

Journée sur le doctorat organisée par le MESRI (27 mars 2018)

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
La valorisation du Doctorat en dehors de l'enseignement supérieur et de la recherche	2
Animation par Dounia BELGHITI, Présidente de PhD Talent, et Florian ANDRIANAZY, Directeur général de PhD Talent	2
I) Ouverture par A. Beretz, DGRI : cf. texte officiel du discours - pdf	2
II) L'inscription du doctorat au RNCP, un outil pour les entreprises	2
III) La reconnaissance du doctorat dans la fonction publique, hors recherche	3
IV) Mieux construire la poursuite de carrière des docteurs	3
V) Table ronde : La poursuite de carrière des docteurs	4
Les bonnes pratiques en matière de formation et d'accompagnement des doctorants	7
Animation par Simon THIERRY, Directeur associé d'Adoc Métis	7
I) La formation à l'intégrité scientifique, un enjeu majeur pour la recherche	7
II) L'ouverture des données scientifiques de la recherche	8
III) La prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel	9
IV) Mieux accueillir et accompagner les doctorants étrangers	10
Clôture de la journée	11
Frédérique VIDAL	11
Ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	11
cf. texte officiel du discours : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid128522/journee-nationale-du-doctorat-discours-de-frederique-vidal.html	11

La valorisation du Doctorat en dehors de l'enseignement supérieur et de la recherche (matin)

Animation par Dounia BELGHITI, Présidente de PhD Talent, et Florian ANDRIANAZY, Directeur général de PhD Talent

I) [Ouverture par A. Beretz, DGRI : cf. *texte officiel du discours \(pdf\)*](#)

II) [L'inscription du doctorat au RNCP, un outil pour les entreprises](#)

Jean-Louis GOUJU, membre du Collège des conseillers scientifiques, rappelle d'abord qu'en 2002, un Conseil national de la certification professionnelle a été mis en place, dont l'une des missions est d'établir et de mettre à jour une liste de l'ensemble des certifications professionnelles françaises, et de les tenir à disposition du monde socio-économique. Une fiche est créée pour chacune d'elles dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'objectif d'un répertoire national des certifications professionnelles n'est pas seulement de lister toutes ces certifications, mais de pouvoir comparer les fiches les unes par rapport aux autres. Elles sont à cette fin situées, du niveau 5 au niveau 1 dans la grille française (qui confond encore masters et doctorats), par opposition à une échelle européenne qui va du niveau 1 au niveau 8, spécifique au doctorat. Pour chaque certification répertoriée, une fiche indique les référentiels d'activité et de compétences concernées, ainsi que les métiers visés.

Or, pour le doctorat, seules 2 fiches de certification ont été déposées, par AgroSup ParisTech il y a 4 ans et Montpellier récemment. D'un strict point de vue institutionnel national, le doctorat n'existe donc pas dans l'organisation du monde professionnel, ce qui explique le peu de place qui lui est accordée au sein des conventions collectives. Cette absence s'explique par l'orientation essentiellement académique qui était la sienne jusque-là. Formation à la recherche et par la recherche, le doctorat n'est pas une qualification à un métier alors même que ces fiches restent souvent fondées sur une relation à des métiers.

La démarche a donc consisté à rendre lisible et visible le doctorat du point de vue du niveau de qualification qu'il atteste ainsi que des compétences que cela implique. Les fiches RNCP sont ainsi fondées sur un référentiel de compétences unique, contextualisable au sein de 22 segments pertinents, tous susceptibles de recruter des docteurs.

Chaque fiche permet à un secteur de bien identifier des compétences, des activités susceptibles d'être menées par les docteurs et des emplois type susceptibles d'être occupés.

Enfin, compte tenu d'une exigence juridique d'inscription des fiches RNCP sur la base d'un arrêté d'accréditation, il est nécessaire que les établissements accrédités pour délivrer le doctorat puissent voir modifier le contenu de l'arrêté pour y intégrer l'ensemble des fiches RNCP qu'ils estiment être en relation avec leurs formations doctorales. Un guide, avec un contact, sera transmis aux établissements, pour les aider à se positionner, en accord et dialogue avec le ministère.

Cette période s'achèvera par la publication d'arrêtés d'accréditation modificatifs et, en suivant, par l'enregistrement de 22 fiches RNCP nouvelles pour le doctorat. Il est attendu que cette démarche soit achevée pour l'été prochain.

Enfin, rappelons qu'il s'agit là d'un processus ouvert, qui devra par conséquent faire l'objet d'actualisations régulières permettant d'accompagner toute évolution significative dans le champ professionnel ou bien celui de la formation. Ces fiches feront donc l'objet de mises à jour régulières.



