

Le parcours doctoral à l'ED 208 (science politique, Université de Bordeaux).

I : Le parcours doctoral : une conception rénovée du travail de thèse :

La mise en place des *écoles doctorales* et du *parcours doctoral* a rénové en profondeur la notion même de formation doctorale. Cette rénovation s'apparente à une entreprise de clarification de la formation des docteurs en science politique interrogeant les pratiques et les finalités dominantes et la conception même du doctorat. Il en résulte une mutation radicale de la formation des futurs docteurs qu'on peut apparenter à une *rationalisation* autour des notions de *professionnalisation, gouvernance et contractualisation*.

La mise en place du parcours doctoral consacre ces mutations.

1°) Le parcours doctoral : Une *gouvernance professionnalisée* du doctorat

Le doctorat ne peut plus se définir comme une œuvre individuelle non balisée, conduite dans l'isolement au sein d'une relation très personnalisée avec un directeur de thèse, et n'envisageant que de manière résiduelle l'objectif professionnel si ce n'est à travers les seuls emplois de l'enseignement et de la recherche de l'enseignement supérieur. Il se décline désormais comme un *projet de formation à et par la recherche*, balisé par un *engagement contractuel* avec un directeur de thèse, un laboratoire de rattachement et une école doctorale, intégré dans une *équipe de recherche* et dans un *projet professionnel* décliné dès l'inscription en thèse sur *une gamme d'emplois* bien plus large que ceux du secteur public de la recherche et de l'enseignement. Avec la notion de parcours doctoral la rédaction de la thèse n'est plus le seul objectif de la formation doctorale. Bien sûr, la *thèse* demeure l'élément déterminant de cette formation mais elle s'accompagne désormais d'un *apprentissage professionnel* permettant au jeune docteur de disposer d'un *portefeuille de compétences* labellisées et étendues, de *savoirs et de savoir-faire* consacrant le doctorat comme l'expression même de la *plus haute compétence et de l'excellence* que peut délivrer l'université.

Cette mutation modifie radicalement la conception et les modalités de la formation doctorale. Celle-ci suppose la mise en place d'une *gouvernance professionnalisée* et l'instauration d'un type de relation rénovée entre les formateurs et les jeunes chercheurs en formation.

2°) Le parcours doctoral : Un *projet de formation professionnelle contractualisé*

Le parcours doctoral crée des *obligations* pour chacun des *quatre partenaires* qui le structurent :

- *Faire une thèse* consiste pour l'étudiant devenu jeune chercheur et/ou jeune futur docteur à s'engager sous forme contractuelle (manifestée par les chartes des écoles doctorales et les contrats doctoraux au sens élargi du terme c'est-à-dire sous leurs diverses formes) dans une *démarche d'apprentissage professionnel* dans laquelle la préparation d'une *thèse est un exercice central mais non plus unique*. Il poursuit cet apprentissage professionnel global à *temps quasi complet* et dans une *durée limitée* en bénéficiant de l'encadrement d'un directeur de thèse, d'un laboratoire et d'une école doctorale et en poursuivant un projet professionnel clairement identifié.
- *Diriger une thèse* est un engagement réservé par un directeur de thèse à un petit nombre d'étudiants travaillant sur les problématiques qu'il maîtrise et qui sont au cœur de sa propre recherche, et qui intègre dans la direction le projet professionnel du doctorant ;
- *Encadrer des jeunes chercheurs*, c'est pour le laboratoire de rattachement s'engager à donner au doctorant les moyens de faire l'apprentissage du métier de la recherche et de construire son portefeuille de compétences, de se construire comme jeune chercheur en étant intégré à une équipe de professionnels de la recherche et de l'enseignement et en participant aux recherches.

- *Réguler le parcours doctoral*, impose à l'école doctorale de veiller au respect des obligations contractuelles ainsi établies et à l'optimisation de la formation des jeunes chercheurs / jeunes docteurs en fonction des impératifs de la recherche et de leur employabilité et à amplifier l'encadrement fourni par les laboratoires dans les domaines mutualisables entre les différents laboratoires membres de l'école doctorale ou qu'ils ne couvrent pas.

