KCC A1601611 KZZ
16/03/2016

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche

La ministre

Paris, le 11 MARS 2016

A

Monsieur Didier MIGAUD

Premier Président de la Cour des Comptes

Objet : **« L'insertion professionnelle des jeunes docteurs »**

Référence : votre référé S 2015-1294 du 5 janvier 2016

Par courrier visé en référence, vous m'avez adressé un référé à l'issue d'une enquête sur la politique nationale du doctorat et les conditions d'insertion professionnelle des diplômés.

Les cinq recommandations formulées par la Cour appellent de ma part les observations suivantes.

En premier lieu, la Cour estime nécessaire de « *fonder l'évaluation périodique des écoles doctorales, de leur organisation et de leurs programmes par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), sur un référentiel national normé* » **(recommandation n° 1).**

L'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale précise, dans son article 12, que « le conseil de l'école doctorale adopte le programme d'action de l'école doctorale et gère, par ses délibérations, les affaires qui relèvent de l'école doctorale ». Il est également précisé que « le conseil de l'école doctorale se réunit au moins trois fois par an ».

Dans le cadre des travaux initiés sur la rénovation des textes relatifs à la formation doctorale, le projet d'arrêté en préparation prévoit, dans le cadre du programme d'action de l'école doctorale, un renforcement de la démarche d'insertion des docteurs dans une véritable démarche de gestion de projet scientifique : la nécessité d'organiser des échanges scientifiques entre les doctorants et avec la communauté scientifique est rappelée, le rôle du

comité de thèse est affirmé, un point régulier sur l'avancement des travaux est prévu, ainsi que la valorisation des travaux des docteurs par des communications et des publications dans des revues.

Ces propositions visent à définir et renforcer les missions dévolues aux écoles doctorales et à leur permettre de définir leurs programmes d'action et leurs priorités.

En revanche, l'élaboration d'un référentiel national normé destiné à fonder l'évaluation périodique des écoles doctorales, de leur organisation et de leurs programmes par le HCERES relève de la seule compétence de cette instance, en sa qualité d'autorité administrative indépendante. La rénovation du cadre national de la formation doctorale qui est en cours constitue un élément de référence pour l'élaboration du référentiel d'évaluation par le haut conseil.

En tout état de cause, le HCERES a pour mission générale de s'inspirer, en matière d'évaluation des formations doctorales, des meilleurs standards existants au niveau européen et international en la matière. Il devra en effet faire reconnaître la qualité de son référentiel d'évaluation dans le cadre de son évaluation périodique par l'ENQAR (European Network for Quality Assurance Register).

Vous suggérez *«d'élaborer un cadre national d'enquête sur les doctorants et l'insertion professionnelle des docteurs, en liaison notamment avec la Conférence des présidents d'université (CPU), la Conférence des grandes écoles (CGE) et avec le soutien méthodologique du service statistique du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche (sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques - SIES), pour assurer le respect des normes statistiques »* et de *« formaliser l'engagement des établissements d'utiliser localement ce cadre pour collecter, traiter et assurer la remontée des données les concernant »* **(recommandation n° 2).**

Dans son rapport de juillet 2015 sur l'organisation du doctorat et l'insertion professionnelle des jeunes docteurs, la Cour des Comptes recommandait l'élaboration d'un « ***cadre national d'enquête sur les doctorants et l'insertion professionnelle des docteurs****, en liaison avec la CPU, la CGE et les établissements accrédités et avec le soutien méthodologique du SIES pour assurer le respect des normes statistiques* » et la formalisation d'un « *engagement des établissements d'**utiliser localement** ce cadre pour collecter, traiter et assurer la remontée des données les concernant.* » Au même moment, l'IGAENR publiait un rapport sur l'emploi scientifique insistant également sur l'importance d'assurer un « *suivi systématique du parcours des docteurs nouvellement diplômés* ».

La mise en place par le ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) début décembre 2015 de l'enquête nationale sur l'insertion professionnelle des docteurs s'inscrit dans la droite ligne des textes relatifs aux diplômes d'enseignement supérieur en général, et plus spécifiquement au doctorat :
- l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale prévoit dans son article 4 que les écoles doctorales « définissent un dispositif d'appui à l'insertion professionnelle des docteurs » et « organisent un suivi de l'insertion professionnelle des docteurs et, plus généralement, de l'ensemble des doctorants qu'elles ont accueillis » ;
- la loi du 22 juillet 2013 sur l'enseignement supérieur et la recherche assigne aux établissements d'enseignement supérieur le devoir de rendre publiques des statistiques comportant les taux d'insertion professionnelle des étudiants, un et deux ans après l'obtention de leur diplôme (article L. 611-5 du code de l'éducation) ;
- après la licence et le master, le MENESR met actuellement en place le 3ème volet du cadre national des formations relatif au doctorat.

