

## CONTRIBUTION DU RESEAU NATIONAL DES COLLEGES DOCTORAUX A LA CONCERTATION POUR LA LOI DE PROGRAMMATION PLURIANNUELLE DE LA RECHERCHE

### Contenu

Recommandations .....	1
Quelques éléments de contexte et d'information en préambule .....	3
Niveau de rémunération des doctorants contractuels .....	4
Doctorants non financés pour préparer leur doctorat .....	7
Propositions relatives aux annonces du président Macron concernant l'ENA et les grands corps de l'état : une opportunité pour le doctorat et en particulier en SHS ? .....	8
Chiffrage : 100 millions d'euros par an pour revaloriser les contrats doctoraux des universités, des écoles et des ONR, .....	10

### RECOMMANDATIONS

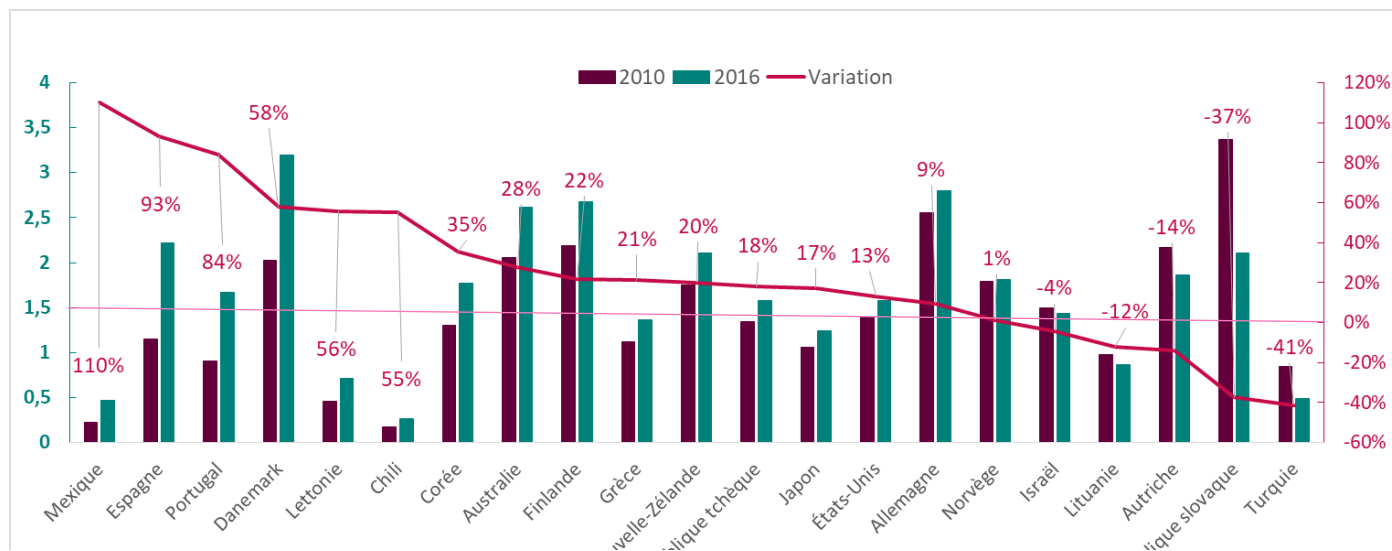
- Revaloriser les **rémunérations** des **enseignants-chercheurs** et **chercheurs en début de carrière**, en commençant par les **doctorants**, en veillant à la **progressivité** des rémunérations dans la diversité de leurs parcours, afin de soutenir l'attractivité des carrières scientifiques dans le secteur public.
- **Résorber les situations les plus insatisfaisantes** de préparation des thèses de doctorat. Celles-ci sont minoritaires mais font l'objet d'une médiatisation importante qui nuit à l'attractivité du doctorat. Pour cela il faudrait tendre vers une situation où **tous** les doctorants **en formation initiale** seraient **rémunérés pour préparer leur thèse** avec un **seuil de rémunération** supérieur au niveau du SMIC (qu'ils soient salariés ou boursiers d'un pays étranger).
- **Unifier** les droits et obligations qui découlent du fait d'être inscrit en doctorat (appartenance aux collèges électoraux, co-propriété intellectuelle ...) afin qu'ils ne varient pas selon les modalités de déroulement des thèses (salarié du public ou du privé pour préparer sa thèse, boursier pour préparer une thèse...) et améliorer la lisibilité de notre système vis-à-vis des publics nationaux comme internationaux.
- **Concernant la propriété intellectuelle**, trouver une voie pour que les établissements tutelles des unités de recherche d'accueil et/ou employeur des encadrants des doctorants ou des personnels techniques qui leur apportent un soutien puissent disposer d'une co-propriété intellectuelle sur les travaux des doctorants boursiers de pays étrangers qu'ils accueillent sans avoir à craindre une requalification en contrat de travail.
- **Distinguer** clairement les modalités pour un doctorat en **formation initiale** de celles pour un doctorat en **formation continue** (doctorants salariés pour une autre activité que la préparation du doctorat) et engager des partenariats avec les employeurs pour faire du cadre du **doctorat en formation continue** une filière de succès reconnue.
- **Harmoniser les rémunérations** des doctorants en formation initiale. Des différences de rémunérations modérées des doctorants peuvent être bien comprises (plus ou moins grande liberté sur le sujet de recherche, réalisation ou pas d'activités hors recherche, missions ou attendus différents liées à des statuts différents, plus ou moins grande liberté de publication des travaux...). Mais des écarts de rémunération trop importants entre doctorants ayant le même statut (contrat doctoral), travaillant dans les mêmes unités de recherche (UMR) et pour qui les attendus sont les mêmes (cf. fiche RNCP) risquent d'être peu lisibles et de susciter un sentiment d'injustice et de discrimination. Une harmonisation des niveaux de rémunération des doctorants contractuels employés par les universités, les grandes écoles ou les organismes de recherche serait souhaitable.
- **Maintenir ou augmenter le nombre des contrats doctoraux** ouverts chaque année sur la dotation pour charge de service public des universités et des écoles. Revaloriser leur rémunération à moyens constants,