III) La reconnaissance du doctorat dans la fonction publique, hors recherche

Véronique GRONNER, Cheffe du service des parcours de carrière, des politiques salariales et sociales à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), ministère de la Fonction publique, indique que, dans la fonction publique territoriale, les recrutements en catégorie A ne représentent que 7,6 % des recrutements externes. C'est donc surtout dans la fonction publique d'État que des perspectives professionnelles pourront s'offrir aux docteurs.

Or, seuls 4 250 des 28 746 postes de catégorie A offerts au concours dans la fonction publique d'État en 2015 n'étaient pas des postes d'enseignant. En 2014, les docteurs représentent 2,5 % des lauréats aux concours externes en catégorie A, et 0,3 % en catégories B et C. Ce dernier taux d'accès à des corps recrutant, au plus, à un niveau bac +2 traduit manifestement une difficulté d'insertion professionnelle. Dans les entreprises, les docteurs représentent 2,4 % des cadres salariés.

La loi du 22 juillet 2013 est venue percuter le principe selon lequel le niveau des corps de la fonction publique est d'abord déterminé au vu du niveau des missions exercées. L'obligation établie par la loi de 2013, de prévoir des règles spécifiques d'accès pour les docteurs dans tous les corps de catégorie A, y compris dans des corps recrutant au niveau licence et ne correspondant pas à des missions d'encadrement supérieur a pu ne pas sembler totalement cohérente avec l'architecture statutaire de la fonction publique, qui distingue les corps d'encadrement des corps d'encadrement et professions intellectuelles supérieures. Jusqu'à l'adoption des textes d'application de cette loi, au-delà des corps d'enseignants-chercheurs et de chercheurs, seuls quelques grands corps d'ingénieurs prévoyaient des recrutements sur titres réservés aux docteurs : les corps des IPEF et des ingénieurs des Mines, notamment.

La modification de l'article 412-1 du Code de la recherche, qui a prévu des modalités spécifiques de recrutement des docteurs, et une adaptation des concours en catégorie A pour reconnaître leurs acquis d'expérience professionnelle en préparation du doctorat, a donc nécessité de revoir la totalité des statuts particuliers de la catégorie A de la fonction publique, et des arrêtés relatifs aux épreuves de concours. Le Conseil d'État, consulté sur cette disposition, a indiqué que ces adaptations pouvaient être diverses : création d'un concours externe spécifique ou adaptation d'une épreuve au sein des concours d'accès à un corps ou à une école des services publics. Il a également précisé que la bonification d'ancienneté ne pourrait s'appliquer qu'aux docteurs directement recrutés dans un corps de catégorie A par un concours externe dont les épreuves auraient été adaptées. Elle ne devait pas non plus selon lui procurer aux intéressés un avantage de carrière « disproportionné » par rapport aux autres membres du corps ou cadre d'emploi : c'est ce qui a conduit la DGAFP à limiter à 2 ans cette bonification d'ancienneté.

La période de préparation du doctorat est également assimilée, soit (lorsqu'elle est passée sous contrat doctoral) à un service effectif permettant de passer le concours interne de l'ENA ; soit à une période d'activité professionnelle (dans la limite de 3 ans) permettant de se présenter au troisième concours de l'ENA.

Ce sont donc généralement les épreuves orales d'admission aux concours qui ont été modifiées, pour permettre aux jurys d'interroger les docteurs sur leurs expériences et leurs parcours. De manière plus intéressante sans doute - car adaptés aux besoins en compétences exprimés par les employeurs publics - des concours externes sur titres ont également été créés dans des corps d'encadrement supérieur (dits « A+ ») : l'IGAS (Inspection générale de l'action sociale), l'IGAENR (Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche), l'inspection générale de la jeunesse et des sports, le corps des conservateurs de bibliothèques.

Par ailleurs, le directeur de l'ENA a souhaité, durant une période expérimentale de 4 ans, créer une voie spécifique d'accès à l'ENA réservée aux docteurs, pour permettre à cette école d'intégrer des scientifiques, partant du constat d'un besoin de développement d'une culture scientifique parmi les décideurs publics.



Ouvrir des accès spécifiques n'implique cependant pas que des docteurs seront effectivement recrutés : ils devront faire la preuve de leurs capacités à travailler hors de la recherche et de l'enseignement auxquels ils se destinaient en préparant leurs doctorats.

En réponse à un intervenant de la salle qui souligne que, partout sauf en France, les PDG sont souvent des docteurs, Véronique GRONNER ajoute qu'il en va de même concernant les hauts fonctionnaires siégeant dans les enceintes internationales et européennes : excepté lorsqu'ils sont français, ils sont souvent docteurs. Contre les stéréotypes qui les assignent au monde académique, les docteurs en France doivent donc encore prouver leurs « *soft skills* », notamment en matière de management et de conduite du changement.

