



"Le doctorat dans tous ses États : natures et perceptions à l'international"

Seconde édition du Colloque International sur le Doctorat (CID)

Le 20 novembre 2015 à Paris

Appel à communication

Le doctorat est considéré à l'international comme le diplôme universitaire le plus élevé¹. Il sanctionne une expérience de recherche, de durée variable selon sa discipline et le lieu de réalisation (voir par exemple Kehm, 2006). Son appellation est également variable selon le pays dans lequel il est réalisé, il est possible de parler de doctorat, mais l'appellation abrégée PhD (*Philosophiæ doctor*) est également une terminologie utilisée dans nombre de pays comme au Canada ou aux États-Unis. Outre les différences de dénomination et de durée de réalisation, le doctorat revêt des réalités différentes selon les pays. Une typologie des modèles de socialisation des doctorants et docteurs proposée par Lanciano-Morandat et Nohara (2003) recense sept critères de différenciation au sein d'un panel de 5 pays économiquement développés (Etats-Unis, Japon, France, Allemagne, Angleterre). Ces critères incluent par exemple : les caractéristiques de la formation doctorale, le profil des doctorants, l'articulation entre le doctorant et l'encadrant, les débouchés dans le secteur académique, le statut des docteurs dans le privé ou encore les évolutions de carrière.

¹ Seuls sont considérés dans cet appel à communication les doctorats de recherche par opposition aux doctorats d'exercice.

Au sein même de l'Union Européenne, la convention de Lisbonne de 1997¹ a été une tentative d'harmonisation des programmes et des modalités du doctorat, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des différents titres et grades pré-universitaires et universitaires permettant l'admission d'étudiants dans des systèmes d'enseignement supérieur étrangers. La conférence de Bologne de 1999² est allée plus loin, à travers la réforme LMD (Licence, Master, Doctorat), en engageant ses 29 pays signataires à mettre en place un système facilement compréhensible et harmonisé permettant une meilleure lisibilité et la facilitation d'une reconnaissance internationale des diplômes et qualifications en vue de donner une dimension véritablement européenne à l'enseignement supérieur. Cependant, en dépit de ces tentatives d'harmonisation, il existe toujours des différences dans les pratiques de formation doctorales (Lanciano-Morandat et Nohara, 2003 ; Kehm, 2006), dans les perspectives de carrière des titulaires de doctorat (LERU, 2007 ; Kubler et Wester, 2007; Borrell- Damian et al. 2009 ; Calmand et Giret, 2010; Vitae, 2010, 2013; Auriol, 2010; Auriol et al. 2013; CFE Research, 2014) et dans leur perception (Lambin & Etienne, 2010; Cyranoski, Gilbert, Ledford, Nayar, & Yahia, 2011; CFE Research, 2014).

L'objectif de ce colloque est de s'interroger sur la place du doctorat en France et de comparer les situations dans différentes zones géographiques du monde. Il s'agira de mettre en perspective les études réalisées sur le doctorat dans différents pays, de confronter la manière dont chacun a su le faire évoluer dans le but de mieux appréhender ce qu'est et pourrait devenir le doctorat dans sa spécificité nationale dans un contexte international. Le CID a pour ambition de traiter le doctorat comme objet de recherche sous ses différentes réalités culturelles et ses différentes formes : en tant que diplôme, en tant que formation par la recherche et en tant qu'expérience professionnelle. L'objectif de cette journée est de tirer de l'ensemble des recherches présentées des bonnes pratiques et des axes de valorisation du doctorat. Ainsi, le colloque s'articulera autour des trois axes thématiques suivants :

- Axe 1 : "La formation doctorale : pratiques, expérimentations et apports des doctorants dans le système de recherche"
- Axe 2 : "Débouchés, mobilité et reconnaissance des compétences des docteurs"
- Axe 3 : "Retour sur 10 ans de bonnes pratiques pour les carrières des chercheurs dans l'espace européen de l'ESR : quels sont les impacts de ces dispositifs ?"