II Le parcours doctoral : Une responsabilité étendue pour les quatre partenaires

L'association des termes professionnalisation et contractualisation impose une *responsabilité (accountability)* accrue aux partenaires impliqués dans les parcours. Elle permet de même à chacun des partenaires de pouvoir revendiquer et exiger de ses autres partenaires le *respect de leurs engagements*.

1°) Pour les doctorants, le parcours doctoral impose une clarification de leur engagement.

- Un engagement à temps quasi complet : La conduite du projet professionnel et en son sein de la thèse, l'insertion dans un laboratoire pour y poursuivre sa recherche, l'accès à des formations spécifiques permettant un renforcement des compétences professionnelles au cours du doctorat (modules de formation type anglais scientifique ; méthodes quantitatives ; méthodes qualitatives ; bilan de compétences...), l'insertion dans le milieu professionnel de la recherche et de l'enseignement en France et à l'étranger et l'insertion dans son milieu particulier d'études (qui constitue l'objet ou l'environnement pertinent étudié dans la thèse) et parfois les fonctions d'enseignement ou de valorisation remplis dans le cadre de l'engagement de thèse, supposent une disponibilité quasi-totale du doctorant. La réduction tendancielle de la durée des thèses (imposée à la fois par la norme de 2006 et par l'ED) à 4 ans, et la nécessité de rentrer sur le marché du travail à un âge raisonnable ne cessent de transformer le travail de thèse en un travail à temps plein.

- Un engagement de professionnalisation : Faire une thèse, ce n'est pas repousser son insertion sur le marché de l'emploi, c'est au contraire *accélérer cette insertion*, s'y engager dès le jour de la signature de la charte des thèses autour d'un projet de constitution de *compétences spécifiques*. La question du projet professionnel se pose en *amont du processus d'inscription* en thèse, et non pas au cours de la dernière année, dans l'urgence. La professionnalisation suppose que tout au long de sa recherche le futur docteur mette en place en lien avec ses structures d'encadrement un dispositif d'insertion dans l'environnement professionnel sur lequel il travaille et qu'il cible comme débouché naturel. La professionnalisation suppose une connaissance du marché du travail et des débouchés effectifs ouverts par un doctorat en science politique et donc une intégration de la formation doctorale et du service des stages et de la professionnalisation des établissements porteurs de l'ED.

2°) Pour les structures d'encadrement, ce même effort de clarification doit exister. Cela passe par des questionnements obligatoires qui doivent déboucher sur la mise en place d'une politique scientifique et d'employabilité matérialisée dans des procédures, des moyens, et des offres clairement identifiables et dans la prise de décisions responsables intégrant les intérêts des doctorants, concernant la configuration de l'ED. Ces interrogations qui concernent directement les doctorants, peuvent être rassemblées autour de quatre perspectives :

- Quelle est *la valeur* actuelle d'un doctorat en science politique de l'ED208 par rapport à des formations d'autres universités dans la même discipline ou dans des disciplines connexes? Quelle est sa *valeur ajoutée* par rapport à un diplôme de SciencesPo, ou à certains diplômes de masters « professionnalisant », qui permettent un accès à niveau +5 immédiat à des types d'emplois, de responsabilités et de rémunérations souvent

plus élevés que ceux des docteurs ? Ces questions sont orientées par l'idée qu'on ne saurait encourager des étudiants à faire un doctorat si le bénéfice qu'ils peuvent en retirer est marginal voir négatif en termes absolus ou comparatifs.

