

# Bilan des doctorants normands 2018

Charline Madelaine et Kévin Fourrey \*

3 mars 2019

---

\*Université Caen Normandie. E-mail de contact : [kevin.fourrey@unicaen.fr](mailto:kevin.fourrey@unicaen.fr). Nous remercions également Vika, Annie et Pauline pour leur aide à la relecture de ce rapport. Les propos tenus n'engagent que les auteurs.

# Table des matières

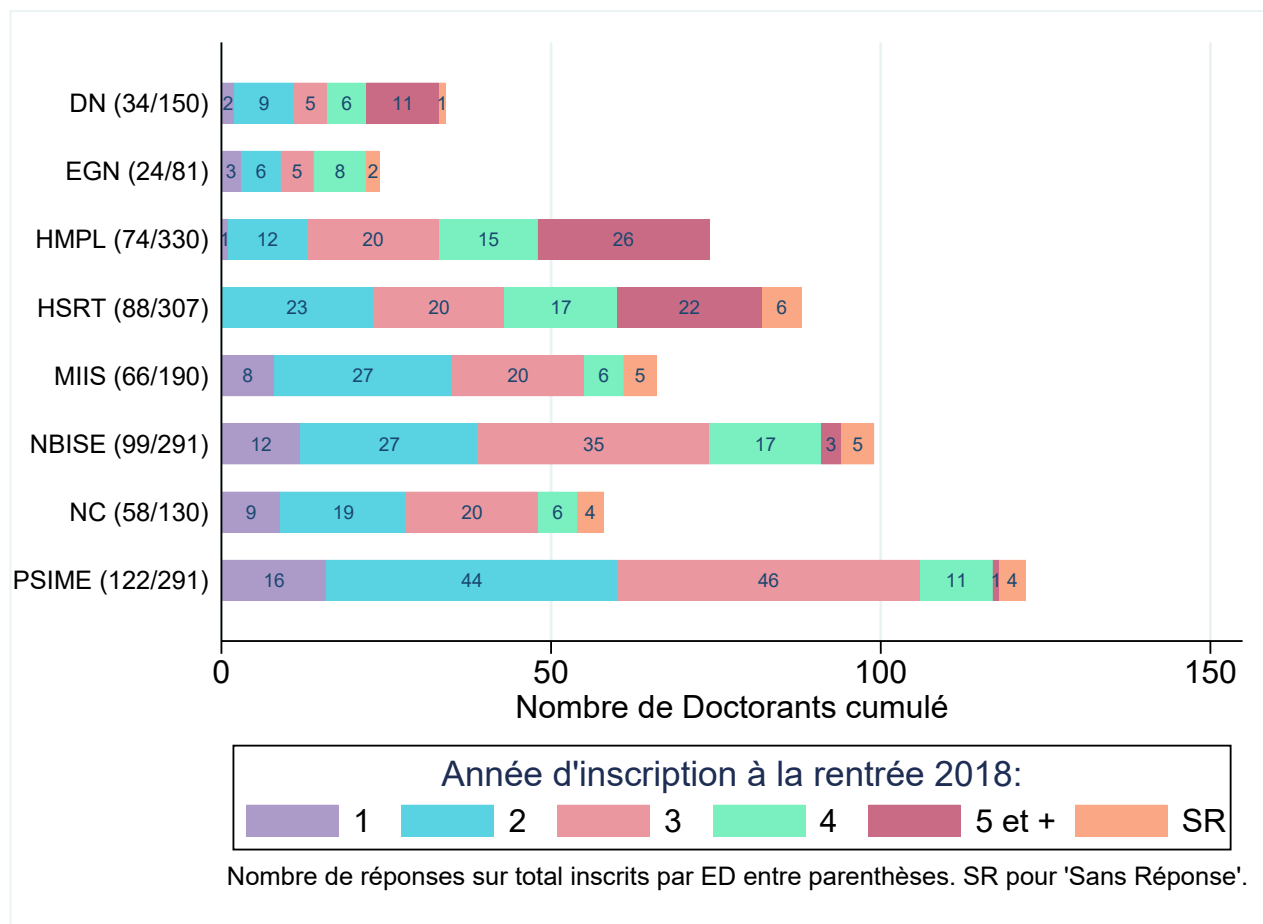
<b>1</b>	<b>Présentation de l'enquête</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Doctorants et Financement</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Doctorants et Direction de thèse</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Doctorants, enseignement et devenir professionnel</b>	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>Les formations pour les doctorants</b>	<b>15</b>
<b>6</b>	<b>Doctorants et conditions matérielles</b>	<b>19</b>
<b>7</b>	<b>Les doctorants et l'administration</b>	<b>20</b>
<b>8</b>	<b>Doctorat, impact psychologique et stress</b>	<b>21</b>
<b>9</b>	<b>Satisfaction des doctorants</b>	<b>22</b>
<b>10</b>	<b>La maison du doctorat</b>	<b>24</b>
<b>11</b>	<b>Autres problèmes évoqués par les doctorants</b>	<b>24</b>
<b>12</b>	<b>Les recommandations</b>	<b>25</b>
<b>13</b>	<b>Autocritique</b>	<b>28</b>

