, un certain nombre de décrets d'application de la loi du 22 juillet 2013 permettant l'ouverture spécifique aux docteurs de corps de la fonction publique différencient la prise en compte de l'expérience professionnelle du doctorat selon la contractualisation dont a bénéficié celui-ci (par exemple contrat doctoral, CIFRE, absence de contrat de travail, etc.), ou encore accorde une bonification d'ancienneté selon la voie empruntée pour accéder au corps : ces dispositions ne sont pas justifiées en regard de l'unicité du doctorat maintes fois réaffirmée et à l'esprit de la loi actuellement en vigueur, qu'il convient donc d'explicitier. Pour aller plus loin dans la reconnaissance du doctorat comme expérience professionnelle, la durée de la période doctorale prise en compte dans la reconstitution de carrière dans la fonction publique, aujourd'hui non homogène, pourrait être égale à la durée nominale du doctorat définie juridiquement.

D'autre part, le rapport gouvernemental annuel au Parlement prévu par l'article 79 de la loi du 22 juillet 2013 n'a jamais été établi : il convient donc d'introduire de nouvelles dispositions législatives afin d'assurer sa publication régulière, dans le but de promouvoir l'amélioration continue de l'action de l'État en la matière.

Concernant les contractuels de la fonction publique, il est constaté que le doctorat est peu reconnu par les

autorités administratives. Il convient donc d'inciter l'ensemble des parties concernées à aborder la question de la reconnaissance du doctorat dans chaque décret organique des autorités administratives.

#### Propositions :

- **Amender l'article L. 412-1 du Code de la recherche pour favoriser l'accès des docteurs à des postes à haut potentiel en créant des voies d'accès spécifiques aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique hors recherche, à même de tenir compte de l'expérience professionnelle sanctionnée par l'obtention du doctorat au sens de l'article L. 612-7 du Code de l'éducation.** L'État se doit d'être exemplaire en matière d'identification des besoins d'innovation et de recrutement de docteurs, en impulsant une dynamique collective d'intérêt pour les apports de la formation par la recherche.
- **Tenir compte de l'expérience professionnelle des docteurs dans la reconstitution de carrière de la fonction publique, indépendamment des modalités contractuelles de réalisation des recherches ayant été sanctionnées par la collation du grade de docteur.** En effet, les situations contractuelles des doctorants sont aujourd'hui diverses (par exemple contrat doctoral, CIFRE, absence de contrat de travail, etc.), alors que la fonction publique hors recherche cherche à s'adjoindre les compétences que les docteurs ont pu développer quel que fût le cadre contractuel de leur doctorat.
- **Tenir compte de l'expérience professionnelle des docteurs dans la reconstitution de carrière de la fonction publique, indépendamment des voies d'accès aux corps et cadres d'emplois.** En effet, c'est bien les spécificités des voies d'accès aux corps qui doivent inciter les docteurs à y candidater, et non une bonification d'ancienneté spécifique ; en complément, l'État se doit d'être exemplaire en matière de reconnaissance du doctorat.
- **Tenir compte de l'expérience professionnelle du doctorat dans la reconstitution de carrière de la fonction publique, au niveau de la durée nominale du doctorat définie juridiquement.** Cette disposition vise à rendre l'État exemplaire en matière de prise en compte du doctorat comme une expérience professionnelle, en accordant exceptionnellement dans la reconstitution de carrière une durée égale à la durée nominale de cette expérience professionnelle spécifique définie juridiquement. Il s'agit également d'un facteur d'attractivité pour le doctorat. Noter que cette proposition couvre les deux propositions précédentes.
- **Assimiler l'expérience professionnelle des docteurs à des services effectifs, indépendamment des modalités contractuelles de réalisation des recherches doctorales, pour se présenter aux concours internes et troisièmes concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.** Cette disposition consiste à poursuivre la dynamique engagée dans la loi, à ce jour uniquement relative à l'École nationale d'administration (article L. 412-1 du Code de la recherche).
- **Rapporter annuellement le recensement des corps et cadres d'emplois dont les statuts particuliers ont été modifiés pour permettre aux titulaires d'un doctorat d'y accéder, les modalités d'accès spécifiques à chaque corps et cadre d'emploi concerné, l'impact quantitatif de ces mesures sur le nombre et la proportion de docteurs dans chaque corps et cadre d'emploi concerné. Confier la réalisation de ce rapport gouvernemental à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) et inscrire sa publication annuelle dans la loi de finance.** Ces dispositions visent à assurer une évaluation et une progression régulière de l'action de l'État en matière de reconnaissance du doctorat dans les fonctions publiques hors recherche.
- **Réunir l'ensemble des parties, pour toute nouvelle modification d'un décret organique d'une autorité administrative, en vue de permettre spécifiquement la discussion des conditions de la reconnaissance du grade de docteur, dans ledit décret, afin d'encourager l'emploi des titulaires du diplôme national de doctorat dans ladite autorité administrative.** Cette disposition reprend le principe de la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives, appliqué au secteur public.