conduirait à réduire le nombre de projets doctoraux engagés, à réduire le nombre de docteurs formés et à réduire l'**activité de recherche et la production scientifique nationale**.

- **Augmenter** la dotation pour charge de service public des universités et des grandes écoles (DCSP) pour revaloriser **les rémunérations** des doctorants contractuels financés sur la DCSP à un niveau au moins égal à **1,5 SMIC** et **indexer** à l'avenir l'**évolution** de la rémunération des doctorants contractuels **sur l'évolution du SMIC**. Unifier **les grilles de rémunération** des doctorants entre EPSCP et EPST pour faciliter les rapprochements (notamment dans les UMRs) des organismes, des universités et des écoles.
- Les financements « blancs » des universités et des écoles, gérés par les écoles doctorales, **sont actuellement ceux qui laissent le plus de liberté quant au sujet de recherche et de possibilité de prise de risque scientifique**. Ils représentent actuellement **un quart des financements**. Il faudrait veiller à ce que leur proportion et leur attractivité reste forte comparativement à des financements sur des programmes laissant moins d'ouverture sur les sujets de recherche.
- **Développer les financements pouvant bénéficier au secteur des SHS**
- **Transformer la formation des hauts-fonctionnaires** en s'appuyant sur le doctorat. Les annonces du président Macron à propos de l'ENA et des grands corps de l'état sont une opportunité pour développer un cadre de formation des hauts fonctionnaires plus proches des standards internationaux. Des propositions pourraient être faites dans le cadre de la mission de M. Thiriez. Notamment de compléter une formation de base commune à tous les métiers de la haute fonction publique par la **préparation d'une thèse de doctorat, dans un cadre comparable aux CIFRE** (laboratoire de recherche académique et lien avec le milieu professionnel, avec des périodes de séjour alternées en laboratoire et dans le milieu professionnel concerné, avec un tuteur et un sujet de recherche ayant un intérêt pour ce milieu professionnel) et en ajoutant une dimension européenne. Un tel programme bénéficierait vraisemblablement principalement au secteur des SHS.
- Systématiser, pour tous les doctorants, le principe d'activités hors recherche (*à dose modérée (par ex. 25 à 30HETD et significativement en deçà du plafond actuel de 64HETD ou 32 jours)*) pourrait contribuer à l'attractivité des programmes en permettant de **mieux assurer la préparation du devenir professionnel** de ces doctorants en leur proposant à tous des **mises en situation** et des **expériences** intégrées à leur formation doctorale transverse et qu'ils pourront **valoriser pour leur recherche d'emploi** dans le secteur privé comme dans le secteur public.
- Intégrer par défaut les diverses activités hors recherche au contrat type du doctorant contractuel et leur permettre de réaliser ces missions dans un ensemble d'établissements partenaires **simplifierait** aussi fortement les **démarches administratives** en évitant aux services d'avoir à établir des avenants aux contrats doctoraux, des contrats de vacances et des autorisations de cumul, et surtout en évitant d'avoir à chercher des financements supplémentaires lorsqu'il s'agit d'une activité dans un établissement d'enseignement supérieur ou un organisme de recherche. Un partenariat pour des missions d'expertise **annuel ou pluriannuel** pourrait également être proposé aux entreprises plutôt que des contractualisations au cas par cas.

## QUELQUES ELEMENTS DE CONTEXTE ET D'INFORMATION EN PREAMBULE

- **Au niveau international** : les [statistiques de l'OCDE](#) permettent de déterminer le taux d'accès au doctorat et son évolution au cours du temps dans chacun des pays de l'OCDE. Aux Etats Unis entre 2010 et 2016 le taux d'accès au doctorat a ainsi augmenté de 13%, au Japon de 17%, en Corée de 35% etc.