# 1 Présentation de l'enquête

Cette enquête, menée en toute indépendance par deux doctorants du 24/09/2018 au 04/10/2018, a pour objectif de mieux identifier les problèmes auxquels les doctorants normands sont confrontés durant leur doctorat et d'estimer leur prévalence au sein de cette communauté. Les différents acteurs engagés au bon développement des thèses réalisées au sein des universités normandes pourront également se servir des résultats comme support pour nourrir les discussions.

Le sondage est anonyme et a été envoyé à l'ensemble des doctorants via les secrétaires des Écoles Doctorales (ED par la suite). Normandie Université est composée de huit écoles doctorales : Droit Normandie (DN), Économie-Gestion Normandie (EGN), Histoire Mémoire Patrimoine Langage (HMPL), Homme Sociétés Risques Territoire (HSRT), Mathématiques Information Ingénierie des Systèmes (MIIS), Normande de Biologie Intégration, Santé, Environnement (NBISE), Normande de Chimie (NC) et Physique, Sciences de l'Ingénieur, Matériaux Énergie (PSIME). Sur un total d'environ 1 850 doctorants inscrits dans les universités normandes, 565 ont répondu (environ 30%), la répartition par année et ED est donnée dans le graphique 1.

Graphique 1 – Doctorants répondant par année d'inscription

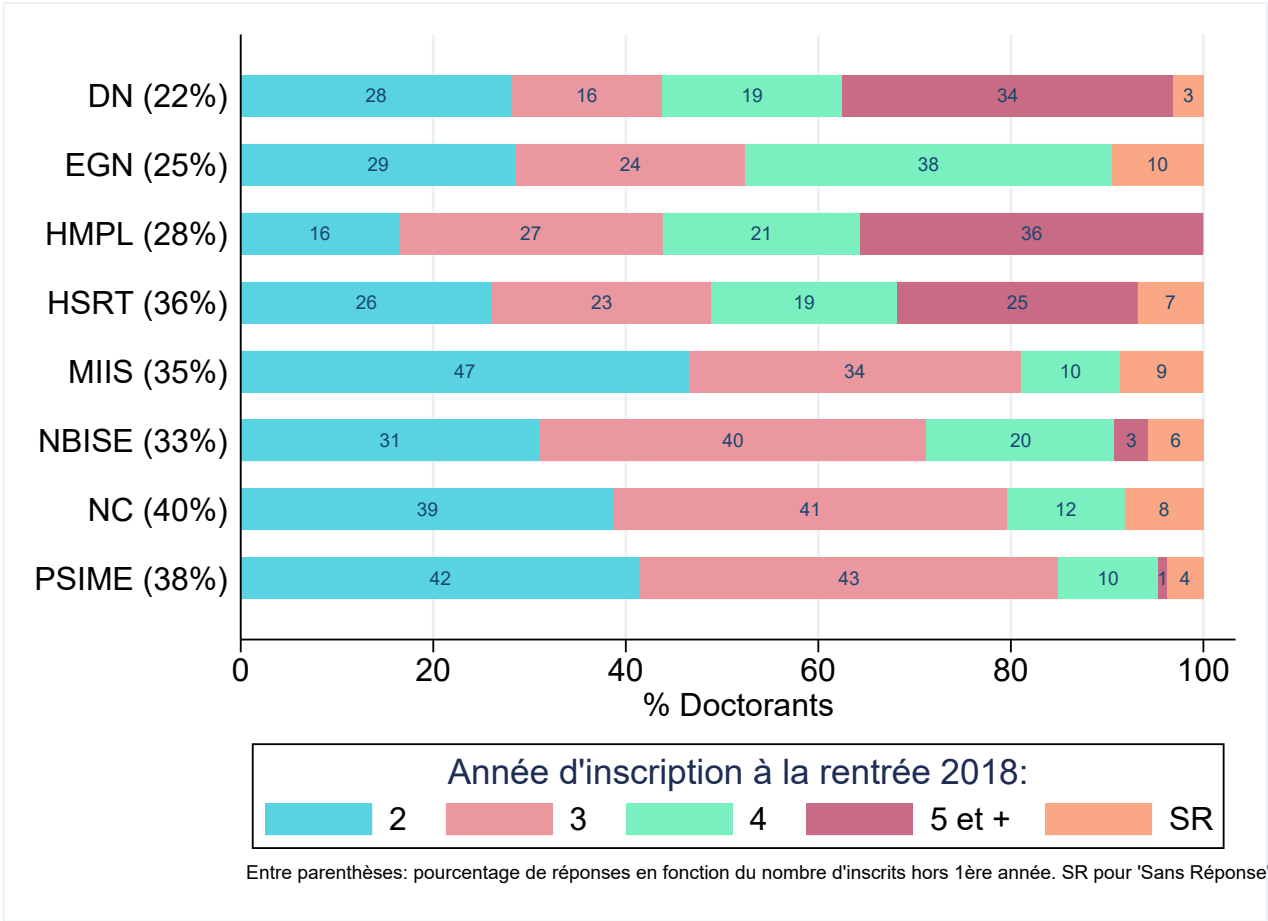


Cette enquête est peu adaptée aux doctorants qui ont commencé à la rentrée 2018, elle concerne donc avant tout des doctorants inscrits en 2<sup>ème</sup> année ou plus. Au vu du nombre faible de réponses des 1<sup>ères</sup> années, nous avons décidé de les exclure par la suite des représentations graphiques des

résultats. Cependant, les commentaires libres laissés à la fin du sondage ont été pris en compte quelle que soit l'année d'inscription. Ces commentaires ont été classés et synthétisés par sujet et apparaîtront tout le long du bilan de cette enquête. Ainsi, la répartition des doctorants hors 1<sup>ère</sup> année par ED est donnée dans le tableau 2. En moyenne, 33% des doctorants hors 1<sup>ère</sup> année ont répondu à l'enquête.

