

Reconnaissance du doctorat dans les entreprises et la société

Présentation du rapport de la mission
interministérielle et des suites envisagées

Sylvie Pommier et Xavier Lazarus



[hal-04789440v1](#)



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Mission confiée le 17 novembre 2023, par les ministres de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'industrie, Sylvie Retailleau et Roland Lescure

Pour renforcer les dispositifs existants, décliner de nouvelles mesures, devant s'articuler avec les mesures financières et règlementaires déjà prises par l'état, autour de quatre objectifs :

- Rehausser la perception du grade de docteur par le secteur privé, pour que la thèse soit le diplôme de plus haut niveau, reconnu en tant que tel et en cohérence avec les standards internationaux
- Renforcer l'accompagnement des docteurs dans la construction de leur parcours professionnel, pour un passage plus rapide et fluide des docteurs vers le secteur privé et toucher des profils historiquement plus éloignés du secteur privé
- Accroître la part de docteurs parmi les chercheurs en entreprise et la part d'ingénieurs s'engageant dans une thèse de doctorat
- Que les compétences et formations de docteurs bénéficient pleinement à notre économie et nos entreprises, en particulier industrielles.

Mesures existantes. 1 - financières « Sur cette liste de mesures existantes, laquelle ou lesquelles vous paraissent avoir été les plus importantes ou avoir le plus de potentiel au regard des objectifs de la mission (mettre celle qui vous semble la plus importante en premier) »

Revalorisation de +30% de la rémunération du contrat doctoral

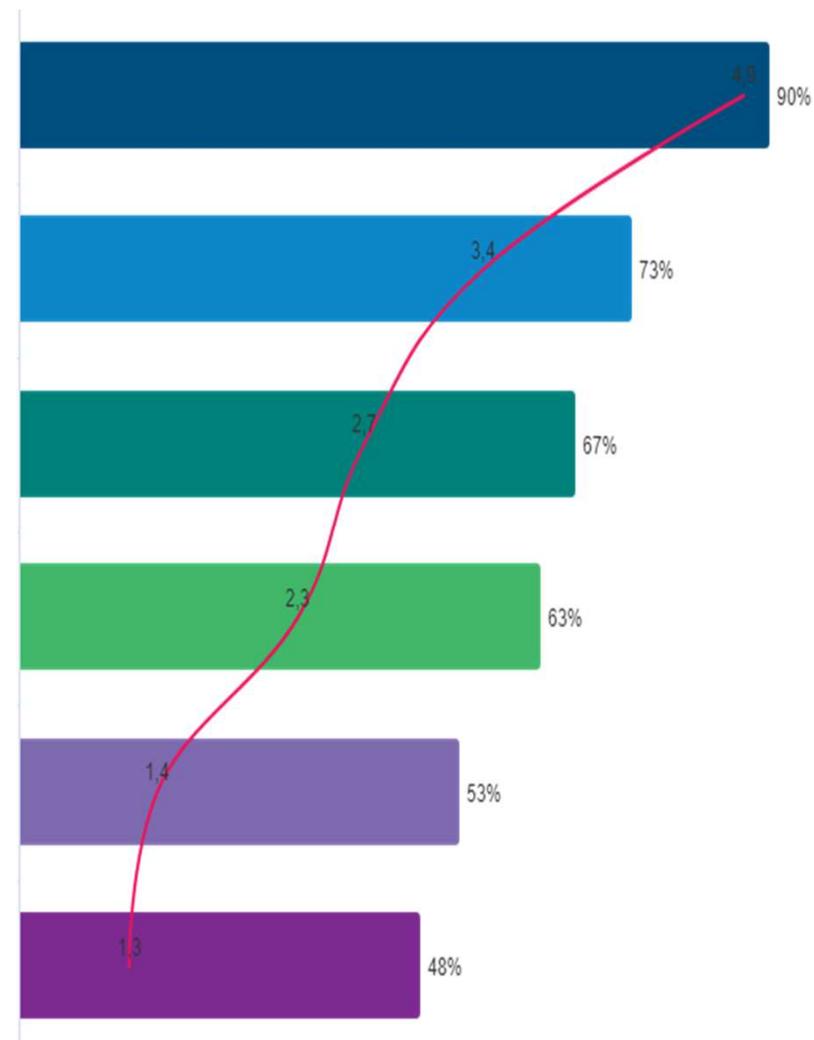
Augmentation de +20% du nombre de contrats doctoraux « MESR »

Augmentation de +50% du nombre de « CIFRE »

Dispositif « jeunes docteurs » du CIR

Création du dispositif COFRA + financement de 100 COFRA par an

Enveloppe accompagnant les CPJ permettant de financer des contrats doctoraux



Mesures existantes. 2 - réglementaires « Sur cette liste de mesures existantes, laquelle ou lesquelles vous paraissent avoir été les plus importantes ou avoir le plus de potentiel au regard des objectifs de la mission (mettre celle qui vous semble la plus importante en premier) »

Examen des conditions de reconnaissance du doctorat par les branches professionnelle *

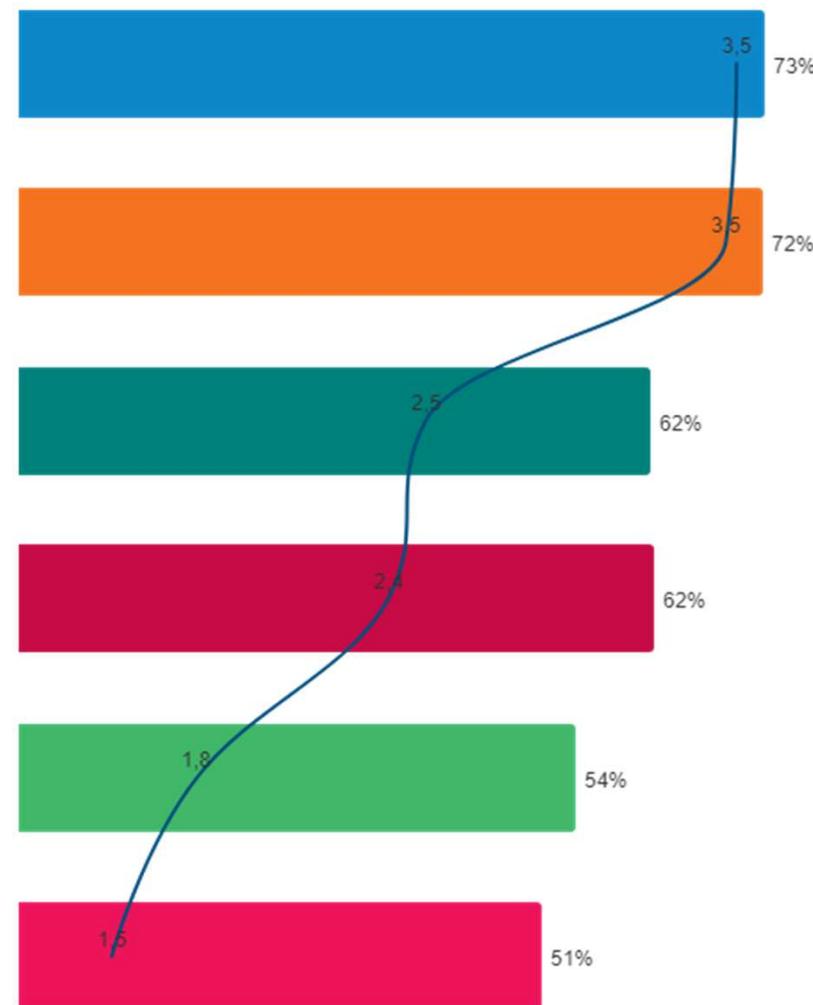
Mensualisation du paiement des activités complémentaires d'enseignement *

Evolutions du comité de suivi individuel des doctorants (CSI)

Référentiel de compétences des docteurs et portfolio des doctorants

Création du contrat doctoral de droit privé

Evolutions de la composition du jury de soutenance



Travaux réalisés dans le cadre de cette mission

- Entretiens avec plus de 50 personnalités
- Consultation de rapports, notes, travaux sur le sujet
- Enquête réalisée en Mai 2024, questionnaire en 3 parties
 - 20 minutes : infos sur les répondants, leur diagnostic de la situation et leurs pistes de solution
 - 25 minutes : retours et avis sur les mesures déjà prises
 - 40 minutes : réactions sur les propositions de nouvelles mesures
- Rapport de synthèse

Enjeux : quelques éléments de contexte

Quelques chiffres clés du doctorat en France

issus des statistiques du SIES de 2021 et 2023



69639 doctorants inscrits en France en **2023** pour préparer une thèse de doctorat, **3%** des étudiants de l'ESR

Dont : { **16 449** en 1^{ère} année (2023)
38% de nationalité étrangère (2021)
6% en cotutelle internationale (2023)

79,2% sont financés pour préparer leurs thèses (2023)

14,3% préparent leurs thèses en **parallèle d'une activité professionnelle principale rémunérée** (2023)

6,5% préparent leurs thèses **sans financement** et **sans activité principale stable et rémunérée en parallèle** (2023)



15 187 diplômes de doctorat délivrés en 2023 en France, **3%** des diplômés de l'ESR