- **Au niveau national** : En 5 ans (entre 2010 et 2016), le nombre d'inscriptions en 1<sup>ère</sup> année de doctorat (16800 en 2017-2018) a **baissé de 15%** sur l'ensemble des doctorants, avec une baisse différenciée selon les conditions de déroulement des thèses : de **7%** parmi ceux qui sont financés pour leur thèse, de **11%** parmi ceux qui ont une activité professionnelle en parallèle de leur thèse et de **35%** parmi ceux qui n'ont aucune rémunération.
- Les doctorants sont absolument essentiels pour l'activité de recherche. L'université Paris-Saclay a pu estimer, en croisant les données sur la production scientifique et celles sur les inscrits et les diplômés du doctorat que **plus de 70%** des productions scientifiques de l'Université Paris-Saclay étaient issues d'un projet doctoral.
- Concernant le niveau de rémunération des doctorants et les informations auxquelles les étudiants ont accès au moment où ils font le choix de s'engager dans un doctorat :
  - En 2019, 1 an après un **Bac+5**, la rémunération moyenne de l'ensemble des diplômés en France à Bac+5 est de **2300€** net mensuel. Pour l'ensemble des **grandes écoles**, la rémunération à 1 an après le diplôme était également de **2300€** net mensuel en 2017. Pour les **20 « plus grandes »**, en 2018, la rémunération moyenne atteignait **2950€** net mensuel.
  - Au moment de leur mise en place en **1976**, la rémunération des allocations de recherche du ministère de l'enseignement supérieur correspondait à **1,5 fois le SMIC**. Faute d'indexation, l'allocation s'est progressivement dévalorisée jusqu'à descendre en dessous du SMIC. Elle a été remplacée en **2009** par le **contrat doctoral** dont le montant était de **1,35 SMIC** sans activité hors recherche et de **1,62 SMIC** avec une activité hors recherche. Pour mémoire : le smic est à **1170€** net mensuel et le seuil de pauvreté en Ile de France est à **1 008 €**.
  - Actuellement, les **rémunérations** des doctorants qui sont salariés pour préparer leur thèse varient en général entre **1422€** net mensuel (**1,21 SMIC** pour un contrat doctoral sans activité hors recherche) et **1900 €** net mensuel (moyenne observée pour un contrat CIFRE). La rémunération d'activités complémentaires hors recherche permet d'augmenter la rémunération « plancher » d'un doctorant contractuel à environ **1650€** net mensuel (**1,4 SMIC**). Le **CNRS** vient de revaloriser le contrat doctoral de **20%** pour le porter de **1440€** à environ **1725€** net mensuel ou **1,5 SMIC**.

- Les **maîtres de conférences** en début de carrière sont rémunérés à **1772 €** net mensuel au 1<sup>er</sup> échelon et à **1987€** net mensuel au 2<sup>ème</sup> échelon (échelon d'entrée après une reconstitution de carrière tenant compte du doctorat comme une expérience professionnelle et de la durée des échelons). Pour les **chargés de recherche du CNRS**, c'est assez similaire, le 1<sup>er</sup> échelon est à **1753 €** net mensuel et le 3<sup>ème</sup> échelon à **1890€** net mensuel.
- En dehors des carrières scientifiques dans le public, les niveaux de rémunération des docteurs sont mal connus au niveau national ainsi que la plus-value du doctorat sur ce plan par rapport à un diplôme à Bac+5 : les enquêtes nationales « réglementaires » n'incluaient pas de questions sur la rémunération jusqu'ici (IPDoc apportera une solution), les résultats locaux portaient sur un trop petit nombre de docteurs pour être statistiquement représentatifs (la politique de regroupement tend à remédier à ce problème) et enfin, la mobilité internationale concerne une part des diplômés sans aucune mesure pour les docteurs avec ce qui est observé pour d'autres catégories de diplômés. Des méthodes adaptées à la mondialisation étudiante seraient à développer, en particulier sur ce plan.
- Le **référentiel définissant les compétences** attendues des docteurs, publié en 2019, est identique pour tous les docteurs quelles que soient les conditions de déroulement des thèses et l'origine de leur financement. La plupart des compétences de ce référentiel s'acquièrent « naturellement » par les travaux de recherche, mais les blocs 5 et 6 découlent plutôt d'activités d'enseignement, d'encadrement d'étudiants ou de stagiaires en laboratoire (cf. <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2019/2/22/ESRS1901898A/jo/texte>). Le Bloc 5 « Formation et diffusion de la culture scientifique et technique » comprend, par exemple, la compétence suivante « **enseigner et former des publics diversifiés à des concepts, outils et méthodes avancés** ».

#### NIVEAU DE REMUNERATION DES DOCTORANTS CONTRACTUELS

Il serait utile d'assurer une coordination entre les employeurs des doctorants sur la question du **niveau de rémunération** des doctorants et des **missions qui leurs sont confiées** en veillant, à l'**attractivité du doctorat** vis-à-vis des étudiants, à l'**employabilité des docteurs** dans les secteurs publics et privés et à l'**attractivité des carrières d'enseignants-chercheurs et chercheurs** par rapport aux autres carrières scientifiques.

Universitaire	Net mensuel	CNRS	Net mensuel
Montant de base du contrat doctoral	<b>1 422 €</b>	Montant de base du contrat doctoral ( <b>avant</b> revalorisation)	<b>1 439 €</b>
Montant de base du contrat doctoral + 64 HETD à 40,91 euros brut	<b>1 598 €</b>	Montant de base du contrat doctoral + 64 HETD à 40,91 euros brut ( <b>avant</b> revalorisation)	<b>1 615 €</b>
Maîtres de conférences au 1 <sup>er</sup> échelon	<b>1772 €</b>	Montant de base du contrat doctoral ( <b>après</b> revalorisation)	<b>1 727 €</b>
Maîtres de conférences au 2 <sup>ème</sup> échelon	<b>1987€</b>	Montant de base du contrat doctoral + 64 HETD à 40,91 euros brut ( <b>après</b> revalorisation)	<b>1 903 €</b>

**Par exemple** : le CNRS a informé récemment les unités de recherche d'une augmentation du salaire des doctorants contractuels rémunérés par le CNRS à compter du 1er mai 2019 pour l'amener à 2135€ brut mensuel. Cet exemple récent (mais qui n'est pas unique), est une bonne illustration car il pose plusieurs questions auquel il faudrait donner des réponses communes.