## Pour un accueil approprié des docteurs dans le secteur privé

### Observations :

Une société innovante se doit de savoir accueillir convenablement les docteurs, qui ont fait le choix initial de débiter leur carrière dans la recherche académique. L'attractivité du doctorat en France, en tant que porte d'entrée aux métiers de la recherche, est liée à l'intérêt des employeurs des docteurs et de l'accès à diverses perspectives professionnelles après le doctorat. Ainsi, la reconnaissance du grade de docteur par le tissu économique et associatif est une demande réitérée régulièrement par la communauté des docteurs et doctorants.

En particulier, la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives a fait l'objet d'une incitation législative des ministères concernés à réunir les parties prenantes, par l'[article 7 de la loi du 18 avril 2006](#) de programme pour la recherche, précisée d'une date limite au 1er janvier 2016 par l'[article 82 de la loi du 22 juillet 2013](#) relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, dispositions qui sont codifiés dans l'[article L. 411-4](#) du Code de la recherche. La date limite du 1er janvier 2016 n'a pas été respectée, alors que la reconnaissance du doctorat est encore faible dans les conventions collectives.

Le rapprochement entre le secteur de la recherche académique et le tissu économique a récemment pris corps avec l'[arrêté du 22 février 2019](#) définissant les compétences des diplômés du doctorat et inscrivant le doctorat au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'inscription du doctorat au RNCP installe un langage commun, notamment à propos des compétences des docteurs, et a été reconnue par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) comme une étape préalable à la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives ([22 fiches RNCP pour le doctorat...](#), Jean-Louis Gouju, MESRI, Journée nationale sur le Doctorat - 27 mars 2018).

Forts de l'inscription du doctorat au RNCP, il convient donc d'amender l'[article L. 411-4](#) du Code de la recherche pour repositionner dans un futur proche la date limite de convocation des parties prenantes par les ministères concernés pour la reconnaissance du grade de docteur dans les conventions collectives.

### Propositions :

- **Convoquer, par un arrêté conjoint du ministre chargé de la recherche, du ministre chargé de l'industrie et du ministre chargé du travail, une commission formée de délégués des parties signataires aux conventions de branche ou aux accords professionnels ou interprofessionnels en vue de permettre la discussion des conditions de la reconnaissance du grade de docteur, dans le cadre des conventions ou des accords, avant le 1er janvier 2022, afin d'encourager l'emploi des titulaires du diplôme national de doctorat.** L'esprit de cette disposition, précédemment introduite mais dont la date limite légale n'a pas été respectée, est d'autant plus d'actualité après l'inscription récente de doctorat au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
- **Indiquer dans l'[article L. 612-7](#) du Code de l'éducation que le grade de doctorat – et non pas seulement le titre de docteur – vaut expérience professionnelle de recherche qui peut être reconnue dans les conventions collectives.** En effet, il s'agit bien de reconnaître spécifiquement dans les conventions collectives le diplôme national de doctorat et la collation du grade que son obtention seule entraîne ; le titre de docteur étant partagé par les titulaires de plusieurs diplômes.