- Quel est le niveau de reconnaissance professionnelle actuel du doctorat en France et à l'étranger ? Cette question est fondamentale. Jusqu'ici le doctorat en France *n'est pas reconnu comme un grade professionnel*, n'est en général pas reconnu dans les conventions collectives des organisations professionnelles qui lui préfèrent les diplômes de grandes écoles et les masters. Il est impératif pour les ED renforcées à termes par la constitution des ED unique des PRES (à Bordeaux et Grenoble à court terme) de se constituer en lobby sur cette question. Inversement, le doctorat est un diplôme professionnel très valorisé à l'étranger et dans les organisations internationales. L'orientation des étudiants en fonction de ces différentes reconnaissances est un enjeu essentiel à prendre en considération.
- Quel est le profil ou plutôt désormais *quels sont les profils des jeunes formés au niveau du doctorat* ? Formons-nous des jeunes chercheurs, c'est-à-dire des futurs docteurs essentiellement dédiés aux métiers de la recherche et de l'enseignement ou des jeunes docteurs, c'est-à-dire des jeunes disposant d'un portefeuille de compétences dans lequel outre la maîtrise de l'activité recherche, le savoir-faire, la capacité d'initiative et d'innovation, l'expérience de chef de projet...occupent une place centrale ? Cette question est fondamentale à trois titres :
 - D'abord, elle permet de mieux *cibler les métiers ouverts aux docteurs*, les niches d'employabilités disponibles et les types d'objets, de méthodologies et compétences à privilégier au long du parcours pour répondre à ces marchés.
 - Ensuite elle nous oblige à suivre les cohortes de jeunes en formation, de la sensibilisation à la recherche à leur insertion dans leurs marchés professionnels, à connaître les différents marchés du travail disponibles, à anticiper sur leurs mutations. Cela n'a pas été le cas. La procédure désormais en cours doit être renforcée, professionnalisée, structurée au risque de voir tous ces beaux discours se réduire àde beaux discours.
 - Enfin, cette question nous impose de mettre de la cohérence dans notre gouvernance. Si nous formons de jeunes docteurs, alors il n'y aucune raison de distinguer les différentes catégories d'allocataires autrement que par leur statut juridique, tous faisant le même « apprentissage » d'un métier, ayant un financement équivalent de trois ans et bénéficiant du même encadrement. Et alors aussi il n'y a aucune raison de ne pas différencier les formes de formation en fonction des types de métiers recherchés.
- *Les niveaux d'exigence* imposés à nos doctorants au cours de leur formation *sont-ils raisonnables* ? Sont-ils compatibles avec les projets professionnels des jeunes doctorants et avec les niches d'emplois disponibles ? Autant chacune de nos exigences individuelles est pertinente, autant leur association me paraît conduire à des prétentions peu raisonnables. Nous exigeons des doctorants :
 - De faire une thèse en 3ans + 1, soit dans la durée de 4 ans après le M2 ;
 - D'être ATER ou moniteur ou de faire des cours sous d'autres statuts pour se constituer une expérience d'enseignement et de transmission des savoirs ;
 - De suivre des modules de professionnalisation accrue ;
 - De faire leur terrain (surtout s'il demande un investissement considérable en termes linguistique, d'incorporation culturelle...) ;
 - De travailler sur les programmes de recherche de leur laboratoire ;
 - De s'insérer dans les milieux de la recherche et de la formation en participant à des colloques, séminaires tant en France qu'à l'étranger ;

- De publier dans des revues à comité de lecture ;
- De faire une thèse de format classique ;
- Et de conduire en continu leur professionnalisation ;

L'ensemble est *clairement déraisonnable* pour des étudiants financés et *intenable* pour des étudiants non financés.

A ce jour *les attentes non convergentes* du CNU, des comités de sélection des universités, de l'AERES et du CNRS (évaluation des UMR) et les besoins des établissements sont trop flous et changeant d'une part et d'autre part rendent les *exigences* pesant sur les doctorants (et sur les structures de formation) *intenable et incohérentes*. Il est temps que les ED fassent pressions sur ces organismes pour revoir le format de la thèse, définir de manière stable et commune ce qui est attendu des doctorants dans notre discipline de manière à pouvoir répondre à ces règles et à les décliner en fonction des emplois ciblés par les doctorants. Bref, il est temps que nous nous mettions d'accord au niveau de la discipline sur ce que nous attendons d'un doctorat aujourd'hui, sur ses finalités professionnelles et notamment sur l'existence ou non de deux types de sous parcours « types », l'un amenant aux métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche et l'autres aux autres métiers.