#### → **Attractivité du doctorat vis-à-vis des étudiants – borne inférieure**

La **baisse** constatée au niveau national de **15%** en **5 ans** des inscriptions en doctorat en 1<sup>ère</sup> année est un signal inquiétant pour la recherche française. La production scientifique est fortement liée au doctorat, en France comme dans les autres pays. Le nombre de doctorants est en baisse continue depuis 2009, tandis que le nombre de doctorats délivrés est stable depuis quatre ans après une longue période de hausse principalement due à l'internationalisation.

**La décision du CNRS de revalorisation au niveau national de la rémunération des doctorants contractuels s'inscrit dans ce contexte.** En relatif au SMIC, le CNRS a revalorisé le contrat doctoral au niveau des allocations de recherche du MESRI à leur création en 1976 (1,5 SMIC).

Une action coordonnée avec les établissements d'enseignement supérieur qui **forment des étudiants** susceptibles de devenir doctorants, qui **sélectionnent les doctorants** et qui **délivrent les diplômes de doctorat** est nécessaire pour que ce type d'action de revalorisation se traduise par une meilleure attractivité du diplôme et plus largement des carrières scientifiques.

En effet, il ne suffira pas d'améliorer les conditions de déroulement des thèses ou qu'on observe une plus-value du doctorat via les enquêtes sur l'emploi des docteurs pour que cela ait un effet sur l'attractivité auprès des très bons étudiants, il faut aussi le faire savoir auprès des étudiants nationaux et internationaux.

Or la persistance, dans certains secteurs, de situations dégradées, de déroulement des thèses et/ou de devenir professionnel, donne lieu à des échanges sur les réseaux sociaux et à une presse négative qui ne permet pas de tirer le meilleur parti des efforts de revalorisation réels dans certains secteurs.

**Exemple récent dans THE :** [French PhD students' pay for teaching falls below minimum wage](#)

De plus, selon les situations des doctorants (boursiers, salariés pour préparer leur thèse, salarié pour une autre activité etc.) leurs droits et devoirs (collèges électoraux, propriété intellectuelle, protection sociale et vis-à-vis des accidents du travail etc.) peuvent être différents.

Ces différences nuisent à la lisibilité de notre système par les étudiants et les doctorants, créent des inégalités, des difficultés de gestion et parfois des litiges.

Il faudrait donner la **priorité à la résorption des situations les plus insatisfaisantes** de déroulement des thèses. En particulier il faudrait tendre vers une situation où **tous** les doctorants **en formation initiale** seraient **rémunérés pour préparer leur thèse** avec un **seuil de rémunération** au moins au niveau du SMIC. De plus il faudrait unifier les statuts des doctorants et améliorer la lisibilité de notre système vis-à-vis des publics nationaux comme internationaux.

#### → **Attractivité des emplois et carrières scientifiques dans le public – une borne supérieure ?**

Le salaire proposé par le CNRS pour les doctorants contractuels est déjà proche de celui des maîtres de conférences ou des chargés de recherche du CNRS au 1<sup>er</sup> échelon. Leurs attribuer une rémunération complémentaire pour des activités hors recherche (mission d'enseignement par exemple) aboutirait à une **rémunération proche** de la rémunération à l'entrée du corps des MCF ou CR CNRS **avec la reconstitution de carrière**.

En l'absence d'une revalorisation des grilles de rémunération des MCF ou des CR CNRS, les doctorants ainsi rémunérés risquent ensuite d'être confrontés à une baisse de leur rémunération en cas de recrutement dans le corps des MCF ou des CR CNRS. Cette situation peut être dommageable à l'attractivité de ces emplois.

Cette question devrait faire l'objet d'une réflexion globale au niveau national, notamment dans le cadre du groupe de travail pour un projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche, **« attractivité des emplois et des carrières scientifiques »**.

Il faudrait que les **rémunérations** des **enseignants-chercheurs** et **chercheurs en début de carrière**, en commençant par les **doctorants**, soient **revalorisées** en veillant à la **progressivité** des rémunérations dans la diversité de leurs parcours, afin de soutenir l'attractivité des carrières scientifiques dans le secteur public.

Par ailleurs, la revalorisation du contrat doctoral dans la grille du CNRS va nécessairement poser la question d'une revalorisation du contrat doctoral dans les grilles des autres EPST et par les universités et les écoles.

Il est souhaité que la dotation pour charge de service public des universités et des écoles (DCSP) soit augmentée pour permettre de rapprocher **les rémunérations** des doctorants contractuels financés sur la DCSP vers une rémunération d'au moins **1,5 SMIC** et qu'à l'avenir **l'évolution** de la rémunération des doctorants contractuels soit **indexée sur le SMIC**.