## Pour l'augmentation pluriannuelle de l'effort d'investissement dans la recherche publique et privée et pour une meilleure utilisation du Crédit d'Impôt Recherche en ce sens

### Observations :

Promouvoir une recherche publique attractive et une société innovante nécessite que la France s'en donne les moyens, en particulier financiers. L'État est un investisseur en première ligne pour inciter la société à un effort de recherche et développement. Les objectifs de la GERD (*Gross Expenditure in Research and Development*), concernant les secteurs public et privé, ont été fixés au niveau européen à 3 % du PIB par la **stratégie de Lisbonne** en 2000 et réaffirmée par le **programme H2020** en 2009. Les **chiffres de l'OCDE** indiquent que la GERD de la France était à hauteur de 2,093 % du PIB en 2000, et est seulement à 2,189 % du PIB en 2017, bien en-deçà des grandes nations de recherche et de l'OCDE. La France et l'Europe accumulent du retard sur les autres grandes puissances. À titre de comparaison, la GERD de l'Allemagne est passée, sur la même période, de 2,392 % à 3,022 % du PIB (ce dernier chiffre respecte la stratégie de Lisbonne), soit une progression équivalente à 6,5 fois celle de la France.

Une loi de programmation pluriannuelle de la recherche est une opportunité de fixer des objectifs clairs, chiffrés et échelonnés en matière d'investissement dans la recherche publique et privée, afin que la France et l'Europe ne renoncent pas à leur ambition sur la scène internationale. Cet investissement a des conséquences très directes sur l'emploi.

Concernant le tissu économique, l'État dispose d'un outil fiscal incitatif à l'augmentation des dépenses de R&D et de valorisation de l'emploi scientifique : le Crédit d'Impôt Recherche (CIR). Cependant, malgré son montant important, son utilisation actuelle n'est pas en phase avec l'objectif d'une augmentation substantielle de la GERD en France. Aussi, l'utilisation du CIR gagnerait à être une incitation transitoire à l'emploi des docteurs, nécessaire au changement culturel quant à l'intérêt porté à la formation par la recherche.

Plusieurs observations mettent en doute la réalité des travaux de R&D pris en compte dans l'assiette du CIR : le rapport de 2013 de la Cour des comptes sur **L'évolution et les conditions de maîtrise du crédit d'impôt en faveur de la recherche** constate un taux de fraude sur les dossiers contrôlés ; les **notes personnelles sur le CIR** de la sénatrice Brigitte Gontier-Maurin en 2015 soulignent que le « dispositif est gravement sous-administré », avec seulement 19,35 ETP affectés aux dossiers CIR au ministère responsable de la recherche, alors que l'on voit le « contrôle du CIR rapporter 30 fois le coût du contrôle assumé » par ce ministère. On peut aussi s'interroger sur la forte hausse du personnel de R&D déclaré dans les entreprises alors que les dépenses de recherche n'augmentent pas dans les mêmes proportions, ou sur la baisse du taux de docteurs parmi les chercheurs en entreprise, passé de 15% en 1997 à 12% en 2015. Le député Jean-Louis Gagnaire admettait ainsi en 2015 : « Le crédit d'impôt recherche est mal nommé : il s'agit en réalité d'un CICE pour les ingénieurs et les techniciens supérieurs. Il permet de rendre la masse salariale plus supportable, grâce à une réduction du coût des ingénieurs ». Le fait que les entreprises ne sont actuellement pas obligées de déclarer si elles déterminent leur assiette en mobilisant le Dispositif Jeune Docteur du CIR constitue un frein à l'établissement d'une vision partagée aussi objective que possible sur l'utilisation du CIR comme outil d'encouragement à la recherche et à l'innovation.

Concernant la recherche publique, il s'agit de donner durablement les moyens financiers aux universités et organismes de recherche, pour financer leur activité de recherche et l'emploi des personnels de recherche (doctorants et docteurs en particulier).