Dans ce contexte, le MENESR, en coordination avec la CPU, a confié au 1er semestre 2015 à un groupe de travail technique, coordonné par le SIES, un travail de réflexion devant aboutir à la mise en place d'un dispositif pérenne pour le suivi de la situation professionnelle des docteurs.
Ce groupe de travail réunissait des acteurs de la CPU (Commission de la formation et de l'insertion professionnelle), de l'OCDE, du Céreq, de Résosup, des observatoires, des écoles doctorales, des organismes de recherche, un cabinet de recrutement des docteurs et des représentants du MENESR (directions générales de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle – DGESIP, et de la recherche et de l'innovation – DGRI, et services communs).
Ses travaux ont conduit à l'organisation, à partir de décembre 2015, d'une **première enquête expérimentale sur la situation professionnelle des docteurs diplômés en 2012** dont les retours sont demandés avant la fin mars 2016.

La participation des établissements à cette enquête est facultative, dans la mesure où certains d'entre eux ont déjà enquêté courant 2015 sur leurs docteurs diplômés pendant l'année 2012.
L'enquête expérimentale porte sur tous les docteurs diplômés des écoles doctorales françaises, trois ans après l'obtention du doctorat, qu'ils soient français ou étrangers, qu'ils résident en France ou à l'étranger. Des questions rétrospectives renseignent sur la situation des docteurs un an après l'obtention du doctorat.

In fine, 103 écoles doctorales et 52 établissements co-accrédités ayant délivré des doctorats en 2012 participent à l'enquête expérimentale.
Pour certaines écoles doctorales, tous les établissements co-accrédités participent à l'expérimentation, mais ce n'est pas systématique.
De même, pour certains établissements d'inscription, toutes les écoles doctorales ne sont pas enquêtées.

Au total, 5 001 docteurs entrent ainsi dans le champ de l'enquête, soit 34 % des docteurs diplômés en 2012.

Une **application nationale, développée par le SIES à partir du questionnaire co-construit par le SIES et le groupe de travail**, a été mise à disposition des établissements pour collecter les données auprès de leurs docteurs. Son utilisation par les établissements est également facultative : 23 établissements ont choisi de l'utiliser. Cette application a notamment été traduite en anglais, tout comme le questionnaire d'enquête.
L'option d'un questionnaire assez riche a été privilégiée, ce qui reflète la prise en compte des questionnaires actuels des observatoires et permet de pouvoir véritablement décrire en détails la situation professionnelle des différentes sous-populations de doctorants et docteurs, d'une manière adaptée à leur parcours. Les carrières des docteurs sont notamment très détaillées selon la discipline de la thèse et le secteur (public/privé) d'emploi. Des données sont également recueillies sur le parcours avant l'obtention du doctorat (financement de la thèse, emploi en parallèle de la thèse…), à la fois auprès des docteurs et des établissements d'inscription ou des écoles doctorales.

La participation des établissements à cette enquête expérimentale devrait permettre de consolider le dispositif de cette enquête nationale déployée localement, qui **deviendra pérenne à partir de 2017. À partir de cette date, l'enquête sera conduite tous les trois ans.**
De même, les fonctionnalités de l'outil de collecte seront améliorées afin qu'il réponde parfaitement aux besoins locaux de collecte pour l'enquête nationale de 2017. Les résultats obtenus lors de l'enquête expérimentale à partir de l'outil de collecte national seront

comparés aux remontées organisées à partir d'applications locales. Le SIES pourra être amené à demander en 2017 l'utilisation exclusive de l'application nationale et à laisser une moindre latitude aux établissements dans l'organisation de la collecte afin de répondre aux exigences de qualité et d'homogénéité des données.