1 240 recrutements de **Maîtres de Conférences**, et environ **500** postes de chargés de Recherche dans les EPST et leur équivalent dans les EPIC par an

103 établissements, **287** écoles doctorales

3500 laboratoires de recherche académique d'accueil des doctorants

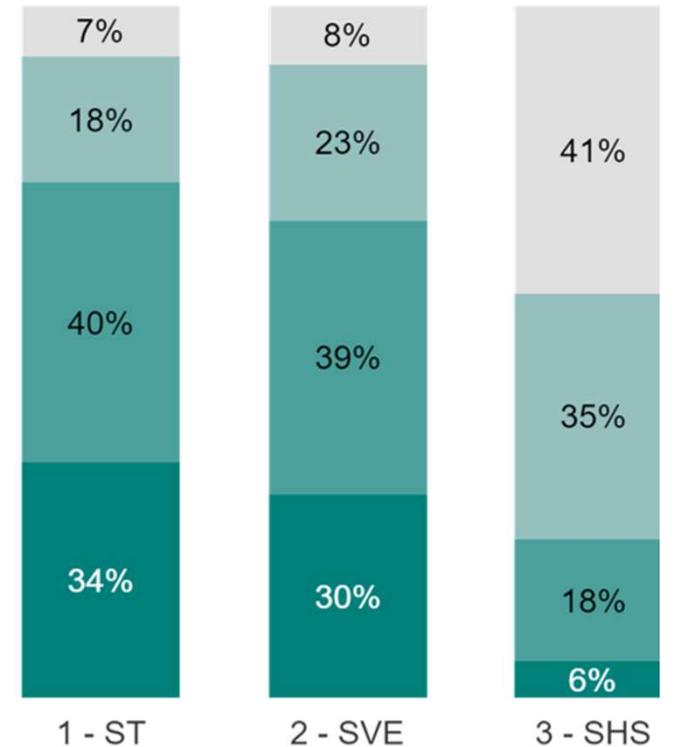
72000 chercheurs et enseignants chercheurs

titulaires dans le secteur académique dont **27600** professeurs des universités et assimilés

Le doctorat est un enjeu majeur pour la recherche et l'innovation en France et pour la société française en général

Question posée aux encadrants de doctorants (enquête du RNCD, plus de 8000 réponses d'encadrants) : « **Selon vous, quelle est la part de la production scientifique de votre laboratoire qui est associée à un projet doctoral ?** ».

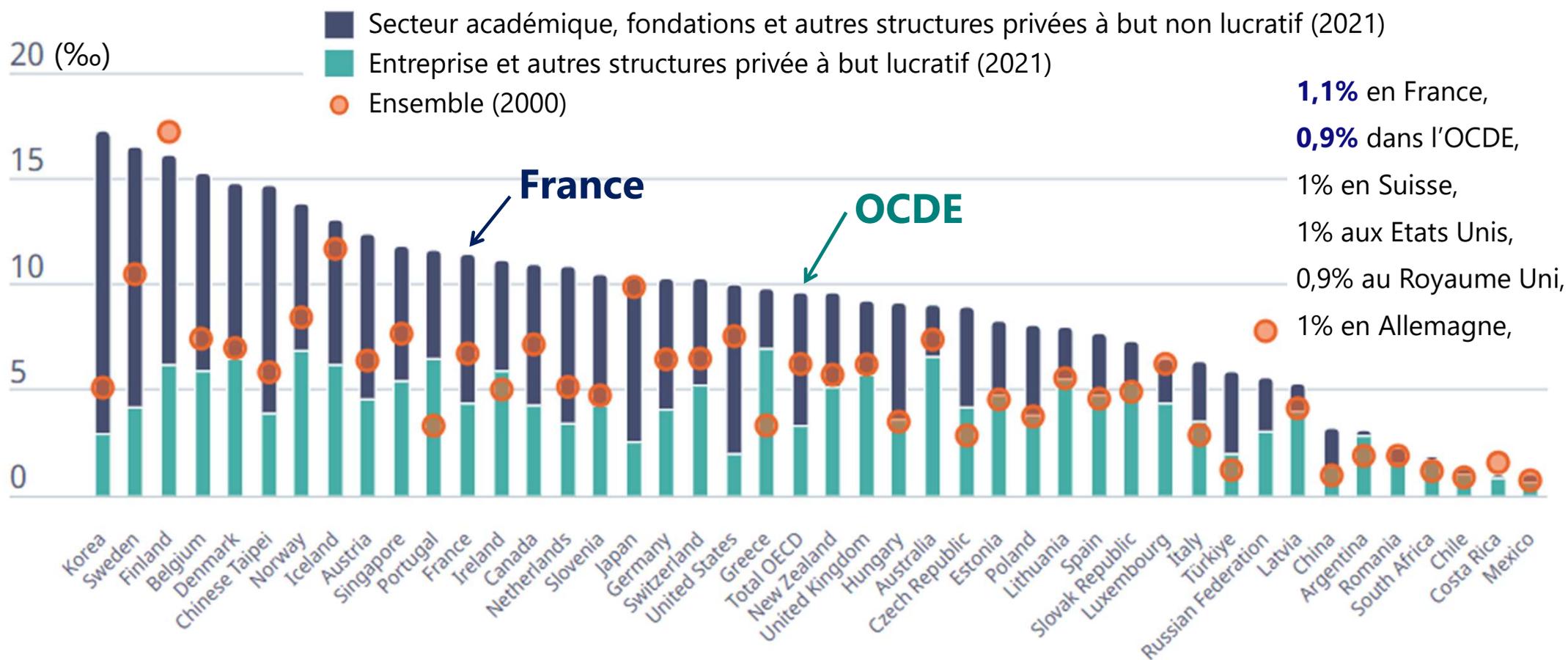
Production du laboratoire



- Plus des deux tiers
- Entre la moitié et les deux-tiers
- Entre un tiers et la moitié
- Moins d'un tiers

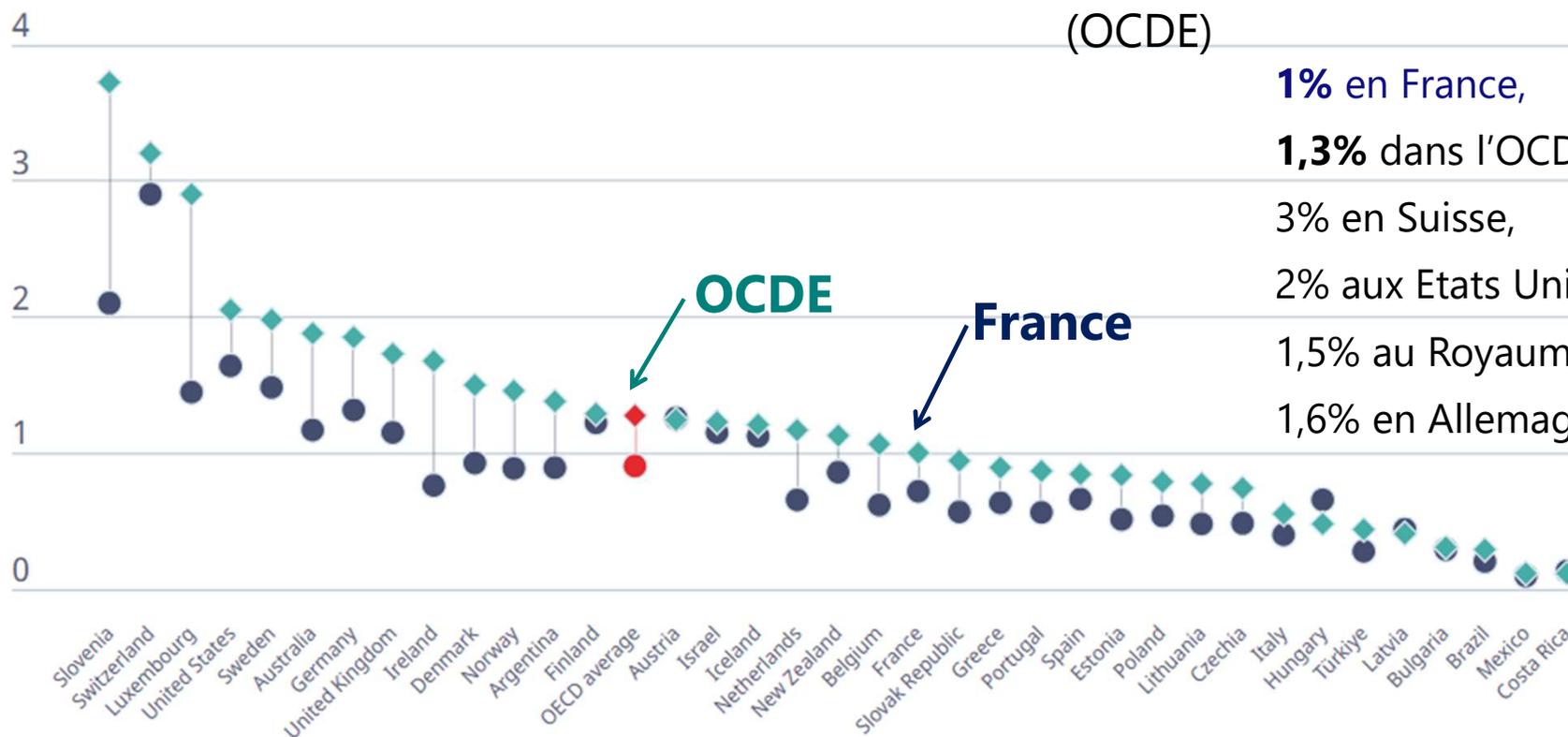
Avec l'émergence de la « société de la connaissance », la part des chercheurs a augmenté dans la plupart des pays de OCDE