¹ <http://conventions.coe.int/Treaty/FR/Treaties/Html/165.htm>

² http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/EHEA2010/BolognaPedestrians_fr.asp

Axe 1 : “La formation doctorale : pratiques, expérimentations et apports des doctorants dans le système de recherche”

Les politiques de formation doctorales sont très variables d'un pays à l'autre : en Europe, la formation est fragmentée dans plus d'un millier d'Universités tandis qu'aux États-Unis seules 400 universités accueillent des doctorants dont une centaine délivre 80% des diplômes (League of European Research Universities, 2007). Par ailleurs, en France, on note un effort pour faire reconnaître le doctorat comme une expérience professionnelle (arrêté du 7 août 2006³), ce qui pourrait ne pas être le cas dans d'autres pays. Cette hétérogénéité se fait sentir également en ce qui concerne les relations entre le doctorant et son directeur doctoral. En effet, Lanciano-Morandat et Nohara (2003) ont mis en évidence différents types de contrats implicites entre ces deux protagonistes allant d'un contrat axé uniquement sur les aspects scientifiques du doctorat (UK) à un contrat beaucoup plus personnalisé (Allemagne). En ce qui concerne la formation doctorale, on note également des disparités dans la manière de promouvoir l'employabilité des docteurs. On note notamment un travail pointu sur la promotion des compétences des chercheurs, l'intégration progressive des formations complémentaires dans des domaines non purement scientifiques et d'autres initiatives (Lambin & Etienne, 2010; pour une revue récente, voir Bogle, 2014).

Sont attendues dans cet axe des communications présentant des études qui ont pu être menées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Union Européenne et portant sur des dispositifs ou sur des pratiques de formations doctorales innovantes (par exemple sur la durée du doctorat, sur le doctorat en VAE, sur la formation doctorale tout au long de la vie...) ou encore sur des expérimentations en cours ou passées ayant donné lieu à une recherche scientifique.

³ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000267752>

Axe 2 : “Débouchés, mobilité et reconnaissance des compétences des docteurs”

Les principaux secteurs d'activité dans lesquels exercent les docteurs sont bien délimités : on les retrouve essentiellement dans les professions scientifiques (avec une part importante en enseignement et recherche), ainsi que dans les professions d'ingénieurs, cadres et techniciens (essentiellement dans des activités de recherche et développement) (LERU, 2007 ; Kubler et Wester, 2007; Borrell- Damian et al. 2009; Calmand et Giret, 2010; Vitae, 2010, 2013; Auriol, 2010; Auriol et al. 2013; CFE Research, 2014). La santé représente un troisième pôle important pour l'emploi des docteurs. En France, ils sont près de 70% à évoluer dans des fonctions de recherche ou d'enseignement après le doctorat (Calmand et Giret, 2010), au Royaume-Uni, on en compte entre 56 et 60% (CFE Research, 2014 ; Vitae, 2010, 2013), tout comme au Canada. 75% des docteurs australiens exercent dans l'enseignement ou dans des professions scientifiques et techniques (Kubler et Western, 2007). En termes d'évolution de carrière, en France, à 4 à 6 ans après le doctorat, ils ne sont plus que 60% à occuper des postes de recherche (Apec, 2015). Au niveau européen, on observe la même tendance : 48% des docteurs sont recrutés sur des fonctions de recherche, mais ils ne sont plus que 30% à occuper des fonctions de recherche 5 à 10 ans après leur soutenance (Borrell-Damian et al. 2009,). Ce type de carrière est assez différent des parcours professionnels qui ont pu être observés chez les PhD aux Etats-Unis où 4 docteurs sur 5 travaillent dans le secteur privé sur des fonctions qui ne sont pas systématiquement liées à la recherche (League of European Research Universities, 2007).

Cet axe sera dédié aux études et recherches portant sur les parcours professionnels des docteurs et leurs poursuites de carrière, les carrières atypiques... Il sera aussi question de comprendre les évolutions récentes et à venir du marché de l'emploi des docteurs et notamment les métiers émergents où on les retrouve dans une économie fondée sur la connaissance en profonde mouvance. L'objectif étant d'apporter un regard croisé entre les réalités des différents pays représentés et d'en analyser les écarts à l'occasion d'une discussion qui suivra les communications.

Axe 3 : “Retour sur 10 ans de bonnes pratiques pour la carrière des chercheurs dans l’espace européen de l’ESR : quels sont les impacts de ces dispositifs ?”