Vous proposez de « *procéder systématiquement, en cours de thèse, à une revue, avec les doctorants, de leur projet personnel et d'orientation professionnelle* » et « *d'introduire des éléments de flexibilité dans le contrat doctoral en vue de permettre aux doctorants d'effectuer des expériences professionnelles de courte durée en entreprise* » **(recommandation n° 3).**

Le ministère préconise déjà un suivi individualisé des doctorants au cours de la formation doctorale, afin de leur permettre d'optimiser leur formation et d'affiner leur projet d'orientation professionnelle.
La part de doctorants ayant eu une expérience professionnelle significative avant de s'engager dans des recherches doctorales est notable et en progression régulière (jobs étudiants, stages en Licence, en Master ou en école spécialisée comme les écoles d'ingénieur, de management ou d'architecture par exemple, internat pour les médecins, reprises d'études, formation continue, VAE...). De plus, le doctorat offre de multiples opportunités pour les doctorants d'enrichir leur expérience professionnelle en dehors du monde académique : les conventions CIFRE, les missions complémentaires dans le cadre des contrats doctoraux, les partenariats académique-privé autour de projets de recherche, de valorisation ou de transfert, les autorisations de cumul d'activité.

Le projet d'arrêté relatif à la formation doctorale, actuellement soumis à concertation, dispose que les écoles doctorales informent les étudiants sur les conditions d'accès, les compétences requises, la nature, la qualité et les taux d'activité professionnelle après l'obtention du doctorat, assurent une démarche qualité de la formation, mettent en place des comités de suivi individuel de la formation doctorale, garantissent un encadrement doctoral professionnalisé, en promouvant notamment un accompagnement spécifique des directeurs de thèse.

Parmi les autres points, on peut citer la mise en œuvre par les écoles doctorales des dispositifs d'appui à la poursuite du parcours professionnel après l'obtention du doctorat dans les secteurs public et privé et qui organisent en lien avec les services des établissements concernés le suivi des parcours professionnels des docteurs formés.

Il est également prévu que les écoles doctorales fixent les conditions de suivi et d'encadrement des doctorants par une charte du doctorat, signée par le doctorant et le directeur de thèse lors de sa première inscription. De même, un comité de suivi individuel de la formation veille au bon déroulement du cursus en s'appuyant sur la charte et la convention de formation : il évalue les conditions de la formation du doctorant et les avancées de sa recherche, formule des recommandations et transmet un rapport de l'entretien au directeur de l'école doctorale, au doctorant et au directeur de thèse.

Enfin, le texte en cours de concertation prévoit que, à titre exceptionnel, sur demande motivée du doctorant, une césure insécable d'une durée d'une année peut lui être attribuée, afin de lui permettre de réaliser un projet sans abandonner la thèse : ainsi, il sera possible aux doctorants le souhaitant d'effectuer des expériences professionnelles en entreprise. Cette possibilité sera encadrée, puisqu'il est prévu qu'elle soit autorisée après avis du directeur de thèse, de l'employeur et après consultation du directeur de l'école doctorale.

Vous préconisez de *« définir, évaluer et comptabiliser les compétences acquises à l'occasion du projet de recherche et des formations spécifiques liées au parcours doctoral, ainsi que des formations complémentaires »* et de *« reporter chacune d'entre elles dans un document académique spécifique ou dans le supplément au diplôme »* **(recommandation n° 4).**

De multiples initiatives (locales, nationales, au sein d'associations) ont été prises pour rendre plus lisibles, auprès des employeurs, les compétences acquises lors du doctorat qui est à la fois une formation et une première expérience professionnelle ; il s'agit d'exprimer notamment ces acquis en termes de compétences transférables, mais aussi de promouvoir la conscience et les pratiques professionnelles au sein du milieu académique ainsi que l'expression ciblée des compétences individuelles développées au cours du doctorat.

Ainsi, la CPU, le MEDEF et l'IntelliAgence se sont associés pour créer « MyDocPro » un référentiel de compétence en ligne, utilisable par les docteurs et les entreprises ; cet outil est destiné « aux docteurs qui souhaitent bâtir leur argumentaire pour leur recherche d'emploi ou pour se situer dans leur progression professionnelle, aux dirigeants et recruteurs qui veulent disposer d'un profil de référence pour mieux appréhender tout le potentiel du parcours doctoral, aux responsables du secteur académique qui cherchent à renforcer la préparation des jeunes docteurs au marché du travail ».
De son côté, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs a mis en place un parcours « compétences pour l'entreprise » pour les doctorants consistant à leur transmettre les compétences transversales attendues par les entreprises et à leur décerner un certificat de réussite en attestant la maîtrise.