Evolution de la part des emplois de chercheurs parmi l'ensemble des emplois (‰) entre 2000 et 2021



La France est en retrait, par rapport à la moyenne de l'OCDE et de l'UE, sur la part de docteurs dans la population active et l'écart continue de se creuser

● 2014 ◆ 2022



Graphe : Part des adultes de 25 à 64 ans titulaires d'un doctorat en 2014 et en 2022 (OCDE)

1% en France,
1,3% dans l'OCDE,
 3% en Suisse,
 2% aux Etats Unis,
 1,5% au Royaume Uni,
 1,6% en Allemagne,

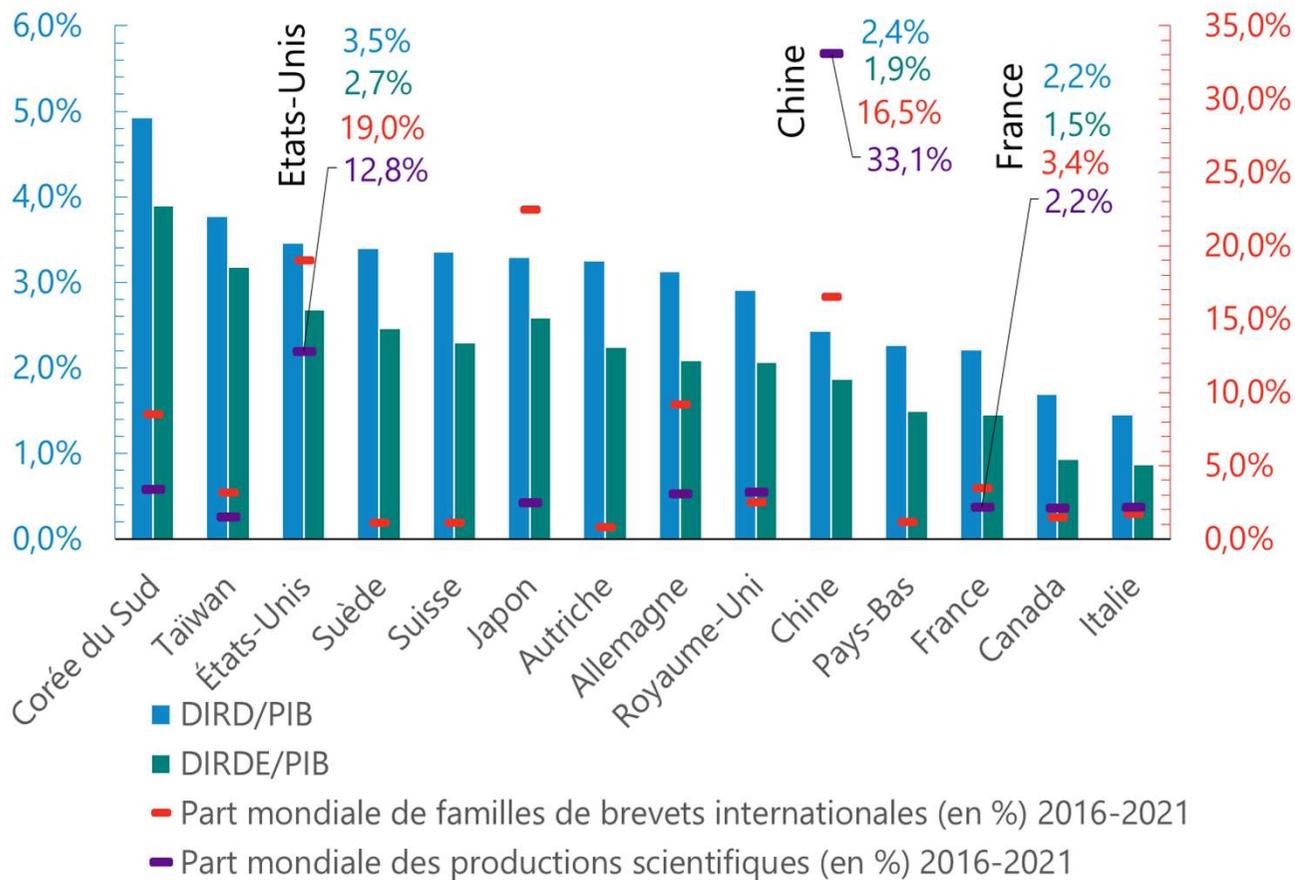
Premier paradoxe : En France, seuls **11% des chercheurs en entreprise sont titulaires d'un doctorat,**

Il est normal que tous les chercheurs des centres de R&D des entreprises ne soient pas docteurs (cf. doctorants, ingénieurs de recherche ...)

L'anomalie est plutôt que certains secteurs n'ont quasiment pas de docteurs dans leurs centres de R&D

- **38%** dans pour l'industrie pharmaceutique,
- **3,2%** pour celle des équipements de communication

L'effort de recherche en France (2,2% du PIB en 2018 comme en 2021) est inférieur à la moyenne de l'OCDE (2,38% du PIB en 2018 et 2,5% en 2021) et apparaît moins « efficace »



Graphe : Part de la dépense intérieure de recherche et développement, totale (DIRD) et dans les entreprises (DIRDE), dans le PIB de pays de l'OCDE en 2021.

Mise en perspective de la part mondiale des familles de brevets internationaux et des productions scientifiques de chaque pays dans l'ensemble en 2021.

Remarque : En France, seuls 11% des chercheurs en entreprise sont titulaires d'un doctorat, avec un maximum de 38% dans la R&D de l'industrie pharmaceutique et de 3,2% dans la R&D de l'industrie des équipements de communication

Second paradoxe : le doctorat est le plus haut diplôme de l'ESR français mais il fait l'objet de **représentations négatives dans l'espace public**

“Prof de fac, la vocation à l'épreuve” : entre passion et précarité, le difficile statut de doctorant

Thomas Loubière
Chaque été, Arte explore les évolutions de notre société avec sa collection documentaire “La vie en face”. Parmi les films à voir cette année, disponibles sur arte.tv, le portrait d'une doctorante en archéologie et de ses difficultés.

S'abonner pour voir la note >



Clémence Moule Prévost, doctorante en histoire de l'art et archéologie, donne des cours à la fac en plus d'un emploi alimentaire pour subvenir à ses besoins. La Générale de production

1er juillet 2023

Rennes aux abonnés

Le Ouest-France Scandola GRAZIANI BRANQUET
Publié le 15/08/2023 à 17h42

LIRE PLUS TARD

PARTAGER

Newsletter Rennes
Chaque matin, recevez toute l'information de Rennes et de ses environs avec Ouest-France

Votre e-mail OK

TÉMOIGNAGE. Doctorante, elle donnait des cours à la fac en étant au RSA

Faire une thèse en autofinancement relève du parcours du combattant. À 33 ans, Clémence Moule Prévost sort de sept ans et demi de doctorat en histoire de l'art et archéologie à l'Université de Rennes 2. Elle raconte la précarité, le stress, l'angoisse, avec en toile de fond, les dysfonctionnements d'une université exsangue.



Clémence Moule Prévost a été au RSA pendant son doctorat. | FRAJ

15 Août 2023

« Hurler dessus », « menaces », « chantages »... Elle raconte l'enfer des jeunes chercheurs

INTERVIEW// Adèle B. Combes, docteure en neurobiologie de 32 ans, exerce dans le privé. En 2019, en parallèle de son emploi, elle a décidé d'enquêter sur la détresse des doctorants. Elle en a tiré un livre intitulé « Comment l'université broie les jeunes chercheurs », publié le 5 janvier.



CAMPUS UNIVERSITÉS

« Dans la recherche, une culture de la souffrance favorise les abus de pouvoir sur les doctorants »

De nombreux jeunes chercheurs sont confrontés à des situations de harcèlement, constate la docteure en neurobiologie Adèle B. Combes, qui dénonce les méthodes et les défaillances de contrôle du système universitaire.