De la salle, Emmanuel Florentin, président du syndicat national des scientifiques hospitaliers CFE-CGC, rappelle qu'en 2015, le métier d'ingénieur de recherche hospitalier a été le premier à être reconnu d'accès exclusivement Bac+8. Cette fiche métier n'est cependant pas toujours appliquée et les docteurs doivent souvent prouver à leurs administrations que leurs diplômes ne sont pas inférieurs à des diplômes d'ingénieur.

Véronique GRONNER souligne que cette question doit auparavant être examinée avec la DGOS (Direction générale de l'offre de soins). Certaines compétences sont obligatoirement requises pour exercer les professions réglementées de la santé, ce qui limite peut-être l'accès des docteurs à ces professions.

IV) Mieux construire la poursuite de carrière des docteurs

Isabelle KABLA-LANGLOIS, Sous-directrice des systèmes d'information et des études statistiques au MESRI, rappelle quels dispositifs statistiques existent pour mesurer la situation professionnelle des docteurs : les enquêtes Génération du CEREQ et l'extension triennale « docteurs » financée par le MESRI ; celles des Observatoires et des collèges doctoraux et le nouveau dispositif coordonné sur l'insertion des docteurs « IPDoc » (MESRI/SIES) ; l'enquête Emploi de l'INSEE notamment.

Quatre grands messages ressortent de l'analyse de la collection des chiffres aujourd'hui disponibles.

- les carrières embrassées par les docteurs restent relativement stables de 2001 à 2013, à près de 50 % dans la recherche publique, et à parts égales entre la recherche privée, le secteur public hors recherche et le secteur privé hors recherche ;
- Depuis 2013, la proportion de docteurs employés dans le secteur académique est passée à moins de 40 %, au profit principalement de l'emploi dans le secteur privé, en recherche comme hors recherche, en lien avec un taux de chômage croissant pour les 25-34 ans et des perspectives nouvelles dans le numérique ;
- à 10-15 ans après l'obtention du doctorat, le taux de chômage des docteurs n'est que de 3 %, ce qui est inférieur à celui des ingénieurs et des diplômés des écoles de commerce ;
- une carrière hors du secteur académique n'est pas le fruit du hasard : les modules d'aide à la valorisation des compétences ou les doctoriales sont bien plus fréquentés par les docteurs s'insérant effectivement dans d'autres secteurs que la recherche académique.

V) Table ronde : La poursuite de carrière des docteurs

Antoine PETIT, Président-directeur général du CNRS, rappelle d'abord que le CNRS accueille actuellement 27 000 doctorants dans ses UMR et porte à cet égard une responsabilité. Le rôle des encadrants ne s'arrête pas le jour de la soutenance, mais le jour où le docteur a trouvé un premier travail. Ce message doit être passé à tous les directeurs de thèse.

Par ailleurs, tout doctorant n'a pas vocation à devenir chargé de recherche au CNRS ni maître de conférences : il est naturel que les docteurs puissent s'orienter ailleurs qu'en recherche. La richesse du



doctorat tient à l'ensemble des possibilités qu'il offre. Créer une start-up est devenu une de ces possibilités, mais tous les doctorants n'ont pas vocation non plus à devenir entrepreneurs. Leurs parcours doivent être construits en lien avec l'école doctorale, les industriels et les directeurs de recherche. La formation par la recherche offre aux docteurs, s'ils veulent prendre leur destin en main, une multitude de possibilités dans les secteurs industriel et académique, mais aussi associatif.

Croire qu'un docteur qui n'effectuerait pas une carrière académique aurait « échoué » est une erreur qui a longtemps perduré, dont nous semblons être sortis, mais contre laquelle il faut continuer à lutter. Les autres possibilités ne doivent pas être des choix par défaut. La difficulté principale en France consiste à convaincre les dirigeants de l'utilité d'une formation par la recherche : eux-mêmes n'ont généralement pas été formés de cette manière. À l'étranger, pourtant, personne ne sait ce qu'est un « ingénieur », alors que tout le monde sait ce qu'est un PhD, et le respecte. Ce point influe beaucoup actuellement en faveur du recrutement des docteurs. Enfin, l'intégrité de la recherche est essentielle pour que la société conserve une confiance en la science.

Patrick SCHMITT, Directeur en charge de la direction Recherche innovation et numérique au MEDEF, précise que la formation par la recherche gagne en notoriété, notamment auprès des écoles d'ingénieur, qui s'y inscrivent de plus en plus. Le docteur dispose grâce à elle de « *soft skills* » indispensables aux entreprises : communication, autonomie, réseau, expertise. Aujourd'hui, le crédit impôt recherche (CIR) est connu et plébiscité. Il a permis un développement important de la recherche privée, dont les effectifs ont augmenté très rapidement en moins de 10 ans. Près de 100 000 personnes supplémentaires ont été affectées dans cette période (2007 – 2016) à des activités de R&D et environ 30 000 chercheurs supplémentaires ont été recrutés dans les entreprises entre 2009 et 2013. Les doctorants recrutés en CIFRE devraient par exemple y être automatiquement éligibles.