Au niveau national, cette revalorisation de la DCSP des universités et des écoles pour aligner les niveaux de rémunération de leurs contrats doctoraux avec ceux du CNRS correspondrait à un budget de l'ordre de **78M€ par an**, en prenant en compte aussi les contrats doctoraux pour normaliens et polytechniciens.

Si les dotations pour charge de service public des universités et des écoles n'étaient pas augmentées pour permettre d'aligner la rémunération des doctorants avec celle prévue par le CNRS, la question se posera de choisir entre diminuer le nombre de contrats doctoraux pour pouvoir revaloriser leur montant ou bien maintenir le nombre actuel de contrats doctoraux.

Il est souhaité que le **nombre des contrats doctoraux** ouverts chaque année sur la dotation pour charge de service public des universités et des écoles soit **maintenu ou augmenté**. Réduire le nombre de projets doctoraux engagés conduirait à une diminution du nombre de docteurs formés, à une réduction de **l'activité de recherche et de la production scientifique nationale**.

#### → Lisibilité de la politique relative aux contrats doctoraux et attractivité - harmoniser

En l'état actuel, les rémunérations des doctorants ayant un contrat doctoral au sein de l'Université pourront ainsi varier de **1422€ net mensuel** (*1,21 SMIC = montant plancher du contrat doctoral*) à environ **1900€ net mensuel** (*1,63 SMIC = montant du contrat doctoral dans la nouvelle grille du CNRS 1750€ net mensuel + 176€ net mensuel pour une mission d'enseignement de 64HETD annuelle*).

Les écarts de rémunération au sein de l'Université seraient ainsi de **21%** selon les doctorants, pour préparer un doctorat selon le **même référentiel de compétences** du diplôme et avec le **même statut d'agent contractuel de la fonction publique**. Le différentiel de rémunération atteindrait même **34%** en cas d'attribution d'une rémunération complémentaire pour une activité d'enseignement. Pourtant les expériences d'enseignements, par exemple, contribuent au [bloc 5 du référentiel définissant les compétences des diplômés du doctorat](#) qui est commun pour tous.

Des différences de rémunérations modérées peuvent se justifier (plus ou moins grande liberté sur le sujet de recherche, réalisation ou pas d'activités hors recherche...).

Pendant des écarts de rémunérations atteignant **34%** et qui ne relèveraient plus de l'exception mais qui concerneraient une part importante des doctorants, risquent d'être peu lisibles et de susciter un sentiment d'injustice et de discrimination.

Sans chercher nécessairement à aligner strictement les rémunérations, il faudrait soutenir l'attractivité des contrats doctoraux financés sur la dotation pour charge de service public des universités et des écoles par rapport aux autres voies de financement. Les financements « blancs » des universités et des écoles, gérés par les écoles doctorales, **sont actuellement ceux qui laissent le plus de liberté quant au sujet de recherche et de possibilité de prise de risque scientifique**. Ils représentent actuellement **un quart des financements**. Il est important que leur attractivité reste forte comparativement à des financements laissant moins d'ouverture sur les sujets de recherche, en particulier vis-à-vis des meilleurs étudiants qui sont en situation de choisir entre plusieurs options.



→ **Employabilité des doctorants – simplifier**

Systematiser, pour tous les doctorants, le principe d'activités hors recherche (à dose modérée et significativement en deçà du plafond actuel de 64HETD par an ou 32 jours) pourrait contribuer à l'attractivité des programmes en permettant de **mieux assurer la préparation du devenir professionnel** de ces doctorants en leur proposant à tous des **mises en situation** et des **expériences** intégrées à leur formation doctorale transverse et qu'ils pourront **valoriser pour leur recherche d'emploi** dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Cette évolution serait cohérente avec le **référentiel des compétences et capacités évaluées pour délivrer le doctorat**, qui a été établi au niveau national après concertation avec les partenaires sociaux et qui a été publié par arrêté ministériel en Février 2019. Celui-ci comprend, notamment, des compétences d'enseignement ou d'encadrement (blocs 5 et 6 du référentiel) qui sont plutôt développées par **l'enseignement et l'encadrement de projets** d'étudiants ou de **stages** que par la recherche. Cette évolution permettrait ainsi de valoriser la réalisation de ces activités hors-recherche dans le cadre de la formation doctorale et de la préparation du devenir professionnel.

Intégrer par défaut les diverses activités hors recherche au contrat type du doctorant contractuel et leur permettre de réaliser ces missions dans un ensemble d'établissements partenaires **simplifierait** aussi fortement les **démarches administratives** en évitant aux services d'avoir à établir des avenants aux contrats doctoraux ou des contrats de vacations et des autorisations de cumul et en évitant d'avoir à chercher des financements supplémentaires lorsqu'il s'agit d'une activité dans un établissement d'enseignement supérieur ou un organisme de recherche.. Un partenariat pour des missions d'expertise **annuel ou pluriannuel** pourrait également être proposé aux entreprises plutôt que des contractualisations au cas par cas.

Si des activités hors-recherche devaient être prévues dans le contrat de base de chaque doctorant, il faudrait alors que le nombre d'heure reste modéré et significativement en deçà du plafond actuel (64HETD ou 32 jours). Il faudrait également maintenir la possibilité de bénéficier d'une rémunération complémentaire en cas d'activité hors recherche dépassant ce qui est prévu dans le contrat de base et allant jusqu'au plafond actuel qu'il n'est pas utile de changer (64HETD ou 32 jours).