III Les conclusions logiques : La mise en place de procédures, structures, offres et moyens cohérents constitutifs du parcours doctoral

La notion de parcours doctoral est construite autour de deux étapes : celle de la définition du projet d'inscription en thèse et celle de la conduite de thèse. La professionnalisation ne peut en aucune manière constituer une étape ultime ou de « dernière année » en science politique. Elle est indissociable de la totalité du parcours.

-1^{ère} étape du parcours doctoral : Sensibilisation et sélection des candidats au doctorat :

Cette étape passe d'abord par la sensibilisation des étudiants à la recherche au cours des blocs 3 et 5, l'explicitation de ce qu'est une orientation recherche et éventuellement un engagement en thèse, l'offre d'association à des travaux de recherche au sein de laboratoires dès la 4^{ème} ou la 5^{ème} année pour une première approche de la recherche dont le mémoire de master 2 constituer un test majeur.

Elle passe ensuite par la sélection des candidats au doctorat par les directeurs de thèse, les laboratoires d'accueil et le conseil scientifique de l'école doctorale, aucun candidat ne pouvant être inscrit si le conseil scientifique de l'ED ne constate pas cet accord.

La candidature est organisée autour d'un projet de recherche porté par un directeur de recherche et validé par un laboratoire qui l'intègre dans ses problématiques et thématiques prioritaires.

Une gestion professionnalisée, c'est-à-dire à la fois professionnelle et orientée vers la professionnalisation des doctorants, impose *une sélection associant à la fois excellence des candidats et connaissance des différentes niches d'employabilité* des futurs docteurs à leur niveau de compétence et de diplomation. Il n'y a *pas de droit à l'inscription en doctorat*. L'inscription est donc une possibilité dont la réalisation est soumise à l'évaluation stricte des profils des candidats, de leurs compétences, de leur projet, de leur capacité d'insertion et de plus value pour le laboratoire d'accueil et de leur projet professionnel (encore que ce dernier critère suppose une clarification, tous les candidats assurant qu'ils veulent faire une carrière dans l'enseignement et la recherche, pour des raisons tactiques immédiates....)

La sélection des inscriptions ne se justifie pas par une politique malthusienne mais par l'adaptation au plus près de la demande de formation des étudiants, de leur niveau de compétences en matière de recherche, des compétences disponibles au sein de chaque laboratoire constitutifs de l'ED et des capacités disponibles (limitation du nombre de thèse par

directeur) et des disponibilités sur les marchés du travail ciblés d'emplois de niveau doctorat. Bref, il s'agit d'essayer de *configurer le nombre de docteurs par rapport aux compétences, aux capacités et aux marchés* en conservant (jusqu'ici) une approche volontariste (c'est-à-dire en autorisant plus d'inscriptions que le nombre de postes disponibles, en espérant que le recrutement de docteurs deviennent plus évident pour les organisations).

Concrètement dans le cas de l'ED 208 en chiffres lissés, la configuration est la suivante :

Côté demande de formation :

- 150 demandes d'inscription par an présentées pour un nombre d'inscription validées de 25 environ.
- Doctorants en stock : +/-100 (plutôt 80 si on compte les abandons)
- Durée des thèses : objectif de 4 ans quasi atteint (en réduction constante depuis le lancement de la procédure de rationalisation de la gestion il y a 7 ans)
- Taux d'encadrement : 7 doctorants maximum par directeur (saturation des capacités actuelles moyennes de direction) ;
- Doctorants en flux : 25 (mais en raison des abandons, des interdictions de réinscriptions et des retards de soutenance et du fait que tous les étudiants n'ont pas été inscrits dans la nouvelle procédure, le flux de sortie est inférieur et se situe à 13 en 2009,
- Nombre de financements annuels (chiffres lissés) : 4 contrats doctoraux ; 2 allocations régionales ; 1,5 DGA ; 2,5 Cifre ; 2 allocations autres (OIF, ANRS, ANR, contrats fléchés).

Les résultats de l'ED208 doivent donc être améliorés. Ramenés à la cohorte de doctorants soumise à la réforme dès la première année de leur inscription, les flux théoriques sont pour le moment respectés.