Amélie de MONTCHALIN, Député LREM de la sixième circonscription de l'Essonne, rappelle que la recherche académique elle-même participe déjà à terme de la compétitivité nationale, qui ne se cantonne pas au monde privé. Il n'existe pas aujourd'hui de conditionnalité du CIR sur l'emploi des docteurs : il est possible de déduire une partie des frais liés à l'embauche d'un docteur. En tant que rapporteur spécial au budget de la recherche et de l'innovation à l'Assemblée, elle a déposé un amendement visant à demander aux entreprises principales bénéficiaires du CIR de préciser le nombre de titulaires d'un doctorat qu'elles emploient et d'expliquer à quelles stratégies d'embauche des docteurs elles ont effectivement recours. Seule une obligation de résultat a été fixée.

À l'avenir, elle souhaite que les 100 millions d'euros de plancher qui ont été fixés pour le CIR descendent peu à peu à 50, puis à 25 millions d'euros, etc., afin que de plus en plus d'entreprises soient amenées à demander du crédit impôt recherche, et ainsi à se poser la question du recrutement des docteurs.

Les fédérations professionnelles ont également beaucoup de travail à effectuer pour identifier les laboratoires qui génèrent le plus de docteurs adaptés aux frontières technologiques d'un secteur, afin que les ETI et les PME puissent connaître ces viviers. Le MEDEF et l'AFEP (Association française des entreprises privées) doivent s'engager à cet égard.

Sylvie POMMIER, Directrice du Collège doctoral de Paris-Saclay, souligne que le regroupement des écoles doctorales permet de disposer de meilleurs moyens pour accompagner les docteurs vers l'insertion professionnelle, et de rendre les formations doctorales plus visibles et plus lisibles par la mise en place de chartes et procédures communes, pour les étapes principales de l'ensemble des doctorats indépendamment des disciplines : le recrutement, les comités de suivi, etc. Huit parcours « Carrières de docteurs » ont été mis en place également à Paris-Saclay pour préparer les doctorants à 8 catégories de métiers, en évitant d'opposer l'académique et le privé. Pour cela une approche par compétences a été retenue qui s'attache à renforcer ou à compléter chez les doctorants, celles de leurs compétences qui sont à la fois propres au doctorat et les plus susceptibles d'être un atout pour chaque catégorie de métiers. Certaines formations indispensables à une insertion professionnelle hors secteur académique ont été rendues obligatoires et des



efforts de sensibilisation sont réalisés auprès des doctorants comme des encadrants sur la nécessité d'une réflexion en amont sur une telle poursuite de carrière.

Emmanuelle EBEL-JOST, Directrice associée d'Adoc Métis, souligne l'importance de mettre à disposition des encadrants la documentation qui s'est considérablement développée ces dernières années sur leur rôle auprès des docteurs et les carrières que ces derniers peuvent envisager. Il faut notamment leur montrer qu'au-delà de leurs représentations en faveur de la destination naturelle des docteurs à la recherche publique, ceux-ci acquièrent des compétences (de regard critique, d'innovation et d'analyse notamment) qui les rendent indispensables à la société dans son ensemble. Or, pour trouver l'appui des encadrants, rendre obligatoires les formations des doctorants peut s'avérer contre-productif.

Elle-même Docteur en Arts du spectacle, Emmanuelle EBEL-JOST a vite compris après son doctorat que personne ne saurait quelles compétences la caractérisaient. Il lui a donc fallu se positionner elle-même par rapport à la valeur de ses compétences et expériences, ce qui a été facilité par son engagement associatif. Les fiches RNCP seront précieuses à cet égard. Les docteurs en Sciences humaines et sociales notamment sont capables de comprendre le fonctionnement de la société et de détecter les besoins émergents, auxquels les possibilités techniques peuvent répondre.

Vincent MIGNOTTE, Directeur exécutif de l'Association Bernard Gregory (ABG), rappelle qu'elle a été créée en 1980 : les préoccupations discutées aujourd'hui sont donc anciennes. Il faut d'abord qu'un étudiant fasse une thèse en connaissance de cause. Pour éviter la désillusion, il doit être informé de ce qu'une thèse implique et de ce qu'elle pourra lui apporter à l'avenir ; il doit également préparer l'après-thèse. Informer les étudiants des débouchés de la thèse et apprendre aux doctorants à faire valoir leurs compétences auprès des employeurs constituent aujourd'hui un enjeu majeur, pour lequel l'ABG a développé avec le MEDEF et la CPU la plateforme DocPro et un ensemble de formations à destination des établissements d'enseignement supérieur, y compris pour les encadrants.