## DOCTORANTS NON FINANCES POUR PREPARER LEUR DOCTORAT

La possibilité de préparer une thèse en parallèle d'une autre activité professionnelle doit être maintenue. Mais le cadre du doctorat « **en formation continue** » devrait être distingué lisiblement du doctorat « en formation initiale ». De plus les besoins devraient être mieux ciblés qu'aujourd'hui et un dialogue avec les employeurs ou avec des branches professionnelles devraient être engagé pour améliorer le déroulement de ces doctorats et **limiter le taux d'échec**.

Dans tous les cas, compte tenu des taux d'échec importants constatés actuellement pour les doctorants qui cherchent à préparer leur thèse en parallèle d'une autre activité, ceux-ci devraient être placés dans d'un cadre spécifique et mieux adapté à leur situation qu'aujourd'hui, prévoyant notamment

- la possibilité de certifier au moins les blocs de compétences qu'ils auront acquis (cf. [RNCP](#)) même s'ils ne vont pas jusqu'à soutenir pas leur thèse,
- des aménagements sur leur temps de travail discutés avec leur employeur,
- des aménagements sur la durée de la thèse ainsi que sur les formations destinées à préparer leur devenir professionnel ou sur les « mises en situation » (par exemple : ne pas demander d'activités hors recherche à ces doctorants qui en ont déjà via leur activité professionnelle).

Il faudrait distinguer désormais clairement les modalités pour un doctorat en **formation initiale** de celles pour un doctorat en **formation continue** et engager des partenariats avec les employeurs pour faire du cadre du doctorat en formation continue une **filière de succès reconnue** et améliorer les chances de réussite.

## **PROPOSITIONS RELATIVES AUX ANNONCES DU PRÉSIDENT MACRON CONCERNANT L'ENA ET LES GRANDS CORPS DE L'ÉTAT : UNE OPPORTUNITÉ POUR LE DOCTORAT ET EN PARTICULIER EN SHS ?**

Les annonces du président Macron à propos de l'ENA et des grands corps de l'état sont une opportunité pour développer un cadre de formation des hauts fonctionnaires plus proches des standards internationaux. Des propositions pourraient être faites dans le cadre de la mission de M. Thiriez. Notamment de compléter une formation de base commune à tous les métiers de la haute fonction publique par la préparation d'une thèse de doctorat, dans [un cadre comparable aux CIFRE](#) et en ajoutant une dimension européenne.

Les annonces du président Macron à propos de l'ENA et des grands corps de l'état constituent une opportunité de rappeler que dans de nombreux pays, les hauts fonctionnaires de l'état sont souvent détenteur d'un doctorat.

### → Deux contributions et un exemple :

- Article de Yann Mael Lahrer dans Les Echos : [La future ENA existe déjà](#)
- Article de Sylvie Pommier dans le dossier **100 propositions pour la présidentielle** de Slate.fr: [Engager des projets doctoraux en partenariat entre la recherche académique et la fonction publique](#)
- Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique : [un parcours doctoral en santé-travail](#)

### → Ce que nous imaginons :

Une formation par la recherche, en 4 ans, pourrait être proposée, avec :

- un cadre flexible permettant un accès en formation initiale comme en formation continue, à temps plein comme à temps partiel,
- un tronc commun pour tous les métiers de la haute fonction publique (typiquement d'une durée de 1 an) qui pourrait éventuellement être proposé comme un parcours de 2ème année de master ou un DU afin d'être diplômant mais qui, plus probablement, pourrait constituer une transformation de l'actuelle ENA,
- la préparation d'un doctorat, avec un modèle analogue au dispositif CIFRE au sens où le sujet doctorat est préparé dans un laboratoire de recherche académique pour obtenir un doctorat d'une université ou d'une grande école habilitée à délivrer le doctorat, en partenariat avec une organisation du milieu professionnel concerné (ici cela pourrait être un ministère, par exemple), avec un temps de présence partagé entre le milieu professionnel concerné et le laboratoire académique, avec un tuteur dans ce milieu professionnel et un directeur de thèse et avec un sujet de recherche présentant un intérêt mutuel pour le laboratoire académique et pour l'organisation qui accueille le doctorant,
- des formations communes (comme à l'EHESP) permettant de leur apporter un sentiment d'appartenance, des valeurs et des missions communes au-delà des métiers ciblés et des domaines disciplinaires de leurs travaux,
- une dimension européenne (par exemple 3 mois minimum dans un laboratoire de recherche d'une université européenne ou bien 3 mois avec les fonctionnaires de l'union européenne).

Pour favoriser une sélection progressive, tenant compte des **périodes de mise en situation** et pas uniquement d'épreuves de concours, il serait utile de prévoir au minimum 2 fois plus de financements de thèses que de postes à pourvoir. Le recrutement se ferait alors en fin de parcours.

La contrepartie pour les candidats de cette sélection sur le temps long (accès à la formation de tronc commun, accès au financement de thèse, recrutement dans la fonction publique) serait que le tronc commun comme la préparation de la thèse permettent d'obtenir des **diplômes reconnus et valorisables pour d'autres carrières**.