Côté offre de formation : Etat des débouchés tels que connus à ce jour (en chiffres lissés) :

Enseignants et chercheurs du secteur public de l'enseignement supérieur (France) : 1/an

Enseignants et chercheurs du secteur public de l'enseignement supérieur (étrangers) : 1,5/an

Enseignants et chercheurs du secteur public de l'enseignement supérieur à l'étranger) : 0,5/an

Enseignants du secteur public de l'enseignement secondaire et autres (France et étrangers) : 3,5/an

Métiers de la recherche et de l'enseignement autre du secteur public : 0,5 ans

Métiers de l'expertise et de la consultance : 2,5 / ans

Métiers des organisations internationales gouvernementales et non gouvernementales : 2,5/ an

Métiers du secteur privé autres : 3/ans

Inconnus : 40%

L'enquête ORPEA nous assure d'un taux d'emploi de nos doctorants à trois ans de 90%....ce qui laisse un peu rêveur d'autant que les analyses des professionnels sont beaucoup plus sombres (voir *Docteurs & Co*, décembre 2009, n°24, p. 3).

La quasi-totalité des docteurs formés à l'ED208, et quasiment tous ceux qui ont un emploi supposant la détention d'un doctorat, sont employés hors du bassin d'emplois Aquitain et se retrouvent soit sur le bassin Ile de France, soit sur les marchés Européen et Africain.

Les données sont ici encore clairement insuffisantes. *Elles montrent cependant la ténuité de chacun de nos niches d'emplois, mais aussi soyons optimistes le placement relativement bon à ce jour des docteurs bien que non satisfaisant.*

L'ensemble montre :

- Que *l'ouverture plus large* de l'inscription en doctorat de science politique *est incompatible* avec une gestion professionnalisée de l'ED (saturation des capacités de direction ; saturation de certaines niches d'employabilité);
- Que *toute réduction de la diversité des profils* des doctorants formés ou toute homogénéisation sectorielle ou géographique ne peut qu'entraîner *une baisse du niveau d'employabilité* ;
- Que *toute augmentation du nombre de docteurs intervenant sur ces niches* est susceptibles de *réduire l'employabilité* des doctorants des établissements IEP et Bordeaux 4.

Ces conclusions doivent conduire toute réforme de l'ED.

- 2^{ème} étape : La professionnalisation en quatre ans et les principes de conduite de la recherche
Fondée sur le principe de contractualisation, elle est décrite sur le site de l'ED208. Plutôt que d'en préciser les règles, les six grands principes de gouvernance sont présentés ici :

- Consacrer et renforcer l'insertion du doctorant et de son projet dans le laboratoire de recherche auquel il est rattaché pour en faire un authentique *jeune chercheur en apprentissage* au sein d'une équipe de professionnels ;
- Conforter les *compétences* du jeune chercheur en formation par des offres de modules « obligatoires » et adaptés à ses besoins (l'excellente idée de modules transversaux du PRES et d'une formation mutualisée en anglais échoue pour notre ED parce qu'inadaptée au niveau et besoins de nos étudiants)
- Inciter à *l'insertion dans le milieu professionnel français et international* à la fois en soutenant financièrement la participation aux colloques, séminaires, en soutenant l'organisation de jurys de thèse internationalisés et les procédures d'expatriation en cours de thèse et en identifiant avec le doctorant les éléments de compétences qu'il doit réunir en fonction de son projet professionnel ;
- Renforcer l'impératif d'inscription du travail de recherche dans le *milieu professionnel d'étude pertinent* dans le cadre du projet professionnel du jeune docteur, et l'inciter ainsi à construire son *portefeuille de compétences* et son *réseau relationnel* ;
- Organiser le *suivi systématique du travail* dans le cycle de 4 ans, par l'évaluation annuelle par le conseil de l'ED (en lien avec le directeur de thèse et du laboratoire) des travaux produits et la soumission de la réinscription à un avis positif du conseil dès la première année ;
- Imposer le *respect des obligations contractuelles* des quatre partenaires par la participation des doctorants au conseil et la constitution d'un comité d'éthique et d'appel permettant à chacun et notamment aux doctorants de faire valoir leurs droits.

Dominique Darbon
5 février 2010
Salon des thèses FNNSP