Quant au ministère, après la rénovation des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master et conformément aux préconisations de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur, il a engagé la révision des textes relatifs à la formation doctorale, représentant le 3e volet du cadre national des formations.

Dans cette continuité, la DGESIP a mené une réflexion portant sur les évolutions du doctorat afin de garantir aux doctorants :
- une formation de très haut niveau ;
- une meilleure reconnaissance nationale et internationale de leur diplôme ;
- une poursuite d'activité professionnelle dans le domaine académique et dans le secteur privé, notamment celui de l'industrie et des services.

L'objectif du MENESR est d'accroître l'employabilité des docteurs en rendant plus lisibles les acquis de la formation doctorale auprès des employeurs, et en exprimant notamment ces acquis en termes de compétences transférables.

Le doctorat atteste en effet du niveau académique de qualification le plus élevé. Il sanctionne un parcours de formation exigeant et sélectif d'au moins huit années, gage de la rigueur et de la qualité attendue à ce niveau. Les compétences professionnelles des docteurs concernent l'ensemble des activités de recherche et d'innovation. Au-delà, le doctorat atteste également d'une ouverture internationale, qu'elle soit académique ou du domaine de l'entreprise, et d'une compétitivité pour faire reculer les frontières du savoir. Les docteurs apparaissent ainsi capables de promouvoir, dans des contextes universitaires et professionnels, des avancées technologiques, sociales et culturelles dans une société de la connaissance en marche.
Un portfolio individuel pourra valoriser les compétences disciplinaires, méthodologiques et transversales acquises lors du doctorat.

Enfin, la Cour estime pertinent de *« prendre en compte dans les dialogues de gestion du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) avec les communautés d'universités et d'établissements (COMUE), et entre celles-ci et les écoles doctorales, leurs résultats au regard de leur politique de formation doctorale »* **(recommandation n° 5).**

La prise en compte, dans le dialogue contractuel, des résultats des COMUEs dans la mise en œuvre d'une politique doctorale coordonnée constitue une préoccupation constante de mon département ministériel.

Cette prise en compte s'effectue à deux niveaux :
- chacun des contrats pluriannuels de site signé depuis 2014 intègre un ou éventuellement plusieurs **jalons indiquant la date-cible pour la réalisation**, au niveau du regroupement universitaire, **d'un objectif stratégique** ;
- à un deuxième niveau, et de manière plus opérationnelle, pour certaines COMUEs ayant acquis, entre 2013 et 2015, la compétence en matière de délivrance du doctorat, la réalisation de certains axes du contrat de site est assortie **d'indicateurs chiffrés établissant des valeurs-cibles à atteindre au terme du contrat pluriannuel.**

S'agissant des jalons concernant la mise en œuvre d'une politique doctorale de site, ils concernent la date effective de mise en commun, au niveau du regroupement universitaire, de compétences-clés en matière de formation doctorale, telles que :
* la date de transfert à la COMUE de l'accréditation de toutes les écoles doctorales du site universitaire : contrat de site de la COMUE Université de recherche Paris-Sciences et Lettres signé en 2014, pour ce qui concerne l'école doctorale de Paris-Dauphine ;
* la date de création d'un collège doctoral ou d'une structure mutualisée permettant de coordonner, de manière plus efficace au niveau du regroupement universitaire, le programme d'action des écoles doctorales ou certaines des fonctions support liées.

Quant aux indicateurs figurant dans le volet commun du contrat de certaines COMUEs, ils sont définis dans le cadre d'une négociation entre l'Etat et chaque COMUE.
En nombre limité, ils concernent, pour l'essentiel, la déclinaison des politiques suivantes :
- indicateur concernant la réussite en doctorat : contrats de site de la COMUE Université Paris-Est et de la COMUE Université Paris Saclay (2015) ;
- indicateur relatif à l'insertion professionnelle des docteurs trois ans après la soutenance de la thèse : contrats de site de la COMUE Université Paris-Est ; de la COMUE Université Paris Saclay ; de la COMUE Lille – Nord-de-France (2015) ;
- indicateur relatif à l'attractivité internationale des formations doctorales : contrats de site de la COMUE Université Paris-Saclay et de la COMUE Université Paris-Est (2015).

Pour les quatre COMUEs qui contractualisent avec l'Etat en vague « A » (période de contractualisation 2016-2020), les indicateurs communs des contrats de site sont en cours d'élaboration.

N. Belkacem

Najat VALLAUD-BELKACEM