Pour l'état, un financement d'une durée de trois ans serait alors à prévoir pour la thèse (soit un an de plus qu'aujourd'hui), mais donne deux résultats d'abord la formation d'un cadre de haut niveau et ensuite l'obtention de résultats de recherche utiles pour l'administration concernée.

→ **Diffusion de la culture « recherche » et usages des résultats**

En plus de former des docteurs susceptibles de bien répondre aux besoins de recrutement de la haute fonction publique, ces modalités de formation permettraient aussi de mettre en contact les hauts fonctionnaires déjà en place avec le monde académique :

- pour la co-construction d'un sujet de recherche répondant à la fois à des enjeux de recherche académique et à des besoins de recherche de l'administration concernée,
- pour le suivi du doctorant, en associant au directeur de thèse académique, un tuteur au sein de l'administration concernée,
- pour les expérimentations ou les études de terrain. Certaines peuvent être réalisées en laboratoire et d'autres dans le domaine d'action de l'administration concernée, avec un avis éthique sur le protocole de recherche,
- pour la diffusion des résultats, en prévoyant au sein du ministère ou de l'administration d'accueil du doctorant, une ou deux présentations des travaux au cours de la thèse et la possibilité d'assister à la soutenance de la thèse,
- pour l'exploitation des résultats. Les rapports commandés par les politiques au moment de prendre des décisions pourraient alors s'appuyer sur deux pieds, d'une part la nécessaire consultation et concertation des diverses parties concernées par le sujet (comme c'est déjà fait actuellement) et d'autre part la synthèse des travaux académiques réalisés sur le sujet et la mise en perspective internationale (systématiquement faite pour une thèse de doctorat).

→ **Des financements doctoraux qui bénéficieraient notamment aux SHS**

La baisse des 1<sup>ères</sup> inscriptions en doctorat touche plus particulièrement les SHS, et parmi les SHS les humanités. En effet, la part des doctorants non rémunérés est plus importante dans ces domaines, notamment parce que, de plus en plus, les écoles doctorales limitent les possibilités d'inscription en formation initiale sans financement. Rémunérer l'ensemble des doctorants sans sacrifier les SHS, demanderait la création de contrats doctoraux bénéficiant principalement aux SHS. Le dispositif décrit ci-dessus, est susceptible de contribuer à cette évolution positive. En effet, même si la haute fonction publique pourrait s'enrichir de profils de tous horizons et de toutes disciplines, il est probable qu'un tel dispositif soit plus attractif pour des doctorants en SHS.

**Des initiatives en ce sens existent déjà** : 5 financements de contrats doctoraux « [radicalisation](#) » ont été ouverts par le MESRI cette année. Les modalités de cet appel à projet ne répondent pas aux objectifs de création d'un vivier de potentiels futurs hauts fonctionnaires du ministère de la justice ou de l'administration pénitentiaire mais soulignent bien les besoins de recherche dans ce secteur.

Le dispositif proposé permettrait à la fois de développer ce vivier de potentiels futurs hauts fonctionnaires pour les diverses administrations de l'état mais aussi de répondre à leurs besoins de recherche spécifiques.

## **CHIFFRAGE : 100 MILLIONS D'EUROS PAR AN POUR REVALORISER LES CONTRATS DOCTORAUX DES UNIVERSITÉS, DES ÉCOLES ET DES ONR,**

Le chiffrage est difficile compte tenu de la variété actuelle des situations des doctorants et des solutions qui pourraient être apportées. Pour faire ce chiffrage, un coût de 117500 euros pour 36 mois a été retenu pour un contrat doctoral revalorisé.

### → **Universités et écoles : 78 millions d'euros par an**

A partir des données sur les niveaux de rémunération des doctorants d'une part et sur les financements des doctorants d'autre part, on peut estimer le coût pour le pays d'une revalorisation de la rémunération des **contrats doctoraux des universités et des écoles**, financés sur la dotation pour charge de service public à environ **78 millions d'euros par an**.

### → **ONR, jusqu'à 24 millions d'euros par an**

Les financements des **organismes de recherche** ont des niveaux variés et peuvent avoir déjà été revalorisés à 1,5 SMIC. Leur revalorisation à hauteur de 1,5 SMIC coûterait ainsi **au maximum 24 millions d'euros** par an supplémentaires.

### → **Boursiers de pays étrangers, une réforme de la PI serait nécessaire (à défaut, le salarier coûterait jusqu'à 153 millions d'euros par an),**

Actuellement les établissements n'ont pas la co-propriété intellectuelle sur les travaux de recherche des doctorants boursiers de pays étrangers. Ils n'ont la copropriété intellectuelle que sur les travaux des doctorants salariés. La signature d'une clause de copropriété intellectuelle sur les travaux attesterait d'un lien de subordination de l'établissement sur le doctorant et, si celui-ci est boursier, ce lien constituerait alors un risque de redressement par l'URSAFF pour non-paiement des cotisations sociales employeur même si le financeur est externe (gouvernement étranger par exemple). C'est une des raisons qui fait que les doctorants boursiers de pays étrangers ne sont plus acceptés dans les laboratoires gérés par les organismes de recherche.