25 janvier 2022

Université: le nombre de doctorants est en chute libre

Par Jeanne Paturaud

Publié le 12/07/2023 à 14:29, mis à jour le 19/07/2023 à 11:57

lien f t in



me sont de moins en moins nombreux. 265265863/Seventyfour -

12 juillet 2023

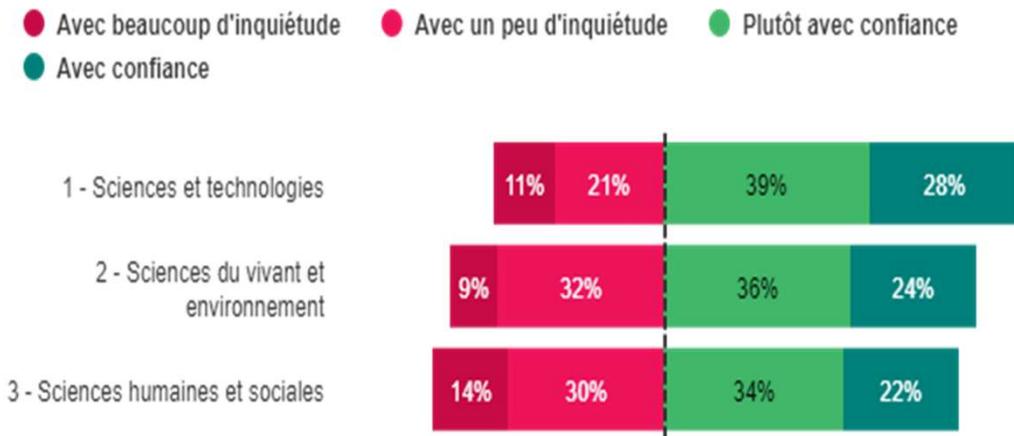
CAMPUS SCIENCES

Plagiat, vol, appropriation de thèses... quand les encadrants s'emparent du travail des jeunes chercheurs

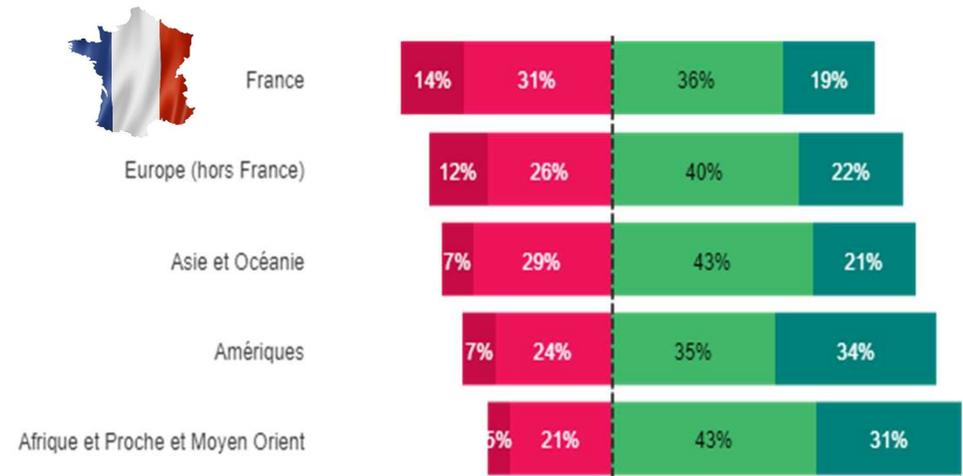
Dans le monde concurrentiel de la recherche académique, les travaux des doctorants ou des chercheurs en début de carrière sont parfois usurpés par des supérieurs. Un thésard sur cinq a déjà été confronté à cette situation.

Qui produit un fort niveau d'inquiétude des doctorants quant à leur avenir professionnel (cf. enquête RNCD avec 13000 réponses en France)

Niveau de confiance dans l'avenir professionnel



Qui a une dimension culturelle



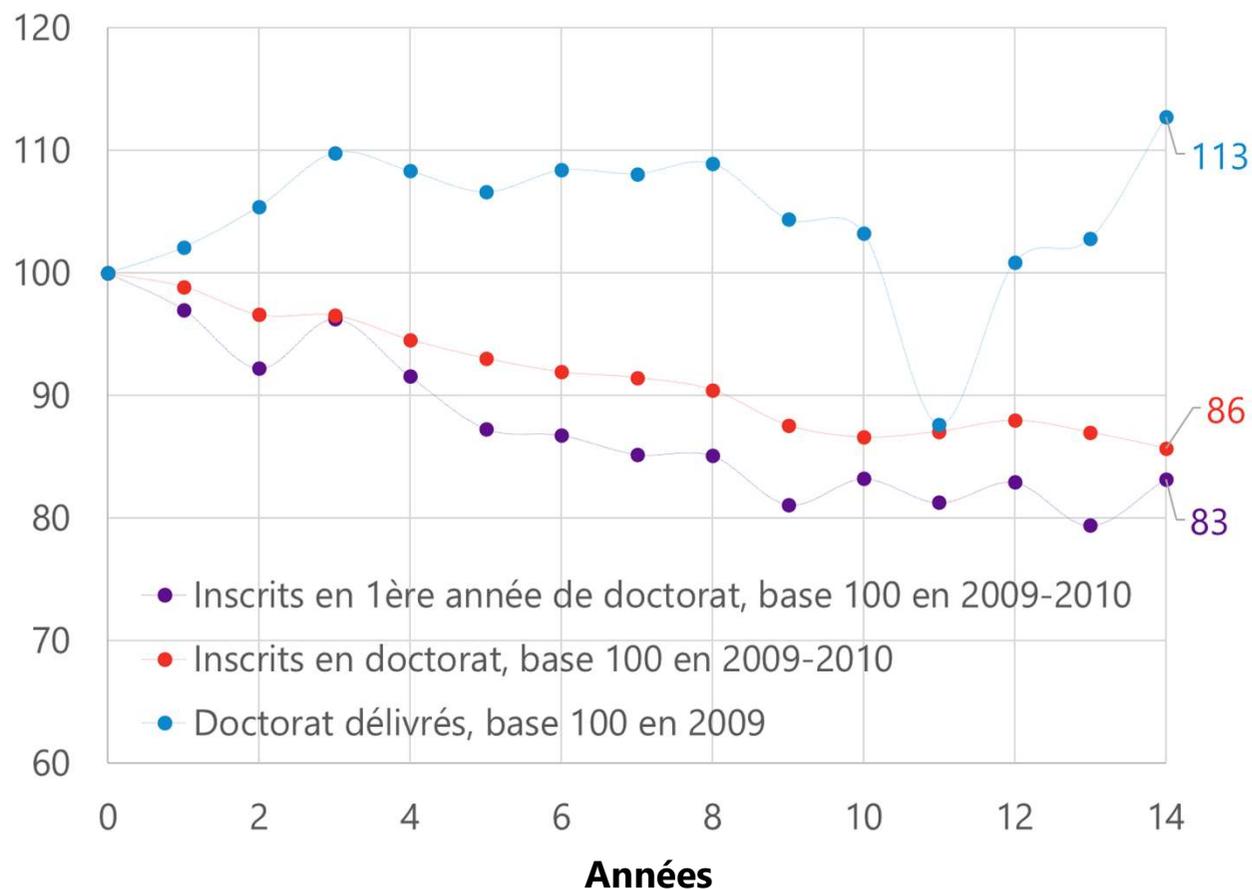
Mais aussi lié à un problème d'accès à l'information

Question « Les informations auxquelles vous avez accès sont-elles adaptées, utiles, régulièrement mises à jour ? »



Constat d'une érosion lente et continue au niveau national des inscriptions en doctorat

Evolution des effectifs de doctorants et de docteurs,
base 100 en 2009-2010 pour les inscriptions
Base 100 en 2009 pour les soutenances



0 = 2009 pour les soutenances, 2009-2010 pour les inscriptions,
14 = 2023-2024 pour les inscriptions, 2023 pour les soutenances