À Gaël BELLLOT, du SNSH, qui demande si trop de docteurs ne sont pas formés en France au regard de leur employabilité, Sylvie POMMIER répond qu'il est essentiel pour la société et sa compétitivité que 2 % au moins des membres d'une génération puissent consacrer quelques années en début de carrière à développer des connaissances et de nouvelles technologies. Par contre l'intérêt de la société à avoir des doctorants ne doit pas être aux dépens des doctorants et de leur employabilité. L'employabilité des docteurs doit certes être améliorée, mais des progrès ont déjà été réalisés, et elle ne doit pas non plus être sous-estimée. À cet égard, l'utilisation du mot « précarité » pour qualifier l'emploi des docteurs en CDD mériterait d'être nuancée. Beaucoup sont en poste à l'étranger après leur soutenance et les notions de CDI et CDD n'ont pas leur équivalent à l'étranger. Antoine PETIT souligne toutefois que l'employabilité est meilleure dans certains domaines de recherche que dans d'autres. Isabelle KABLA-LANGLOIS acquiesce : il s'agit d'orienter les étudiants vers ces domaines et de les accompagner vers l'insertion professionnelle. De plus, les inscriptions en doctorat tendent bien à la baisse actuellement, probablement en raison d'un manque conjoncturel de places disponibles dans l'enseignement supérieur et les organismes de recherche. Sylvie POMMIER ajoute que le contrôle accru sur le financement des thèses et sur la durée des thèses peut également expliquer cette baisse.



Les bonnes pratiques en matière de formation et d'accompagnement des doctorants (après-midi)

Animation par Simon THIERRY, Directeur associé d'Adoc Métis

1) La formation à l'intégrité scientifique, un enjeu majeur pour la recherche

1) *Principes et démarche*

Pierre CORVOL, Professeur honoraire du Collège de France, rappelle l'importance de l'intégrité scientifique à l'heure des « *fake news* », d'autant que la fraude est aujourd'hui plus facilement repérable et plus vite médiatisée. La plupart des fraudes sont de plus liées au fait que les publications conditionnent la carrière des chercheurs, et le financement de leurs laboratoires. Ce problème de société est assurément difficile à résoudre. Un effort d'éducation apparaît toutefois nécessaire dans un premier temps, car tous les étudiants ne s'aperçoivent pas nécessairement du caractère répréhensible de certaines de leurs pratiques.

Une charte de déontologie des métiers de la recherche a ainsi été signée en 2015 par la CPU et 8 grands organismes de recherche (auxquels d'autres se sont joints par la suite). En 2016, Pierre CORVOL a établi un rapport sur l'état de l'intégrité scientifique dans les universités et les établissements de recherche, dont toutes les propositions ont aujourd'hui été appliquées. Depuis 2016, un référent déontologue doit être mandaté par le chef d'établissement sur les conflits d'intérêts, et l'éthique et l'intégrité scientifique doivent être enseignées au cours du cursus doctoral.

L'Europe a à cet égard été en avance sur la France. Il est aujourd'hui impossible de demander un contrat de recherche européen un ERC, s'il n'est pas possible de prouver que son établissement a bien mis en œuvre une politique d'éthique et d'intégrité scientifique.

La lettre circulaire du ministère de mars 2017 précise en outre que chaque établissement de recherche doit s'approprier la charte de la CPU ; désigner un référent d'intégrité scientifique ; accompagner chaque projet de recherche soumis à l'ANR et à d'autres organismes publics de recherche d'une déclaration d'avoir mis en place une politique d'intégrité scientifique. L'effectivité de cette politique sera contrôlée lors de l'évaluation quinquennale organisée par l'HCERES.

L'Office français d'intégrité scientifique (OFIS) a été créé par la même lettre circulaire comme un département de l'HCERES. Le Conseil d'Intégrité Scientifique (CIS) présidé par Olivier Le Gall oriente ses travaux. L'OFIS est une structure autonome dont la mission est d'être un observatoire, une plate-forme de réflexion pouvant éclairer les chefs d'établissements confrontés à des situations délicates, de fournir des outils de formation et de représenter la France au niveau international.

2) *Exemple : Présentation de l'Université de Bordeaux*

Antoine DE DARUVAR, vice-président en charge des affaires institutionnelles à l'université de Bordeaux et ancien directeur d'école doctorale, explique qu'en concertation avec la CPU et avec plusieurs membres du groupe de travail de Pierre Corvol, une formation numérique à l'intégrité scientifique y a été mise en place.