Limiter les mauvaises pratiques, harmoniser les procédures au sein de l’Union Européenne en définissant plus clairement les différents rôles des chercheurs et de leurs employeurs dans le cadre du recrutement de ces derniers : tels sont les objectifs auxquels voulait répondre en 2005 la “charte européenne du chercheur” et le “code de conduite pour le recrutement des chercheurs” (European Union, European Commission, & Directorate-General for Research, 2005), influençant la recherche européenne. Cette dynamique est encouragée par la “Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)” et son label “HR Excellence in Research”⁴ : celui-ci, obtenu sur la base d’évaluations progressives des objectifs affichés par la structure concernée, a été décerné par la Commission Européenne à de nombreux établissements signataires en particulier en Grande-Bretagne⁵. Ces bonnes pratiques s’appliquent au recrutement de tout chercheur, dès le recrutement en doctorat puisque “le terme «chercheur en début de carrière» fait référence aux chercheurs au cours des quatre premières années (équivalent plein temps) de leur activité de recherche, y compris la période de formation de chercheur” (European Union et al., 2005). Dans cette optique, le doctorat en tant qu’expérience professionnelle serait une première étape du recrutement dans la vie des chercheurs, que leur carrière se poursuive dans les domaines public ou privé, dans tous les domaines socio-professionnels ; a contrario, certaines initiatives souhaiteraient repousser cette échéance⁶. Horizon 2020, autre initiative portant les valeurs du code de recrutement, est le plus gros programme de recherche et d’innovation de l’UE, contribuant à maintenir l’Europe en tête de la recherche mondiale⁷. Par exemple, les actions Marie Skłodowska-Curie (AMSC) proposent des financements notamment pour les doctorants. La mobilité internationale et les liens entre le monde académique et l’entreprise sont encouragés ; les AMSC visent à financer, d’ici 2020, 25 000 doctorants⁸. Pour aller plus loin que Charte&Code, d’autres mécanismes de gestion responsable de ressources humaines pourraient voir le jour⁹.

Ce dernier axe sera notamment dédié à la charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Ces dispositifs fêtant leurs 10 ans cette année, il semble pertinent de s’intéresser aux recherches scientifiques qui ont pu être réalisées pour évaluer l’efficacité et le retour sur investissement de ces dispositifs.

⁴ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researche>

⁵ <https://www.vitae.ac.uk/policy/hr-excellence-in-research/benefits-of-the-hr-excellence-in-research-award>,
<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4ResearcherOrgs>

⁶ <http://www.ipetitions.com/petition/promotiestudent/>

⁷ <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en>

⁸ http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/index_fr.htm

⁹ http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/SGHRM-WG1-on-HR-Issues-Final-report-May-2012.pdf

Bibliographie

- APEC. (2015). Les jeunes docteurs : profil, parcours, insertion. Les études de l'emploi cadre n°2015-12. Paris : Agence Pour l'Emploi des Cadres
- Auriol, L. (2010). Careers of doctorate holders : employment and mobility patterns. STI working paper 2010/4. Paris: OECD
- Auriol, L., M. Misu and R. A. Freeman (2013), "Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators", OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2013/04, OECD Publishing.
- Bogle, D. (2014). Good Practice Elements in Doctoral Training. Advice paper n° 15. Leuven: League of European Research Universities.
- Borrell-Damian, L., Morais, R., & Smith, J. H. (2009). Collaborative doctoral education in Europe : research partnerships and employability for researchers. Bruxelles: EUA.
- CEREQ (2010). L'insertion des docteurs : Enquête Génération 2004. Interrogation 2007. Rapport d'enquête. Marseille : Centre d'Etude sur l'Emploi et les Qualifications.
- CFE Research. (2014). The impact of doctoral career. Final Report. Leicester: CFE Research.
- Cyranoski, D., Gilbert, N., Ledford, H., Nayar, A., & Yahia, M. (2011). The Phd factory. Nature news n° 472.
- ERA-SGHRM Working Group. (2012). Human Resources issues, including the HRS4R and other examples of good practices not directly linked to the Charter&Code. Final report. http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/SGHRM-WG1-on-HR-Issues-Final-report-May-2012.pdf
- European Commission. (2005). PRESS RELEASES - Qu'est-ce qu'un chercheur? La Commission européenne définit ses rôles et ses responsabilités. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-05-282_fr.htm?locale=FR
- European Union, European Commission, & Directorate-General for Research. (2005). *Charte européenne du chercheur: Code de conduite pour le recrutement des*

chercheurs = The European Charter for researchers : the Code of conduct for the recruitment of researchers. Luxembourg: EUR-OP.