#### Propositions :

- **Définir l'objectif minimum de 3 % du PIB pour la GERD (*Gross Expenditure in Research and Development*) au terme d'une montée en puissance pluriannuelle**, en impliquant l'investissement de l'État à un niveau incitant l'ensemble de la société à un effort financier soutenu de recherche et développement.
- **Modifier les règles d'éligibilité au Crédit d'Impôt Recherche (CIR), en faisant reposer l'assiette déclarée sur l'augmentation annuelle des dépenses en R&D, et non pas sur la dépense totale des dépenses en R&D.** Il s'agit d'utiliser le CIR comme un outil ciblé et efficace pour que l'État favorise l'augmentation de l'effort de R&D du tissu économique.
- **Limiter l'assiette des dépenses de personnel prises en compte pour le CIR à 5 fois les dépenses de personnel de R&D titulaires d'un doctorat.** Cette disposition a pour objectif d'augmenter le recours à des titulaires du doctorat parmi les personnels de R&D, actuellement évalué à 12% et en baisse depuis 15 ans.
- **Dédier significativement plus de ressources, sur plusieurs années, au contrôle des déclarations relatives au CIR, afin que l'investissement de l'État pour la R&D bénéficie effectivement aux activités de R&D.** Cette disposition est particulièrement favorable dans le contexte actuel dans lequel il est estimé que le coût du contrôle représente environ 3 % des déclarations de CIR contrôlées.
- **Rendre obligatoire la déclaration précise du recours au Dispositif Jeune Docteur dans le calcul de l'assiette du CIR.** Cette disposition vise d'une part à faciliter le contrôle du CIR, d'autre part à favoriser la reconnaissance du doctorat comme atout pour la R&D du secteur économique.
- **Augmenter l'enveloppe budgétaire dédiée à l'activité de recherche publique, notamment en repositionnant une partie substantielle du CIR.**

#### Pour une plus grande visibilité du titre de docteur afin d'amorcer un changement culturel

#### Observations :

Le diplôme national de doctorat (au sens de l'article L. 612-7 du Code de l'éducation) correspond à la reconnaissance d'une expérience professionnelle de recherche menée à son terme. Il se distingue des diplômes d'exercice en médecine, en chirurgie dentaire ou en pharmacie qui, eux, permettent principalement l'exercice des professions correspondantes.

Les perspectives de carrière des titulaires du diplôme national de doctorat étant diversifiées, l'obligation de mentionner la spécialité ne semble pas justifiée, et peut même être contre-productive notamment lorsque le docteur n'exerce pas un emploi en lien avec le champ disciplinaire d'origine.

De plus, la limitation de l'usage du titre de docteur par les diplômés du diplôme national de doctorat freine la visibilité du doctorat et sa reconnaissance par la société. On constate par exemple l'utilisation du titre de docteur comme civilité dans les pays anglo-saxons.

#### Propositions :

- **Permettre, par l'article L. 412-1 du Code de la recherche, aux titulaires du grade de docteur de faire usage du titre de docteur sans en préciser la spécialité.** En effet, les perspectives de carrière des docteurs sont diversifiées et non nécessairement en lien avec le champ disciplinaire d'origine ;

le diplôme national de doctorat se distingue des diplômes d'exercice en médecine, en chirurgie dentaire ou en pharmacie, donnant droit à l'utilisation du titre de docteur mais dont le diplôme ne correspond pas au grade, et qui permettent principalement l'exercice des professions correspondantes.

- **Permettre aux titulaires du grade de docteur de faire usage du titre de docteur en toutes circonstances.** En effet, la mise en œuvre de ces dispositions accélérerait la visibilité et la reconnaissance du diplôme national de doctorat et du plus haut grade universitaire, par la société.
- **Permettre aux titulaires du grade de docteur de faire usage du titre de docteur comme civilité.** En effet, la mise en œuvre de ces dispositions accélérerait la visibilité et la reconnaissance du diplôme national de doctorat et du plus haut grade universitaire, par la société.

## **Pour une réforme de l'HDR en cohérence avec l'évolution des stratégies de ressources humaines**

### **Observations :**

La définition de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) dans les Codes de l'éducation et de la recherche ne met pas assez en évidence la nécessité de vérification de compétences et connaissances d'une part liées à l'encadrement et, d'autre part, aux perspectives de carrières diverses des doctorants. Au-delà de la reconnaissance d'une maîtrise d'un champ thématique, l'HDR est appelée à devenir une reconnaissance de la montée en compétences des docteurs qui travaillent comme enseignants-chercheurs et chercheurs dans le secteur public. Des moyens relatifs à l'accompagnement de cette montée en compétences devront être mis en place, dans le respect des stratégies de ressources humaines des établissements.