Accessible en anglais comme en français, elle a été développée dans le cadre d'une démarche visant à valoriser le doctorat du nouvel établissement créé en 2014 par la fusion de 3 universités.

Appuyée sur une charte d'intégrité scientifique dont disposait déjà l'université de Bordeaux (mais qui a été mise à jour suite aux recommandations de Pierre Corvol), cette formation, obligatoire pour tous les doctorants des 8 écoles doctorales de l'université de Bordeaux, comprend 4 modules à valider par les doctorants : les enjeux de l'intégrité scientifique ; les manquements à l'intégrité scientifique ; sa prévention ; la régulation de l'intégrité scientifique. Elle a été conçue avec les doctorants pour faciliter son acceptation.



Une quarantaine d'experts y sont interrogés et des animations et sondages visent à la rendre attractive. Elle a été suivie et validée par 432 doctorants de première année l'année précédente, pour 87 % d'évaluations positives.

Les retours ont permis de préparer une nouvelle version de cette formation qui est suivie actuellement par les doctorants de première année et par les doctorants de deuxième année qui ne l'avaient pas validée l'année dernière. Elle devra également être suivie par tous les prétendants à une HDR.

Tout établissement intéressé pourra reprendre tout ou partie de cette formation à son compte. En deuxième et troisième années, des ateliers interactifs sont également prévus avec des groupes de doctorants constitués au sein des écoles doctorales, pour débattre de cas issus des domaines dans lesquels ils travaillent.

Cette formation s'inscrit dans une politique d'établissement en faveur de l'intégrité scientifique qui associe les EPST (CNRS, INSERM et l'INRA notamment) tutelles des UMR qui hébergent une grande partie des doctorants.

L'arrêté du 25 mai 2016 oblige les écoles doctorales à former les doctorants non seulement à l'intégrité scientifique mais aussi à l'éthique de la recherche. L'université de Bordeaux s'est concentrée sur l'intégrité scientifique. Pour le volet éthique de la recherche, elle va s'appuyer sur les travaux de l'université de Lyon qui développe une formation numérique dans ce domaine. Dès l'automne 2018, ces 2 formations (l'intégrité scientifique de l'université de Bordeaux et l'éthique de la recherche de l'université de Lyon) seront proposées sous forme de MOOC sur la plateforme nationale FUN et donc très simplement accessibles à tous.

II) L'ouverture des données de la recherche

Marin DACOS, directeur et fondateur d'*OpenEdition*, médaille de l'innovation du CNRS en 2016, et actuellement conseiller scientifique pour la science ouverte auprès d'Alain Beretz, explique que celle-ci se fonde sur l'idée que l'argent public doit revenir au public. De plus, les publications ouvertes sont davantage lues et citées, elles évitent les doublons de recherches et d'investissements, permettent des appariements de données fructueux et inattendus, et répondent à une exigence de transparence croissante.

Publié en marge du Conseil européen en 2016, *l'Amsterdam Call for Action on Open Science* demande que la science ouverte devienne « l'approche par défaut pour les recherches financées par le secteur public », et propose à cette fin de développer une politique de gestion des données, des infrastructures de données, des bonnes pratiques et des formations.

Depuis 2016, la stratégie nationale des infrastructures de recherche en France comporte ainsi une mention spécifique pour l'ouverture des données, qui est également listée par le Code de la recherche au nombre des missions de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'objectif aujourd'hui est surtout de mutualiser les plateformes déjà existantes de mise à disposition des données.

Enfin surtout, l'article 6 de la loi d'octobre 2016 pour une République numérique impose aux acteurs publics l'ouverture par défaut de toutes les données administratives : or, sont considérées comme données administratives toutes celles produites par les chercheurs publics. N'importe quel citoyen est donc en mesure de faire à la CADA une demande d'accès aux données produites par les chercheurs.

Une des difficultés posées par l'ouverture des données concerne les données sensibles. La loi qui oblige à ouvrir par défaut les données administratives n'oblige pas pour autant à rompre le secret professionnel, la protection des données personnelles ou le droit d'auteur : elles doivent être ouvertes à défaut de ces systèmes de protection. La règle est : « aussi ouvert que possible, aussi fermé que nécessaire ». Les écoles doctorales ont un rôle central à jouer, d'abord pour diffuser l'état de l'art qui doit être stabilisé pour chaque discipline/champs en ce qui concerne tant la structuration que les règles d'ouverture (embargo...), ensuite



pour encourager les doctorants à rédiger des plans de gestion des données et à publier leurs données selon les principes FAIR (« *Findable, Accessible, Interoperable, Reusable* »).