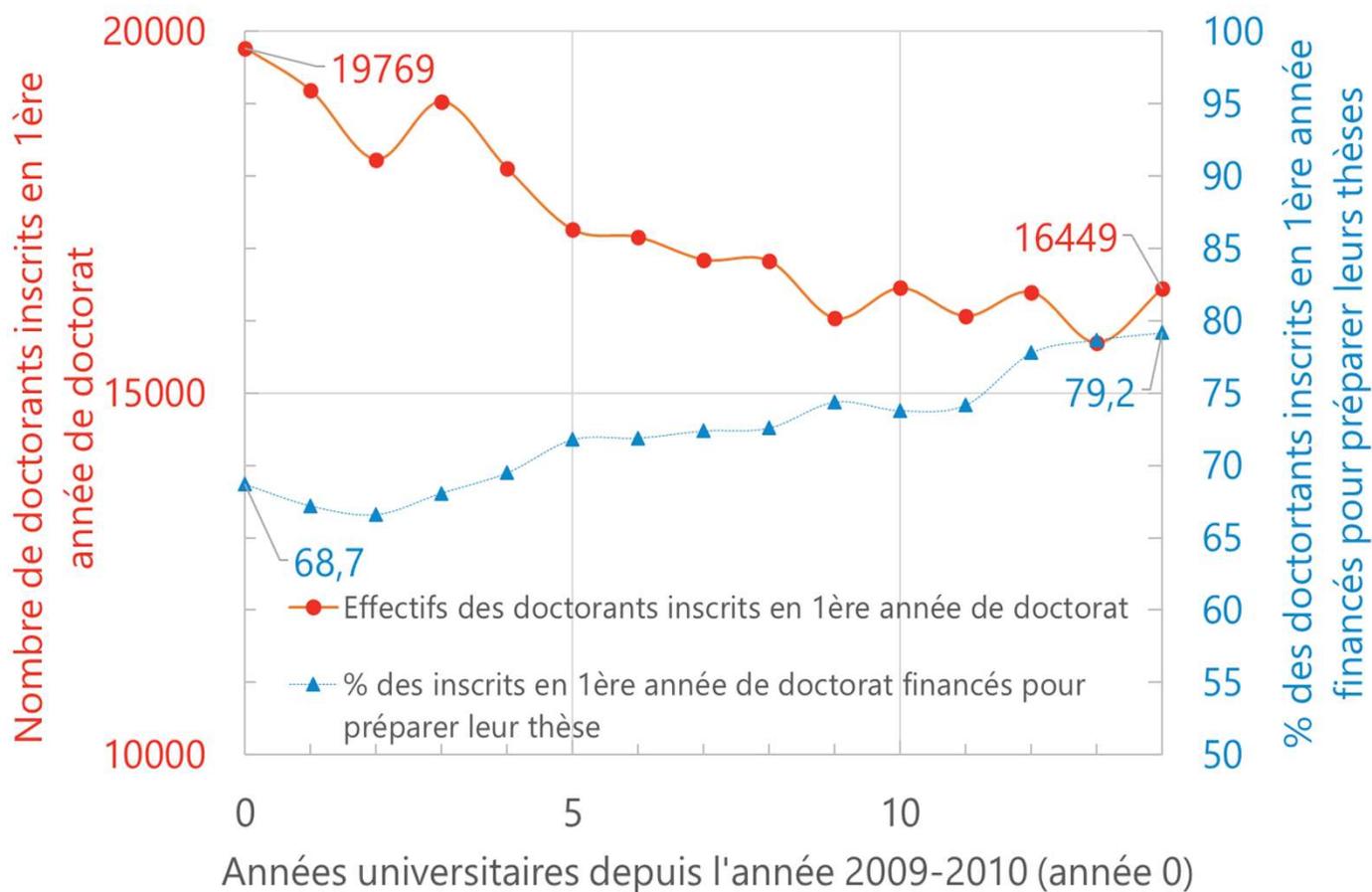
13472 soutenances en
2009

15187 soutenances en
2023

19769 inscriptions en 1^{ère}
année de doctorat en 2009-
2010

16449 en 2023-2024

Attention : cette baisse des effectifs de doctorants s'accompagne d'une amélioration sensible des conditions de financement

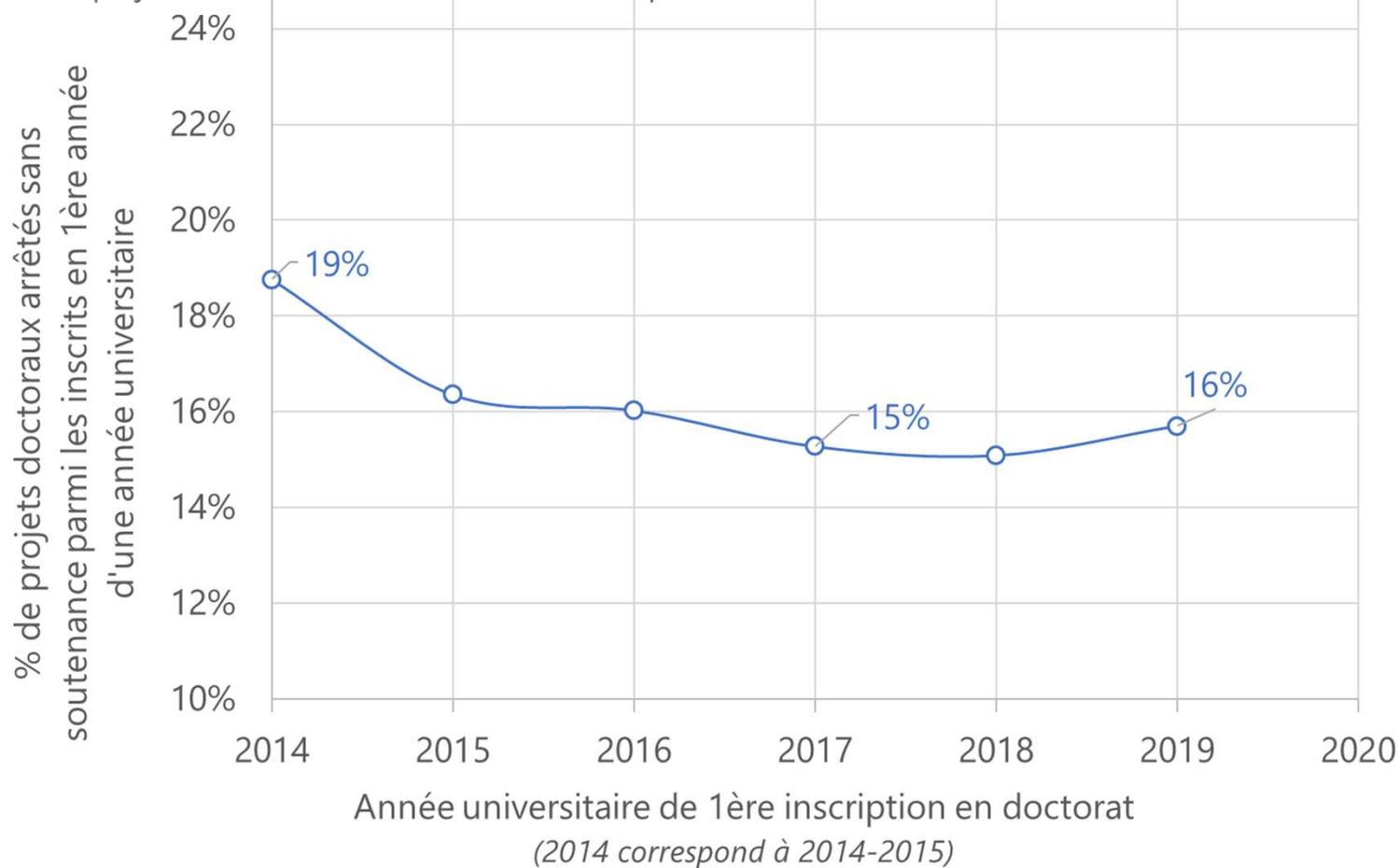


Graphique : Evolution des effectifs de doctorants inscrits en 1^{ère} année de doctorat et de la part d'entre eux qui est financée pour préparer sa thèse entre 2009-2010 et 2023-2024.

La baisse des effectifs de doctorants inscrits en 1^{ère} année sans financement et sans activité professionnelle en parallèle, explique, à elle seule, les **trois quarts de la baisse totale des effectifs sur la période**.

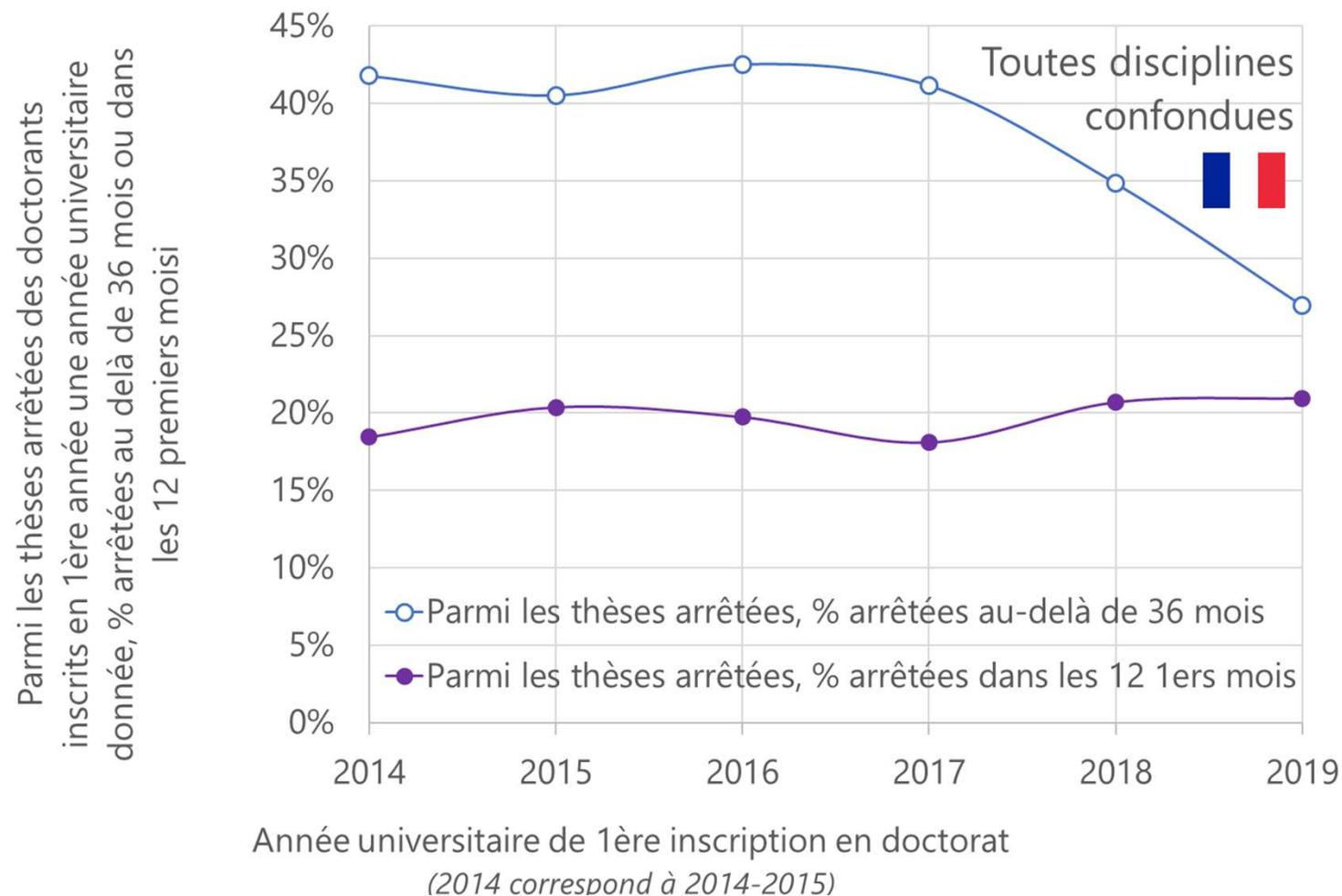
et d'une amélioration des taux de réussite