### **Propositions :**

- **Préciser, dans le Code de l'éducation, que la délivrance de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) correspond à la maîtrise d'une stratégie de recherche dans un domaine scientifique ou technologique suffisamment large, et à la capacité à encadrer des chercheurs en début de carrière, incluant les doctorants.** Cette disposition vise à renforcer la définition de l'HDR, en cohérence avec l'évolution des stratégies de ressources humaines.
- **Décrire, dans la partie formation des personnels du Code de la recherche, les attendus de l'HDR. Préciser que l'HDR est le résultat d'un processus alliant formation théorique et expérience pratique de formation et d'accumulation d'expérience, organisé dans les années précédant sa délivrance. Préciser que l'obtention de l'HDR démontre la capacité à diriger un collectif, à gérer des projets, ainsi qu'une connaissance approfondie des spécificités de l'encadrement doctoral. Il est entendu que l'encadrement doctoral inclut le fait d'amener le doctorant à se considérer comme un professionnel de la recherche et à se donner les moyens de se positionner sur la poursuite de carrière souhaitée.** Ces dispositions visent à faire de l'HDR une reconnaissance de la montée en compétences des enseignants-chercheurs et chercheurs dans le secteur public. Un moyen pour accompagner celle-ci est la mise en place de formations spécifiques pour les chercheurs et enseignants-chercheurs qui souhaitent passer l'habilitation (par exemple formations au management, à l'intégrité scientifique, etc.).

## Pour l'amélioration de l'attractivité internationale de la France par le doctorat

### Observations :

La recherche est internationale par nature : l'attractivité des carrières de recherche en France ne saurait faire l'économie de dispositifs attractifs pour les candidats au doctorat venant de l'étranger. Cette nécessité est d'autant plus marquée que la baisse continue du nombre de doctorants en France depuis une décennie (MESRI, *L'état de l'emploi scientifique en France - Édition 2018*, p. 47) peine à être compensée par les flux venant de l'étranger. Conserver les docteurs étrangers qui ont été formés en France est, en plus d'être un facteur d'attractivité internationale, un défi important au bénéfice de la société française.

D'une part, la situation de l'emploi peut être opposée aux détenteurs de la **carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent-chercheur »** qui souhaitent la renouveler ou passer à la carte de séjour salarié. Cet état de fait constitue un frein à la stabilisation des talents internationaux en France. Une possibilité pour les détenteurs de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent-chercheur » est alors de demander une **carte de séjour mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise »**, qui écarte cette difficulté, mais qui n'introduit pas de dispositif pour que les intéressés conservent leur famille auprès d'eux, au contraire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent (famille) ». Il serait donc pertinent d'aligner les avantages de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent-chercheur » sur ceux de la carte de séjour mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise ».

D'autre part, concernant l'attractivité des titulaires d'un doctorat étranger sur des postes de chercheurs en CDD, il est identifié une problématique de caution logement, que le **dispositif VISALE** pourrait accompagner : en effet, aujourd'hui, les chercheurs docteurs de plus de 30 ans rémunérés par des fonds publics n'ont pas droit à la caution logement par le dispositif VISALE.

### Propositions :

- **Faciliter la conservation des talents internationaux sur le territoire français, lors de l'extension de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent-chercheur » ou de son passage à la carte de séjour salarié, en autorisant les intéressés à se faire recruter en France sans que la situation de l'emploi ne soit leur opposable.** Cette disposition a pour objectif d'adjoindre un avantage de la carte de séjour mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise », afin que les titulaires d'un « passeport talent-chercheur » ne soient pas contraints de choisir la carte de séjour mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise » qui, elle, est moins avantageuse sur le plan de la famille que la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent-chercheur ».
- **Élargir le droit à la caution logement du dispositif VISALE aux chercheurs docteurs de plus de 30 ans rémunérés par des fonds publics.** Cette disposition a pour but de favoriser l'accueil en France de docteurs internationaux.

## Pour un cadre du doctorat favorisant la reconnaissance du doctorat comme expérience professionnelle de recherche dans tous les secteurs socio-économiques

### Observations :

L'État et les établissements de recherche sont les premiers garants de l'attractivité des carrières et des métiers de la recherche, dont la reconnaissance du doctorat comme expérience professionnelle de recherche est un levier incontournable. La reconnaissance du doctorat par le secteur de la recherche académique lui-même est une condition indispensable à une meilleure reconnaissance du doctorat dans tous les secteurs socio-économiques, publics et privés. La reconnaissance du doctorat par la société nourrit l'intérêt pour la recherche et stimule les vocations pour ses métiers. Il s'agit d'un cercle vertueux à cultiver.