Cette politique d'ouverture des données ne pourra pas être décidée par le ministère seul, car les différences disciplinaires sont considérables, les communautés peuvent être locales, régionales ou internationales. Nous avons donc créé le Comité pour la science ouverte pour parler des contraintes liées à l'ouverture des données de la recherche. Vous êtes invités à postuler pour participer à ce comité, qui répondra à la question suivante : « Que faut-il faire pour que la recherche soit plus ouverte, plus durable, plus mutualisée, plus transparente, et d'accès plus universel ? ».

III) La prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel

Simon THIERRY rappelle que la ministre Frédérique Vidal a lancé récemment, la ministre du droit des femmes Marlène Schiappa, une campagne de lutte contre le harcèlement sexuel. Il existe déjà des dispositifs de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dont deux sont présentés aujourd'hui.

1) Présentation de l'Université Sorbonne Paris Cité

Séverine LEMIERE, Maître de conférences en économie, chargée de mission égalité à l'université Paris Descartes, rappelle d'abord que les définitions juridiques du harcèlement sexuel, de l'agression et du viol en France.

25 % des « gestes déplacés » subis le sont sur le lieu du travail ou des études, et les jeunes femmes sont les premières victimes des violences faites aux femmes. Bien sûr, les hommes peuvent également être victimes de harcèlement sexuel, et les dispositifs mis en place sont ouverts à toutes les victimes, hommes ou femmes. 90 à 95 % des victimes de viol, de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle sont toutefois des femmes et plus de 95 % des auteurs en sont des hommes.

L'université mérite donc une vigilance particulière en matière de harcèlement sexuel. Le doctorat notamment est particulièrement propice au harcèlement sexuel, du fait de la dépendance de la doctorante au directeur de thèse, qui couvre toutes les étapes du doctorat. À cet égard, les préjugés, par exemple selon lesquels le harcèlement ne concernerait pas l'université, lieu de savoirs et de culture ou encore que les victimes de harcèlement seraient toujours plus ou moins responsables, constituent des obstacles à lever prioritairement.

L'USPC a mis en place un dispositif de lutte contre de harcèlement sexuel et d'accompagnement des victimes ; ce dispositif est en partie externalisé auprès de l'Institut en santé génésique (association renommée, depuis quelques mois, *Women Safe*). Cette association spécialisée et reconnue est insérée dans un hôpital, ce qui facilite l'approche de ces questions dans les universités de médecine. Tout membre (étudiant ou professionnel) des établissements de l'USPC peut ainsi contacter des spécialistes des violences faites aux femmes (soignant, psychologue, juriste, médecin...), qui l'écouteront et adapteront l'accompagnement à ses besoins. Un élément important est d'avoir une aide pour recueillir le récit de la victime. L'accompagnement est personnalisé, gratuit et confidentiel, pour la victime, même si elle ne souhaite pas porter plainte. Ce dispositif a été primé par ONU Femmes. Il est financé par l'IDEX et s'accompagne d'une communication importante et de nombreuses séances de sensibilisation et de formation pour l'ensemble des acteurs et actrices de l'université. Les témoins et tiers sont en effet très importants pour sortir les victimes de la situation d'isolement que le harcèlement génère.

2) Présentation de l'Université de Lille

Sandrine ROUSSEAU, Maître de conférences, Vice-présidente Vie de campus et égalité Femmes/Hommes à l'université de Lille, explique que des cellules internes de lutte et de veille contre les violences sexuelles ont d'abord été lancées en 2008 par les universités Lille 1 et Lille 3. Elles ont depuis fusionné - comme leurs établissements - en une cellule unique contre le harcèlement sexuel et une autre



cellule unique contre le harcèlement moral, qui peuvent être jointes par mail ou par téléphone et pourront diligenter une enquête interne si nécessaire. La responsabilité de l'université est en effet engagée en cas de violence, y compris sexuelle, entre personnels ou entre personnels et étudiants de l'université. Des sanctions ont déjà pu être prises grâce à ces cellules.

Pour qu'une cellule soit contactée, la parole doit d'abord s'être libérée. Un dispositif d'ensemble a été mis en place à cette fin : une charte des associations étudiantes qui impose à leurs membres d'être formés à la question des violences sexuelles ; la mise en place de référents violences sexuelles dans les soirées étudiantes organisées sur le site de l'université ou par des associations reconnues par l'université ; des campagnes de communication. Une Maison de la médiation a enfin pour vocation de donner des conseils gratuits, notamment juridiques, aux victimes, sur les démarches qu'elles auront à entreprendre à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Université.

Le harcèlement sexuel concerne des propos intimidants à connotation sexuelle. Pour qu'un directeur de thèse évite de s'en rendre coupable, il lui suffit de s'en tenir à ce qui est attendu de lui : juger ses doctorants exclusivement sur leurs compétences en matière de recherche.