% de projets doctoraux arrêtés sans soutenance parmi les inscrits en 1ère année d'une année universitaire



Parmi les doctorants qui ont débuté leur thèse une année donnée,
19% ont arrêté leur thèse sans soutenance pour la cohorte qui a débuté sa thèse en 2014 ,
15% pour la cohorte qui a débuté sa thèse en 2017 et
16% pour la cohorte qui a débuté sa thèse en 2019,

La mise en place des comités de suivi a eu un impact visible sur les conditions d'arrêt des thèses,



Parmi les thèses arrêtées sans soutenance, la part de celle arrêtées au-delà de 36 mois a fortement chuté depuis la mise en place des comités de suivi en 2016

Des recommandations

- pour encourager et accompagner un **changement culturel** en France vis-à-vis du doctorat,
- pour poursuivre la **mutation des écoles doctorales**
- pour **accompagner les écoles d'ingénieurs**

Encourager et accompagner un changement culturel en France

La dimension culturelle de la reconnaissance du doctorat en France

- Lever l'invisibilisation des docteurs hors secteur académique et hors secteur R&D
- Améliorer les représentations des doctorants et jeunes docteurs de leurs propres compétences et de la valeur de leur diplôme et aussi leurs représentations du secteur privé
- Améliorer aussi les représentations qu'ont les entreprises des compétences des docteurs

Paradoxe

- Les docteurs sont vus comme « formés **à** la recherche » et moins comme « formés **par** la recherche » et donc peu susceptibles de se voir confier des emplois **en dehors de la R&D**,
- Pour autant, **même pour leur R&D**, beaucoup d'entreprises ne privilégient pas les docteurs (11% de docteurs parmi les chercheurs dans la R&D des entreprises) par rapport à des jeunes diplômés qui n'ont pas été formés **à** la recherche (ingénieurs),
- Et dans la R&D, les emplois ne sont généralement pas identifiés comme des emplois de chercheurs. Les dénominations des emplois dans la R&D sont souvent des **emplois d'ingénieurs**, y compris sur les offres d'emploi où il n'est souvent pas précisé qu'un doctorat serait un plus.

Des recommandations pour agir sur cette dimension culturelle

- **Créer une plateforme nationale du doctorat et de l'emploi des docteurs**
- **Créer un « Indice d'intensité doctorale »** pour lever l'invisibilisation sur les trajectoires professionnelles des docteurs dans les différents secteurs d'emploi
- **Engager une réflexion sur le crédit d'impôt recherche**
- **Coordonner et accompagner ce changement culturel**
 - Créer un **rendez-vous annuel avec le grand public** et les médias (par ex. journée européenne du doctorat – *cf. journée du 4 mars pour les ingénieurs*),
 - Créer et mobiliser un réseau d'ambassadeurs du doctorat,
 - Coordonner, au niveau ministériel, la stratégie nationale sur le doctorat,

Poursuivre la mutation des formations doctorales

Des transformations majeures dans les dernières décennies

- Des transformations **structurelles** (augmentation puis réduction du nombre d'établissements pouvant délivrer le doctorat, regroupements, collèges doctoraux, EUR, Graduate Schools...)
- Des transformations du **cadre et des dispositifs de formation doctorale** (contrat doctoral de droit public puis privé, convention de séjour recherche, comités de suivi individuels etc.)
- Une évolution des **conditions de déroulement des thèses** (par ex. réduction de 64% sur 15 ans des effectifs de doctorants non financés, direction de thèse plus collégiale)

Beaucoup de chemin a été parcouru, mais la mutation des formations doctorales devrait être poursuivie sur deux axes :

- Renforcer les liens entre les secteurs d'emploi et les formations doctorales,
- Faire évoluer favorablement la perception du doctorat

Des recommandations pour renforcer les liens avec les secteurs d'emploi

Agir sur l'organisation et le pilotage des formations doctorales

- **Renforcer les collèges doctoraux** (ou autre structure fédérant les écoles doctorales) pour qu'ils disposent d'une palette de dispositifs pour accompagner les futurs docteurs vers les différents secteurs d'emploi comparable à celle qu'utilisent les écoles d'ingénieur
- **Associer au bon niveau les représentants des secteurs d'emploi** des docteurs à la définition de la politique doctorale de l'établissement ainsi qu'à son programme d'action,

Systématiser dans le cursus, avant, pendant ou dans les 6 mois suivants la soutenance de doctorat, une période d'immersion dans les secteurs d'emploi (hors secteur académique) pertinents pour chaque domaine disciplinaire, pour cela :

- Valoriser les **expériences professionnelles hors secteur académique** parmi les critères pris en compte pour **l'admission en doctorat**
- Inciter l'écosystème universitaire à développer une offre de **prestations d'expertise ou de consultance « DeepTech »** réalisées par des doctorants et jeunes docteurs, par ex. dans les SATT / PUI
- **Simplifier** fortement la mise en œuvre des missions de conseil ou d'expertise et des césures (durée plus flexible, et à tout moment, avant le début ou après la fin du contrat doctoral). Possibilité de stages sur toute la période de validité de l'inscription universitaire en doctorat. Accès pendant 6 mois à un an après la soutenance aux formations « devenir professionnel »

Développer les « passerelles » entre les secteurs d'emploi et les formations doctorales et le doctorat en formation tout au long de la vie.

Des recommandations pour faire évoluer favorablement la perception du doctorat

- **Agir pour renforcer la confiance dans le diplôme de doctorat** - rendre plus lisibles les mesures existantes, renforcer les conditions d'admission et clarifier les régimes d'inscription, améliorer et simplifier le suivi et l'évaluation
- **Agir sur la formation des directeurs et directrices de thèses** - Transformer l'habilitation à diriger des recherches en un « vrai » diplôme, avec une accréditation / évaluation, un programme de formation, sensibiliser les directeurs de thèse déjà en HDR
- **Agir sur les taux de réussite en doctorat.** Déterminer et diffuser les taux de réussite en doctorat, repérer et valoriser les conditions favorisant cette réussite, agir pour augmenter les taux de réussite là où ils sont systématiquement faibles. **Mettre fin, au niveau national et sans ambiguïté, à la possibilité d'engager des projets doctoraux dans des conditions de précarité financière pour les doctorants**, Maîtriser la durée des thèses et les difficultés de fin de thèse
- **Agir sur les représentations stéréotypées des débouchés du doctorat et des compétences des docteurs** - réseau d'ambassadeurs du doctorat, courte liste de noms de métiers dans les conventions collectives, études sur les carrières des docteurs et sur l'apport des docteurs à l'économie et aux entreprises,

Accompagner les écoles d'ingénieurs

Soutenir des parcours prédoctoraux pour les élèves ingénieurs à développer entre écoles d'ingénieurs, universités et organismes nationaux de recherche.

- S'inspirer du **modèle des écoles universitaires de recherche** (EURs), avec un adossement sur un réseau d'excellents laboratoires académiques (de l'école d'ingénieur, mais aussi d'universités françaises ou étrangères ou d'organismes de recherche), avec des liens étroits avec les acteurs économiques et une dimension internationale,
- Prévoir des **doubles diplômes ingénieur + master**, lever certaines barrières (par ex. sur les stages en laboratoire de recherche pour les élèves ingénieurs).

Faciliter la mise en relation des élèves ingénieurs avec l'écosystème national de la recherche, les directeurs de thèse, les laboratoires, les écoles doctorales,

- Constituer un **annuaire national des personnes pouvant diriger des thèses**, avec leurs thématiques de recherche, leurs unités de recherche et leurs écoles doctorales et permettant aussi d'accéder à l'offre de sujets de thèses (sur la base de ScanR par ex.),
- **Entrer dans l'information par les grands défis de recherche**, qu'ils soient scientifiques ou sociétaux, plutôt que par les structures
- Devrait également renvoyer vers les **offres de sujets de thèse** et vers des informations utiles sur le cadre de la formation doctorale, les financements etc.