Kehm, B. M. (2006). Doctoral education in Europe and North America: A comparative analysis. *Wenner Gren International Series*, 83, 67.

Kubler, M., & Wester, M. (2007). Phd graduates 5 to 7 years out: employment outcomes, job attributes and the quality of research training. Summary results for the Australian National University.

<http://researchsuper.chelt.anu.edu.au/sites/researchsuper.chelt.anu.edu.au/files/797summaryresultsgrad%282%29.pdf>

Lambin, P., & Etienne, C. (2010). Les besoins en compétences dans les métiers de la recherche à l'horizon 2020 Synthèse de l'étude APEC/DELOITTE. Paris : Agence Pour l'Emploi des Cadres.

Lanciano-morandat, C., & Nohara, H. (2003). The new production of young scientists (PhDs): a labour market analysis in international perspective (No. 03-04). DRUID Working Paper.

League of european research universities. (2007). Doctoral studies in Europe : excellence in researcher training.

[http://www.leru.org/files/general/%E2%80%A2Doctoral%20Studies%20in%20Europe%20Excellence%20in%20Researcher%20Training%20\(May%202007\).pdf](http://www.leru.org/files/general/%E2%80%A2Doctoral%20Studies%20in%20Europe%20Excellence%20in%20Researcher%20Training%20(May%202007).pdf)

VITAE. (2010). What do researchers do? Doctoral graduate destinations and impact three years on. Cambridge: VITAE

VITAE. (2013). What do researchers do? Early career progression of doctoral graduates. Cambridge: VITAE

Cet appel à communication s'adresse :

- Aux doctorants et docteurs engagés dans une démarche réflexive, sur les pratiques de

l'enseignement supérieur et de la recherche. Aux chercheurs menant des activités de recherche sur le doctorat en tant qu'objet de recherche, qu'il soit envisagé en tant qu'activité scientifique ou en tant qu'activité professionnelle.

- Aux doctorants et docteurs investis dans l'amélioration des conditions de travail des doctorants et docteurs et la valorisation de leurs recherches, quelle que soit leur discipline.

Modalités pratiques d'envoi des propositions :

Lors du colloque, les communications prendront la forme suivante : un exposé de 15 minutes suivi de 5 minutes de questions pour chaque communication. Un échange final avec la salle est prévu à l'issue de chaque session de communications.

Les propositions de communications sont à adresser au comité scientifique avant le 1er octobre 2015 à l'adresse suivante : cid@adoc-tm.com

Chaque proposition sera présentée par un résumé d'environ 300 mots (hors bibliographie) mettant en évidence le contexte de l'étude, le public étudié, la méthodologie utilisée. Chaque proposition devra être accompagnée d'une bibliographie. Le tout sera envoyé sous format Word ou Pdf qui mentionnera les noms, prénoms, structure de rattachement des communicants.

Les notifications d'acceptation seront adressées par retour de mail le 15 octobre 2015.

Le résumé des communications acceptées sera mis en ligne sur le site dédié au colloque : <http://cid.docteo.net/>

Des bourses de mobilité seront disponibles sur demande et sous réserve d'acceptation du comité scientifique.

Les membres du Comité Scientifique sont :

- Jean CHAMBAZ président, Université Pierre et Marie Curie (France)
- Jean-Claude Coallier professeur et responsable des programmes d'études supérieures en éducation, Université de Sherbrooke (Canada)
- Pierre Demeulenaere Professeur de sociologie, Université de Paris- Sorbonne (France)
- Francisco Loiola professeur, Université de Montréal (Canada)
- Alison Mitchell, directrice du développement, VITAE (UK)
- Jean Gabin Ntebutse professeur, Université de Sherbrooke (Canada)

Les partenaires de l'événement sont :