IV) Mieux accueillir et accompagner les doctorants étrangers

1) *Présentation de l'Université Fédérale de Toulouse*

Hélène ROUX de BALMANN, Directrice de l'École des docteurs, Université Fédérale de Toulouse, indique qu'avec 4 500 doctorants et 850 diplômes de doctorat délivrés chaque année, l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées délivre environ 8 % des diplômes de docteurs en France. Sa population est très représentative de celle des doctorants et docteurs français : 40 % des doctorants sont étrangers, 10 % effectuent une thèse en cotutelle internationale, et près de 30 % des docteurs s'insèrent ensuite à l'international. Comme dans toutes les universités, la plupart des doctorants étrangers viennent d'Afrique, puis d'Europe, de Chine, d'Amérique latine, etc.

La moitié des doctorants accueillis le sont sur financement de l'université de Toulouse elle-même. Pour développer l'attractivité internationale de l'Université de Toulouse, différentes actions ont été mises en place : un guichet unique d'information ; une page web interfacée avec le site de dépôt de sujets en ligne Campus France ; la participation à des salons de recrutement à l'étranger ; une association de doctorants internationaux ; une « *Toul'Box* » présentant divers services facilitant l'accès à des cours de langue, des logements, des activités culturelles, etc. ; un « *Welcome Desk* » regroupant physiquement des bureaux de la préfecture de Haute-Garonne, de la CAF, du CROUS, etc. ; une demi-journée d'accueil des doctorants internationaux ; un rallye découverte de la ville de Toulouse ; enfin, des formations Français langue étrangère (FLE), LVE anglais et de développement de « *soft skills* » ou d'éthique et intégrité scientifique en anglais et en espagnol.

2) *Présentation de Campus France*

Nicolas POUSSIELGUE, Responsable des formations doctorales et de la recherche, Campus France, estime que l'opération « *Make our planet great again* », lancée par le président de la République l'année précédente, a considérablement augmenté l'attractivité scientifique de la France à l'étranger. Davantage de doctorants italiens et espagnols sont accueillis notamment.

Campus France est aujourd'hui le site web qui sort en premier lorsque l'on recherche les mots « PhD France » ou « Doctorat France » sur un moteur de recherche. Le nouveau site web de Campus France a une entrée dédiée, et dédié sur sa page une entrée aux chercheurs internationaux. L'objectif est notamment d'y recenser tous les sujets de thèse proposés par les écoles doctorales françaises. Les données concernant les écoles doctorales viennent de la base SIREDO du MESRI. Les écoles doctorales sont également invitées à préciser sur leur page spécifique de l'annuaire le financement minimum qu'elles requièrent, la possibilité



qu'elles offrent ou non d'effectuer une thèse en anglais, leurs axes de recherche, leurs contacts. Enfin, un guide de la recherche en France est disponible dans l'espace documentaire du site.

Deux catégories principales d'offres de thèse sont distinguées : celles qui sont déjà financées par l'université d'accueil ; celles qui devront être financées par le gouvernement d'origine (des offres sont notamment dédiées aux candidats venant du Mexique, de Chine, du Pakistan, etc.). Les offres sont postées en français et en anglais.

Le Forum Campus France comprend l'ensemble des universités françaises et une grande partie des grandes écoles, des écoles d'ingénieur et des organismes de recherche. Pour accueillir les étudiants et chercheurs étrangers, nous rencontrons tous des difficultés. Dans la lettre remise à Frédérique Vidal en juillet 2017 lors des rencontres de la recherche et de l'innovation, Campus France recommandait de sécuriser l'accueil des doctorants boursiers de leur gouvernement et souhaitant effectuer leur doctorat en France. Il était notamment proposé de signer entre l'établissement d'accueil, le doctorant et éventuellement l'organisme financeur une « convention de séjour de recherche » pour sécuriser les questions d'assurance-santé (à laquelle les étudiants étrangers devront s'inscrire volontairement l'année prochaine : ils n'y seront plus inscrits automatiquement) ; de rapatriement ; de responsabilité civile ; d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Le montant fourni par les gouvernements étrangers aux boursiers n'est parfois pas suffisant pour permettre d'effectuer dignement une thèse en France. Campus France insiste régulièrement auprès des gouvernements étrangers à cet égard, mais ils répondent souvent qu'ils prévoient par exemple une bourse de 1 000 euros pour les thèses en Europe, et qu'ils ne souhaitent pas différencier cette bourse en fonction des pays européens.

Un progrès a été réalisé en 2016 avec le dispositif « passeport Talent, mention chercheur », qui annule et remplace l'ancien visa « scientifique chercheur », et permet aux doctorants étrangers d'obtenir d'une carte de séjour de 4 ans.

Clôture de la journée

Frédérique VIDAL

Ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

cf. texte officiel du discours : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid128522/journee-nationale-du-doctorat-discours-de-frederique-vidal.html>