Les priorités retenues en novembre par les 2 ministres

[Communiqué de presse commun des deux ministères](#) + [Post LinkedIn Marc Ferracci](#)

Parmi les recommandations présentées, les ministres ont notamment retenu les mesures suivantes :

- **Valoriser le doctorat** en proposant une **journée européenne** du doctorat permettant de mettre en avant les **parcours d'excellence, les réussites** et les **opportunités de formation** dans tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche européen.
- **Améliorer le lien entre la formation doctorale et l'emploi** : en créant une **plateforme nationale dédiée au doctorat et à l'emploi des docteurs**, en **ajustant le cadre de la formation doctorale** pour favoriser les relations avec les secteurs économiques et en associant plus efficacement les représentants des secteurs d'emploi aux collèges doctoraux.
- **Approfondir les liens entre les formations d'ingénieur et la recherche** : en encourageant les **parcours pré-doctoraux** pour les étudiants en ingénierie et en facilitant leur **intégration dans l'écosystème national de recherche**.
- **Acculturer les employeurs à la présence des docteurs en entreprise** [...]. En favorisant la **transparence sur leur présence dans les entreprises**, nous souhaitons encourager l'intégration des docteurs et **l'émulation entre les employeurs**.



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LES PROJETS DE MESURE

PRÉCISIONS

- Coordination nationale sur le doctorat
- Ambassadeurs du Doctorat
- Journée européenne du doctorat
- Indice d'Intensité Doctorale (PhD Index et/ou PhD Score)
- Réforme de l'HDR
- Révision de l'arrêté du 25 Mai 2016
- Plateforme nationale du doctorat et de l'emploi des docteurs



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

COORDINATION NATIONALE

Création de deux comités

- **1 comité d'orientation stratégique** (2 fois par an, incluant des externes), première réunion prévue le 5 mars
- **1 comité de coordination de la stratégie pour le doctorat** (environ 1 fois tous les 2 mois avec les internes concernés, pour une vision d'ensemble et la coordination des actions de chacun), première réunion le 12 février

Autres outils

Cycle de séminaires sur le doctorat à la DGESIP-DGRI

Espace de travail commun : Documentation, comptes rendus de réunion, planches de présentations



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PROJET DE CRÉATION D'UN RÉSEAU D'AMBASSADEURS DU DOCTORAT

Attendus pour le choix des personnalités

- Personnalités ayant montré une appétence et une aptitude à promouvoir le doctorat
- Qui incarnent collectivement l'espace des possibles à travers des trajectoires professionnelles en France et en Europe et des parcours personnels, inspirants et diversifiés,
- Qui peuvent apporter des témoignages positifs sur l'expérience du doctorat en France et en Europe
- Et/ou des témoignages de pratiques de recrutement et de gestion de carrière d'entreprises remarquables

Choix à faire en mobilisant les territoires (établissements ESR & DRARI), comité de sélection par le comité d'orientation stratégique et nomination par le ministre

Attendus sur la méthode

- Participation bénévole sur une durée de 3 ou 4 ans
- Au minimum un ambassadeur ou une ambassadrice par région en « régime permanent », à ajuster
- Intervention « sur le terrain » dans les territoires, dans les établissements et au sein des entreprises
- Participation à un réseau (une réunion annuelle au niveau national)
- Portraits et témoignages pour la plateforme nationale, les réseaux sociaux

Par ex : [Research in Germany - Success stories](#)

Prévoir une montée en puissance en 3 ou 4 ans, et un renouvellement d'un tiers ou d'un quart des membres du réseau chaque année, limiter le nombre total pour que le « réseau » soit efficace (20 à 40 personnes max en régime permanent)

A faire chaque année :

- Préparer et diffuser un courrier de lancement de la campagne de nomination d'ambassadeurs,
- Organiser la remontée des dossiers de propositions (mobiliser les DRARI et les établissements ESR), en prévoyant de demander, dans ce dossier, une vidéo et un portrait réalisé à réaliser en local selon un gabarit à leur fournir en amont,
- Organiser l'examen des propositions,
- Préparer le modèle de lettre de missions pour les futurs ambassadeurs,
- Nommer les ambassadeurs,
- Organiser la réalisation finale des portraits et des témoignages et leur diffusion sur la plateforme et sur les réseaux sociaux, étaler sur l'année + le jour de la journée européenne du doctorat
- Organiser une réunion annuelle du réseau des ambassadeurs, avec une intervention du ministre, avec un moment d'accueil des nouveaux ambassadeurs et de présentation et d'échanges autour des actions menées par les ambassadeurs déjà nommés.



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PROJET DE CRÉATION D'UNE JOURNÉE EUROPÉENNE DU DOCTORAT

Labeliser une journée européenne du doctorat et des docteurs

Pour créer un rendez-vous annuel avec les entreprises, les médias et la société consacré au doctorat et aux docteurs

Evènements à organiser par les acteurs locaux et dans les territoires, en associant les établissements d'ESR, les ONR et les entreprises

Site web pour communiquer sur la journée européenne et les évènements labélisés

[Nb. Mettre à jour la page France sur Eurydice](#)

Exemple



<https://worldengineeringday.net/>

Journée mondiale de l'UNESCO :
Evènements dans tous les territoires, avec les écoles d'ingénieurs, les entreprises etc.
En France, animé par l'IESF



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PROJET DE CRÉATION D'UN PHD INDEX ET PHD SCORE

Créer un indice d'intensité doctorale – PhD Index

- Pour lever l'invisibilisation des docteurs en entreprise,
- Pour créer de l'émulation entre employeurs
- Pour faire de la présence de docteurs dans les organisations un indicateur de capacité d'innovation ou de transformation

3 niveaux d'accompagnement du déploiement envisagés

- **Incitations** : demander le calcul du PhD Index dans tous les dossiers CIFRE, CIR, France 2030, BPI etc.
- Utilisation comme **critère d'éligibilité** : par exemple, pas d'accès au dispositif si le PhD Index n'est pas fourni ou s'il est égal à zéro
- Utilisation comme **critère de qualité** : par exemple, après une étude d'impact, modulation du taux de CIR en fonction du PhD Score

Phase 1 Conception & Bêta test avec des organisations pilotes

Phase 2 Plan de communication, déploiement d'une expérimentation plus large

Phase 3 Mise en place des mécanismes incitatifs au calcul du PhD Index, collecte et exploitation des données, élaboration d'un PhD Score

Phase 4 Utilisation du PhD Index en tant que critère d'éligibilité (pourrait débiter plus rapidement) et/ou du PhD Score en tant que critère de qualité

PhD Score



Positionnement sur l'échelle en fonction de la valeur du PhD Index (relation dépendant du secteur d'activité et de la catégorie d'entreprise (TPE, PME, ETI, GE))

Proposition révisée de PhD Index

$$PhD\ Index = \left(1 + \frac{N_{cadres\ dir\ PhD\&\ Doc}}{N_{cadres\ dir}} \right) \left(100 \times \frac{N_{cadres\ PhD\&\ Doc}}{N_{cadres}} \right) \frac{1}{R_{ef}}$$

- Où $N_{cadres\ PhD\&\ Doc}$ est le nombre de doctorants et docteurs parmi l'ensemble N_{cadres} des **cadres** (y compris cadres dirigeants) employés par l'entreprises (en ETP),
- Où $N_{cadres\ dir}$ est le nombre de **cadres dirigeants** et $N_{cadres\ dir\ PhD\&\ Doc}$ le nombre de doctorants et docteurs parmi les cadres dirigeants,
- Pour une meilleure lisibilité, multiplier par 100 et mettre en perspective d'une **référence** (R_{ef}), à fournir par le calculateur de PhD Index, qui permettra aux entreprises d'utiliser le PhD Index pour évaluer leur attractivité par rapport à un « vivier » potentiel.

$$R_{ef} = \frac{N_{diplômés\ PhD}}{N_{Diplômés\ niveau\ Master\ et\ PhD}}$$

- Où $N_{diplômés\ PhD}$ est le nombre de doctorats délivrés sur les 5 dernières années (au choix, en France, en UE, OCDE), $N_{Diplômés\ niveau\ Master\ et\ PhD}$ est le nombre de diplômes, de niveau master et plus délivrés, sur les 5 dernières années (au choix, en France, en UE, OCDE).



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PROJET DE REFORME DE L'HDR

Recommandations

Faire du diplôme d'HDR un véritable **diplôme national** (pas au sens d'uniformisation nationale mais de processus de délégation aux établissements dans un cadre national, sous **condition d'évaluation périodique** (déjà dans le référentiel HCERES du 3^{ème} cycle) **et d'accréditation** :

- **avec un adossement aux écoles doctorales** et/ou aux collèges doctoraux, ou autres structures chargées de la formation doctorale
- pouvant être délivré par **tout établissement accrédité pour délivrer le doctorat**, y compris des grandes écoles
- pouvant entrer dans le cadre de la **formation professionnelle**, avec un référentiel de compétences et une prise en charge des DI
- sous conditions de signalement au MESR des diplômés de l'HDR et de contribution à la mise à jour d'un **annuaire national des encadrants de doctorants**,
- sous condition de **délivrer un programme de formation** (typiquement 1 à 2 semaines) **conçu pour préparer les futurs directeurs de thèses à l'ensemble de leurs missions** et à répondre à des questions de société

Veiller à la bonne articulation des différents dispositifs permettant aux enseignants-chercheurs et chercheurs d'acquérir une expérience en matière d'encadrement de jeunes chercheurs, avec une progressivité, depuis la prise de poste, jusqu'au passage de l'HDR en passant par l'autorisation à diriger des thèses sans HDR.