Graphique 2 – Doctorants répondant par année d'inscription

Hors 1<sup>ère</sup> année



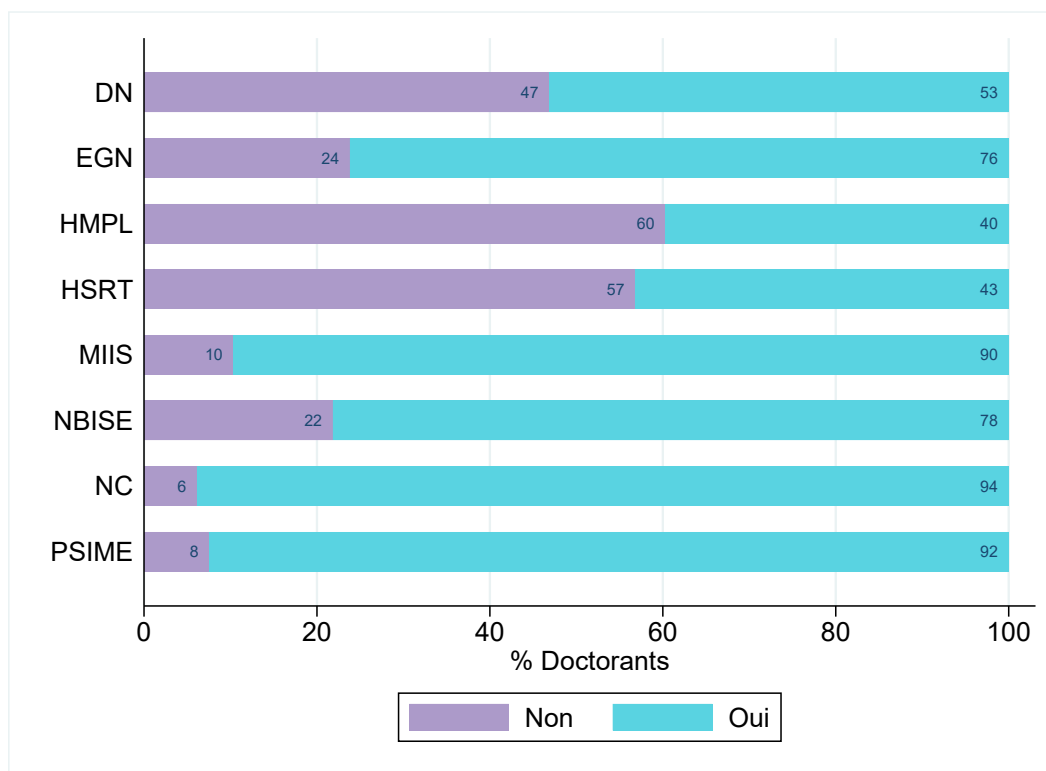
Les présentations des résultats de l'enquête se font généralement par ED, ceci est pour prendre en considération l'hétérogénéité des publics et la diversité des situations propres à chaque ED.

## 2 Doctorants et Financement

Il n'est pas surprenant de retrouver dans le graphique 3 que la part de financement des thèses est beaucoup plus importante dans les sciences dites dures que dans les sciences humaines et sociales. La part plus faible pour l'ED NBISE par rapport à ses consœurs scientifiques peut s'expliquer par une part plus importante de doctorants réalisant leur thèse en travaillant à côté, notamment en hôpital.

### Graphique 3 – Financement de thèse

Contrat Doctoral, Région, Cifre, Bourse...



Note de lecture : 47% des doctorants en DN ont ou ont eu un financement de thèse.

Plusieurs problèmes liés au financement de la thèse ont été relevés par les doctorants :

**Le calendrier du financement** En effet, dans le cas d'un contrat financé, la durée de financement prévue est généralement de 3 ans. Cependant la durée de la thèse dépasse fréquemment le délai prévu. Le doctorant doit alors trouver une autre source de financement, ce qui prend un temps non négligeable, si tant est qu'il en trouve une. D'après le sondage, parmi les doctorants inscrits en 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> année à la rentrée 2018, qui n'ont pas ou plus de financement de thèse, environ 80% ne disposent ni d'un poste d'ATER, ni de vacations, et ne travaillent pas.

**La condition de financement** Certains ED imposent un financement pour pouvoir s'inscrire en thèse ou en année dérogatoire. La condition de financement pour un refus d'inscription en année dérogatoire ne doit pas occulter d'autres causes, ceci pourrait être source d'incompréhension de la part du doctorant concerné. Généralement, si la thèse se déroule dans de bonnes conditions, le directeur de thèse et l'ED trouve une solution pour que le doctorant puisse poursuivre une année supplémentaire. Et malheureusement, si le directeur de thèse estime que l'aboutissement de la thèse ne pourra pas être obtenu pour un certain niveau d'exigence, alors il peut donner un avis défavorable à la réinscription en thèse. Par conséquent, la condition de financement n'apparaît pas comme un argument à lui seul pour mettre fin à une thèse.