Pourtant, ces doctorants publient leurs productions scientifiques sous les affiliations de leur laboratoire et l'arrêté sur le doctorat précise que « *le doctorant est placé sous le contrôle et la responsabilité de son directeur de thèse* ».

A l'inverse les universités et les écoles accueillent les doctorants bénéficiant d'une bourse d'un financeur étranger ou du MAE, dans les laboratoires dont elles assurent la gestion, généralement sans clauses de propriété intellectuelle.

Ceci nous conduit,

- à refuser des doctorants venant pourtant avec leur financement (ONR),
- à les accepter mais en renonçant à la co-propriété sur les découvertes faites dans nos propres laboratoires (universités et écoles),
- à avoir un système assez illisible depuis l'étranger et en interne, en particulier dans les ensembles qui cherchent à rapprocher universités, grandes écoles et ONR et dans les unités mixtes de recherche, et qui engendre des tensions entre les services RH et les unités de recherche ou les écoles doctorales et des malentendus avec nos partenaires internationaux.

Ce problème s'ajoute aux difficultés que rencontrent les laboratoires pour savoir comment compléter en légalement les bourses de niveau insuffisant pour vivre en France (même quand le financement est disponible).

Tout ceci limite notre capacité à accueillir d'excellents étudiants étrangers déjà financés pour faire des doctorats dans nos laboratoires (soit partiellement, soit suffisamment), alors même que nous bénéficierions de leurs travaux et que nous avons des capacités d'encadrement qui pourraient être davantage utilisées.

Lorsque des accords internationaux de cotutelle internationale de thèse sont établis, les partenaires étrangers, y compris en Europe, établissent des clauses de co-propriété intellectuelle même quand le financement est Français. La réciproque devrait être possible.

**Il serait souhaitable de faire évoluer la réglementation actuelle pour résoudre ce problème.**

Si la réglementation actuelle n'évoluait pas, pour permettre une protection sociale complète des doctorants boursiers d'un pays étranger (qui n'ont pas de contrat de travail actuellement) et pour disposer en toute légalité de la **copropriété intellectuelle sur leurs travaux de recherche**, la solution proposée serait de leur établir un contrat de travail au niveau du SMIC pouvant être cumulé avec leur bourse. Une telle disposition aurait cependant un cout d'environ **153 millions d'euros au niveau national**.

→ **Doctorants en formation initiale non rémunérés pour préparer leurs thèses**

Actuellement plusieurs milliers de doctorants préparent une thèse de doctorat sans rémunération pour préparer la thèse et ne sont pas non plus engagés dans une activité professionnelle stable. Même si des exceptions existent, leurs situations sont souvent précaires et sont, à ce titre, dénoncées par les associations de doctorants et docteurs. Cela concerne principalement le secteur des SHS.

Une partie de ces doctorants pourraient être financés moyennant une augmentation du nombre de financements à allouer chaque année et un effort ciblé sur les SHS pour résorber les situations de précarité.

Un doublement du dispositif CIFRE permettrait de partager les couts avec le secteur privé et avec les collectivités territoriales.

Un dispositif analogue au dispositif CIFRE pourrait également être mis en place dans le champ de l'action publique d'état. Il pourrait alors bénéficier en majorité au secteur des sciences de la société et humanités, par exemple à hauteur de 500 nouveaux doctorants par an. Ce dispositif, s'il pouvait constituer un élément de la formation des futurs hauts fonctionnaires, pourrait alors reposer sur un financement déjà partiellement existant.

**Le financement des doctorants inscrits en première année de thèse (2009-2010 à 2017-2018)**

	2009-2010	2017-2018	Evolution	A financer en plus pour égaliser les rémunérations à 1,5 SMIC
<b>Nombre de doctorants inscrits en 1ère année de doctorat</b>	19769	16827	-15%	
<b>Doctorants dont la situation financière est connue</b>	18 564	16 186	-13%	
<b>Doctorants bénéficiant d'un financement pour la thèse</b>	12 761	11 748	-8%	
<i>dont contrat doctoral MESRI</i>	4033	3994	-1%	78 215 833 €

*Contribution du réseau national des collèges doctoraux à la concertation pour la Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche*

<i>dont convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE)</i>	1200	1245	4%	
<i>dont financement relevant d'un organisme de recherche</i>	1429	1234	-14%	24 165 833 €
<i>dont allocations d'une collectivité territoriale</i>	1008	893	-11%	
<i>dont financement pour doctorants étrangers</i>	2067	1962	-5%	153 690 000 €
<i>dont autres financements</i>	3024	2420	-20%	
<b>Doctorants exerçant une activité salariée, non financés pour leur thèse</b>	<b>3098</b>	<b>2761</b>	<b>-11%</b>	
<b>Doctorants sans activité rémunérée</b>	<b>2705</b>	<b>1677</b>	<b>-38%</b>	<b>197 047 500 €</b>
<b>Doctorants dont la situation financière est inconnue</b>	<b>1 205</b>	<b>641</b>	<b>-47%</b>	

Données extraites de la publication État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°12

[https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR12\\_R\\_37/le\\_doctorat\\_et\\_les\\_docteurs/](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR12_R_37/le_doctorat_et_les_docteurs/)

Pour faire ce chiffrage, un cout de 117500 euros pour 36 mois a été retenu pour un contrat doctoral revalorisé.