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PROJET DE RÉVISION DE L'ARRÊTÉ DU 25 MAI 2016

Recommandations et besoins

- **Remédier aux éléments de l'arrêté qui limitent les actions des établissements en matière de lutte contre la précarité financière des doctorants et de qualité des conditions d'encadrement doctoral** (cf. plainte contre UGA, qui a perdu au TA et en appel sur des dispositions 1) qui existent dans la plupart des établissements d'ESR français 2) qui font partie des critères de l'HCERES sur le 3^{ème} cycle).
- Faciliter, dans la réglementation, la structuration à plusieurs échelles des formations doctorales pour entretenir, au bon niveau, les **liens entre les formations doctorales et les secteurs d'emploi des docteurs, développer les parcours prédoctoraux et le doctorat en FTLV**. Faciliter l'utilisation des dispositifs déjà existants qui permettent des **expériences professionnelles hors secteur académique** pour les doctorants, en particulier la césure.
- Apporter un ensemble de **simplifications et d'améliorations pour rehausser la confiance dans le diplôme de doctorat**, c'est-à-dire recentrer et renforcer l'arrêté du 25 Mai 2016 sur les règles les plus essentielles pour cette confiance (admission, formation, suivi, soutenance) et les simplifier ou clarifier quand elles sont mal appliquées et alléger au maximum la réglementation nationale de tout ce qui pourrait être mieux géré dans les établissements.
- Apporter un **cadrage sur l'admission en doctorat** pour 1) appliquer les principes européens 2) faciliter l'articulation avec les formations de niveau master 3) préparer la conduite du volet 3 du projet de plateforme nationale du doctorat et en particulier ouvrir la possibilité d'apporter une assistance numérique sur les démarches administratives accompagnant l'entrée en doctorat qui sont les plus pénibles.



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PROJET DE PLATEFORME NATIONALE DU DOCTORAT ET DE L'EMPLOI DES DOCTEURS

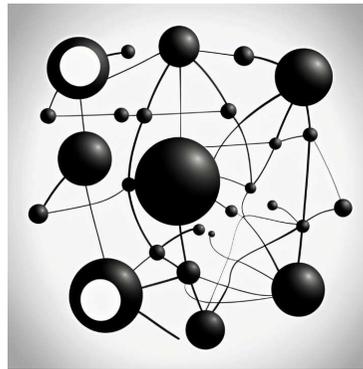
Pourquoi ?

Cette recommandation du rapport [mission Pommier-Lazarus](#) répond plus précisément aux constats suivants :

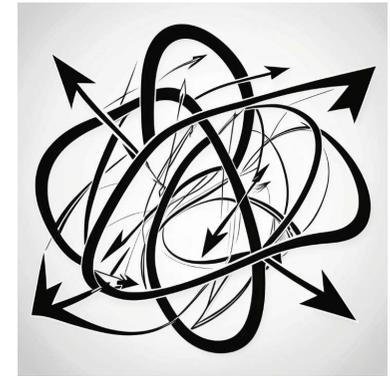
1. Le doctorat souffre, en France, d'un imaginaire collectif défavorable



2. L'écosystème de la recherche française reste difficile d'accès



3. L'attractivité du doctorat en entrée est pénalisée par des processus complexes

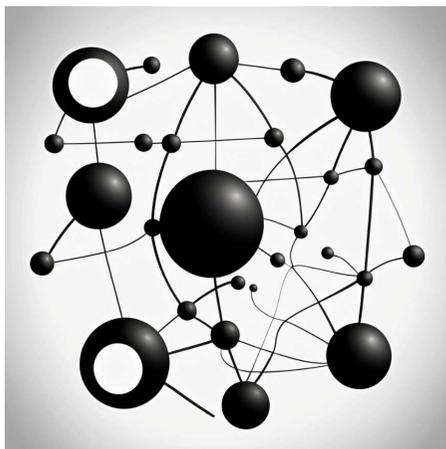


1. Le doctorat souffre, en France, d'un imaginaire collectif défavorable



Proposer un espace **de référence, visible et accessible**, pour diffuser des **informations de référence**, des **portraits** et des **témoignages**, des **statistiques explorables**, en particulier sur le **devenir professionnel des docteurs**, etc.

2. L'écosystème de la recherche française reste complexe et difficile d'accès

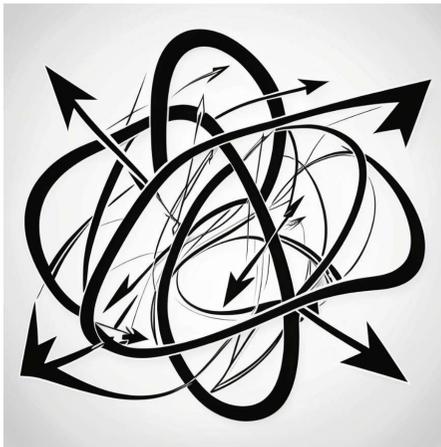


L'orientation de futurs doctorants vers le doctorat se construit sur le temps long (au moins 2 ans), avec un **temps de mise en relation** avec les laboratoires de recherche académique, qui aboutit, dans un second temps à une candidature pour un projet de thèse précis.

La mise en relation est une étape difficile pour les publics éloignés de la recherche française (*étudiants étrangers, élèves de certaines écoles d'ingénieurs, professionnels souhaitant préparer un doctorat en FTLV, milieux socio-économiques souhaitant établir des partenariats autour de thèses*).

Une des clés de l'attractivité auprès de ces publics, est d'entrer dans l'information par les **grands défis de recherche**, scientifiques ou sociétaux, en veillant à l'usage d'un **vocabulaire grand public** et, surtout, en partant du principe de leur **méconnaissance des établissements et des structures du système académique français**

3. L'attractivité du doctorat en entrée est pénalisée par des processus complexes



Les **effectifs structurellement petits de doctorants** dans les établissements (les doctorants représentent 3% des étudiants) limitent leur capacité à s'organiser efficacement, en local, pour gérer des **processus de complexité croissante**, qui sont principalement liés :

- au **double statut, d'étudiant et de chercheur**, des doctorants qui conduit à des démarches parallèles pour être admis dans une école doctorale et devenir jeune chercheur dans un laboratoire (obtention d'un financement, recrutement par un employeur ou convention de séjour recherche, autorisation d'accès à un laboratoire)
- à la **multiplicité des programmes** de financement nationaux et internationaux et des **guichets** correspondants
- aux enjeux de **protection des connaissances et technologies** « **sensibles** » (l'accès à un laboratoire classé ZRR requiert un avis du haut fonctionnaire défense sécurité, d'abord pour la publication du sujet et ensuite sur le candidat)
- Au respect des exigences des **labels HRS4R** (atouts pour la réussite aux programmes européens) qui prescrivent une partie du processus, mais avec une gestion « en silo » entre les tutelles des laboratoires (parfois multiples) et les écoles doctorales

Processus **partant de l'encadrant, multi-acteurs et individualisé** (chaque projet est spécifique),

Candidature à une formation par la recherche, sur un projet précis, auprès d'une école doctorale

Établissement accrédité pour le doctorat
(par ex. UPSaclay)

Candidature à un financement auprès d'au moins un (souvent plusieurs) financeurs

Organisme de financement, programme doctoral
(par ex. projet européen MSCA)

Candidature à un recrutement par un employeur (cf. HRS4R)

Etablissement employeur
(par ex. CNRS)

Candidature à l'accès à un laboratoire (cf. ZRR/FSD/HFDS et autres questions liées à l'accueil, par ex. bureau, ordi, aménagements spécifiques)

Etablissement hébergeur
(par ex. ENS Paris-Saclay)

Candidature à un titre de séjour passeport talent + autorisation de travail ou convention de séjour de recherche

Accès en France (ANEF)
(mieux orienter et assister numériquement les démarches par un dialogue entre services numériques)

- **A noter** que l'encadrant peut proposer un sujet ou bien faire une **offre d'encadrement** dans une thématique, le sujet venant du candidat
- **A noter** que les démarches pour l'admission en doctorat mobilisent les chercheurs sur **au moins 3** de ces démarches, souvent plus, avec des **guichets différents** et des échanges de mails...
- **A noter** que ~37% des doctorants sont **étrangers**, en recul au niveau international

Projet

Recommandation retenue par les ministres de l'ESR et de l'industrie (en novembre 2024...) ainsi que par le DGESIP. Mise en œuvre envisagée en 3 jalons.

Phase 1 : vitrine avec les informations de référence existantes

Mise en visibilité d'**informations existantes** sur le doctorat et sur l'emploi des docteurs (textes simples, vidéos, liens etc.)

6 mois

Phase 2 : plateforme intégrant des services numériques de datavisualisation

Plateforme enrichie, à partir de la vitrine, avec des **informations nouvelles** (PhD index, portraits d'ambassadeurs du doctorat ...) et avec des **services numériques de datavisualisation** pour mieux informer les doctorants sur **l'emploi des docteurs** et pour faciliter **l'accès au doctorat de publics éloignés** de la recherche française.

18 mois

Phase 3 : plateforme intégrant l'assistance du processus de candidature

Plateforme enrichie pour inclure la **gestion des candidatures**, la bonne circulation des informations entre les multiples acteurs concernés et **l'assistance numérique des démarches** associées les plus complexes pour les chercheurs.

36 mois

Merci pour
votre écoute



A votre disposition
pour répondre à
toutes questions