Les travaux de recherche doctorale sont indispensables à la production scientifique française. Plus largement, les doctorants et docteurs sont des forces vives qui permettent à la France de se positionner dans le monde en matière de recherche publique et privée. Il est grand besoin que les doctorants, en tant que professionnels de la recherche et producteurs de savoirs nouveaux, soient reconnus comme tels, en particulier à l'aide d'un contrat de travail pour leur travail de recherche. Aujourd'hui, les conditions contractuelles du doctorat sont diverses : contrat doctoral, CIFRE et autres contrats pour la recherche, bourse et libéralité (sans contrat de travail), contrat de travail pour autre chose que la recherche (par exemple enseignement dans l'éducation nationale), absence de ressource (et souvent travail alimentaire en parallèle, parfois fourni par l'université elle-même sous forme de vacations). Les modalités contractuelles autres que celle d'un contrat de travail pour l'activité de recherche doctorale ne sont pas satisfaisantes pour la production de savoirs nouveaux et pour la reconnaissance du doctorat comme expérience professionnelle. Cette diversité de modalités contractuelles est particulièrement visible et problématique à l'échelle d'une unité ou équipe de recherche, alors que les doctorants effectuent une activité similaire en disposant de ressources financières substantiellement différentes et peuvent faire face à des difficultés administratives spécifiques, notamment dans le cas de doctorants étrangers boursiers pour lesquels le sentiment de discrimination est prégnant.

D'autre part, le doctorat, début de carrière de recherche, est également un processus diplômant au cours duquel les doctorants montent en compétences. Certains doctorants n'ont pas accès à un bureau, n'ont pas de lieu d'échanges avec leurs collègues et encadrant, n'ont pas de ressources financières pour participer à des congrès de recherche, etc. Il est indispensable que les conditions matérielles, financières et humaines soient réunies pour une production de haut niveau de recherche et la formation des talents qui irriguent l'ensemble de la société. Ces conditions influencent notablement le positionnement des acteurs du doctorat pendant celui-ci, ainsi que, postérieurement, la reconnaissance du travail accompli dans un cadre déjà professionnel (contrat de travail, statut de personnel, bénéfices sociaux, accompagnement en tant que ressource humaine, etc.). À titre d'illustration, cette dynamique est observée pour les docteurs qui poursuivent leur carrière dans l'industrie après un doctorat réalisé sous convention CIFRE, qui réunit souvent ces bonnes conditions de travail. *A contrario*, un statut d'apprenti ne serait pas satisfaisant pour mener à bien un projet doctoral, puisqu'il est attendu des doctorants qu'ils se forment par la pratique de la recherche dans un contexte professionnel afin de produire des savoirs nouveaux ; la formation complémentaire est similaire à la formation continue dont bénéficie tout employé dans le cadre de la stratégie de ressources humaines de l'employeur. À noter que le mal-être au travail, la proportion d'abandons du doctorat et la diversité des durées du doctorat découlent en particulier des conditions dans lesquelles le processus doctoral est réalisé. La durée du doctorat est un critère de lisibilité du doctorat, considérant l'ensemble des champs disciplinaires de recherche pendant le doctorat et des poursuites de carrière diverses après le doctorat.

Les évolutions législatives en 2006 puis 2013 ont engagé le processus de reconnaissance du doctorat

comme expérience professionnelle de recherche. À l'occasion de la future loi de programmation pluriannuelle de la recherche, il convient de poursuivre en ce sens. Ainsi, les éléments constitutifs du doctorat, qui est caractérisé par une dualité, sont à renforcer à la fois dans le Code de l'éducation et dans le Code de la recherche.

Enfin, le doctorat, en tant que début de carrière dans la recherche, doit intégrer les principes déontologiques auxquels les chercheurs expérimentés sont soumis : le doctorat ne saurait être délivré à un doctorant ou attaché à un docteur s'il est avéré des manquements à l'intégrité scientifique pendant le doctorat.

#### Propositions :

- **Réaffirmer dans l'article L. 612-7 du Code de l'éducation que le doctorat est un diplôme national et un grade, une formation par la recherche, une expérience professionnelle de recherche liée à la production de savoirs nouveaux, un début de carrière dans la recherche et destiné à tous les secteurs socio-économiques, publics et privés.** En effet, le doctorat est un processus de mise en œuvre d'une activité de recherche dans un contexte professionnel, qui permet une montée en compétences transverses et transférables et en expertise au plus haut niveau international, et le développement d'un état d'esprit indispensable à une société innovante et tournée vers l'avenir.
- **Expliciter, dans l'article L. 612-7 du Code de l'éducation, la montée en compétences au cours du doctorat, de façon substantielle par la pratique de la recherche, et accompagnée par une formation complémentaire. Celle-ci ne peut prendre la forme d'un stage comme présentement indiqué dans la loi.** En effet, les doctorants peuvent être amenés à effectuer des collaborations, mais le doctorat en tant qu'expérience professionnelle, qui permet la création de connaissances nouvelles, ne se prête pas à la réalisation de stages.
- **Préciser dans l'article L. 412-1 du Code de la recherche que la formation par la recherche est le doctorat (au sens de l'article L. 612-7 du Code de l'éducation).** Il s'agit ici de lier les deux articles de loi relatifs au doctorat qui se trouvent dans deux codes différents, conformément au fait que le doctorat est concerné par nature par les deux aspects.
- **Préciser, dans l'article L. 412-1 du Code de la recherche, que le doctorat est une expérience professionnelle de recherche, un processus lié à un projet de recherche, à la production de savoirs nouveaux et à une montée en compétences.** Ces dispositions ne relèvent pas seulement du Code de l'éducation.
- **Préciser, dans l'article L. 412-1 du Code de la recherche, que le doctorat est réalisé dans des conditions matérielles, financières et humaines propices à son déroulement. Préciser, dans le même article, que le doctorant bénéficie d'un contrat de travail pour ses travaux de recherche doctorale.** Ces dispositions sont incontournables pour favoriser la qualité du doctorat en tant qu'expérience professionnelle de recherche (elles sont par exemple réunies avec le dispositif CIFRE) et pour reconnaître à tout doctorant un statut de personnel, en accord avec le fait que les doctorants sont des professionnels de la recherche, forces vives aujourd'hui indispensables à la production de savoirs nouveaux.
- **Préciser, dans l'article L. 412-1 du Code de la recherche, que l'obtention du diplôme national de doctorat vaut collation du grade et du titre de docteur. Indiquer, dans le même article, que le diplôme, titre et grade peuvent être invalidés a posteriori par le CNESER réuni en commission disciplinaire en cas de méconduite avérée durant le doctorat.** Cette disposition vise à lutter notamment contre le plagiat et tout manquement à l'intégrité scientifique.

## **Pour une représentation unifiée et propre des jeunes chercheurs (doctorants et chercheurs contractuels titulaires du doctorat)**

### **Observations :**

Les jeunes chercheurs (doctorants et chercheurs contractuels titulaires du doctorat) ne bénéficient d'aucune représentation unifiée et propre à exprimer leurs intérêts spécifiques, alors qu'ils constituent une proportion très importante des professionnels de la recherche publique. Les travaux de recherche doctorale sont indispensables à la production scientifique française. Plus largement, les doctorants et docteurs sont des forces vives qui permettent à la France de se positionner dans le monde en matière de recherche publique et privée.

La faible considération des besoins et problématiques des jeunes chercheurs dans les instances constitue un frein potentiel à l'attractivité du début de carrière des chercheurs et pénalise ainsi la recherche académique.

Les jeunes chercheurs sont des professionnels de la recherche, et à ce titre ne peuvent être correctement représentés dans le corps électoral des usagers. De plus, la proportion des doctorants parmi les usagers d'un établissement public est très faible, alors qu'elle est beaucoup plus équilibrée parmi les professionnels de la recherche titulaires de la fonction publique. Ainsi, la représentation d'un doctorant parmi les personnels de l'établissement employeur (le cas échéant) serait plus adaptée à la représentation dans le collège des usagers de son établissement d'inscription.

### **Propositions :**

- **Créer un collège électoral spécifique (en parallèle aux collèges A et B) rassemblant l'ensemble des chercheurs temporaires (doctorants et docteurs en CDD).** Cette disposition vise à reconnaître, dans la gouvernance des institutions, le doctorat comme expérience professionnelle de recherche (disposition législative actuelle et affirmée dans les textes européens) et de positionner les doctorants avec les autres chercheurs en CDD, ces deux catégories de professionnels étant des forces vives incontournables de la recherche publique française.
- **Inscrire les chercheurs temporaires par défaut dans les collèges électoraux des établissements publics employeurs ou, lorsque l'employeur n'est pas un établissement public, dans les établissements d'inscription en doctorat.** Cette disposition vise à faire participer les personnels de recherche en CDD à la gouvernance des établissements de recherche employeurs et au CNESER, en reconnaissant le doctorat comme une expérience professionnelle de recherche.

## **Pour l'utilisation d'un vocabulaire approprié à la reconnaissance du doctorat comme expérience professionnelle**

### **Observations :**

L'attractivité du doctorat et sa considération par la société repose sur la reconnaissance du doctorat comme une expérience professionnelle de recherche, comme inscrit dans l'article L. 612-7 du Code de l'éducation et en cohérence avec l'activité des doctorants de production de savoirs nouveaux.

Pour considérer le doctorat comme une expérience professionnelle, une attention particulière doit être portée au vocabulaire employé. Continuer à parler d'« études doctorales », d'« étudiants en thèse », de « bourses », etc., contribue à prolonger la négation du caractère professionnel de l'activité de recherche des jeunes chercheurs. C'est dans cet esprit que la [Charte européenne du chercheur](#) et le [Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#) définissent le doctorant comme un « chercheur en début de carrière » (early-stage researcher). L'ANDès, et sa partenaire la CJC, rappellent le vocabulaire approprié dans la [fiche n°1 du Doctorat à la Loupe, « Les enjeux et les acteurs du doctorat »](#).

#### Propositions :

- **Désigner, dans les textes législatifs, le processus doctoral comme « doctorat », et non comme « formation doctorale ».** En effet, le terme de « formation doctorale » masque l'aspect d'expérience professionnelle en insistant uniquement sur l'aspect de la formation ; d'autre part, ce terme est polysémique puisqu'il désigne régulièrement la formation complémentaire suivie par les doctorants, qui ne saurait constituer l'essentiel du doctorat (au contraire de la pratique de la recherche).
- **Désigner, dans les textes législatifs, le processus doctoral comme « doctorat » et le manuscrit de thèse comme la « thèse ». De la même façon, le « directeur doctoral » ne se limite pas à être un « directeur de thèse ».** En effet, la thèse constitue l'un des livrables du doctorat, mais l'expérience du doctorat n'a pas pour seul objectif de produire ce livrable.
- **Désigner, dans les textes législatifs, les doctorants comme « doctorants » et non comme « étudiants » ou « étudiants en thèse ».** Cette disposition vise à reconnaître la spécificité des doctorants par rapport aux autres usagers, parce que professionnels de la recherche.
- **Désigner, dans les textes législatifs, les docteurs qui poursuivent leur carrière en CDD dans la recherche académique, comme « chargé de recherche contractuel », et non comme « post-doctorant » ou « stagiaire post-doctoral ».** En effet, cette expérience de recherche n'est pas un stage (le docteur n'est alors pas étudiant), et le terme « post-doctorant » est ambigu puisqu'il peut désigner tout titulaire du doctorat.
- **Désigner, dans les textes législatifs, l'expérience professionnelle après le doctorat comme une « poursuite de carrière », et non comme une « insertion professionnelle ».** En effet, un doctorant, en tant que professionnel de la recherche, est déjà inséré professionnellement dès le début de son doctorat.

---

## À propos de l'ANDès

L'ANDès est l'association nationale des docteurs. Fondée en 1970 et reconnue d'utilité publique depuis 1975, elle rassemble les docteurs de toutes disciplines, quel que soit leur âge, leur statut professionnel, qu'ils résident en France ou à l'étranger.

L'ANDès a trois missions principales :

- promouvoir le doctorat : mettre en avant la valeur ajoutée que représente l'expérience professionnelle du doctorat pour révéler les compétences des docteurs ;
- mettre les talents des docteurs au service de la société : contribuer au décroisement des sphères professionnelles en positionnant les docteurs comme « passeurs de frontières », tirer parti de l'expertise et des savoir-faire des docteurs pour relever les défis du monde de demain ;
- créer et mettre en synergie les réseaux de docteurs : augmenter la visibilité collective des docteurs, permettre à chacun de développer son réseau professionnel, favoriser les interactions entre créateurs de réseaux.