Par ailleurs la légitimité de cette condition est contestable, puisque les textes de loi n'autorisent pas de refuser une inscription d'un étudiant dans l'enseignement supérieur pour des raisons financières. Par conséquent, nous craignons qu'une école doctorale se mette dans l'illégalité lorsqu'elle décide d'arrêter les recherches et la carrière d'un doctorant pour des raisons uniquement financières.

Le refus de réinscription pour raisons financières paraît d'autant plus injustifié si le doctorant estime qu'il peut terminer et soutenir sa thèse lors de cette année dérogatoire, et/ou que les directeurs de thèses n'ont pas prévenu le doctorant de ce risque (et qu'ils ne l'aident donc pas à trouver un financement de thèse). Par ailleurs, certains doctorants n'ont pas le temps de finir en 3 années, et ceci peut s'expliquer notamment par une charge de travail importante (ex. : difficultés de recrutements pour une expérience). Une 4<sup>ème</sup> année peut être également nécessaire pour poursuivre une recherche en cours. La légitimité de cette condition de financement est donc fortement discutable.

**Le non-financement et le statut du doctorant** Dans le cas d'un doctorant non financé, le statut de « doctorant » place la personne dans une case administrative floue qui l'empêche de toucher le RSA et complique la mise en place des indemnités chômage. Lorsque le doctorant choisit de faire des vacances pour enrichir son expérience d'enseignement (souvent utiles pour son CV), les minces revenus associés sont déduits du chômage. De plus, leur paiement est différé (à la fin du semestre ou de la mission), ce qui complexifie les démarches auprès de Pôle Emploi.

De manière globale, il est évident que la précarité financière impacte les conditions de travail pour mener à bien les recherches. Il serait donc essentiel que le doctorant non financé, étranger ou non, soit intégré au mieux dans la vie du laboratoire (et de leur UFR lorsqu'ils font des vacances), que leur situation soit prise en compte dans les démarches administratives et les propositions de formations, et surtout que les exigences associées à la thèse soient clairement définies et estimées faisables en amont.

### 3 Doctorants et Direction de thèse

Dans cette enquête, il a été demandé aux doctorants d'évaluer leur direction de thèse<sup>1</sup> globalement, et selon différents aspects.

Les graphiques 4a et 4b font apparaître que les notes d'encadrements de thèse, comprises entre 0 et 100, sont globalement bonnes. Ainsi, la note moyenne est de 75 et la médiane de 80. Avec 25% de doctorants qui attribuent une note inférieure à 60 à leur direction de thèse, 10% une note inférieure à 40, et 25% une note supérieure à 95. La différence entre les ED est peu marquée (Graphique 4b), même si l'hétérogénéité semble légèrement plus élevée en HSRT avec un premier quartile proche de 50. L'ED EGN semble faire office de bon élève, avec une concentration de bonnes notes. Cependant, il ne faudrait pas faire abstraction des doctorants qui ont mis des notes très basses à leur direction de thèse.

---

1. Si le doctorant a deux encadrants, il lui a été demandé d'évaluer la direction de thèse dans sa globalité.

Les graphiques 5a à 5d différencient les qualités attendues de la direction de thèse. Concernant, d'abord, la satisfaction relative aux compétences scientifiques de leur direction de thèse, notamment pour les orienter et les guider dans leurs recherches, elles apparaissent manquantes (note=1) ou partiellement manquantes (note=2) par environ 20% des doctorants en HSRT et en PSIME. Notons quelques bons élèves, notamment l'ED EGN et NC avec "seulement" 5-6% d'insatisfaits.

Les notes d'encadrement administratif (Graphique 5b) révèlent des attentes non comblées. Globalement 20% des doctorants ne sont pas satisfaits du soutien administratif de leur direction de thèse. Notons encore une fois les bonnes performances des directeurs de thèse en EGN où un doctorant sur deux les juge irréprochables, ainsi qu'en DN et en MIIS où 70% des doctorants sont satisfaits (note = 4 ou 5).

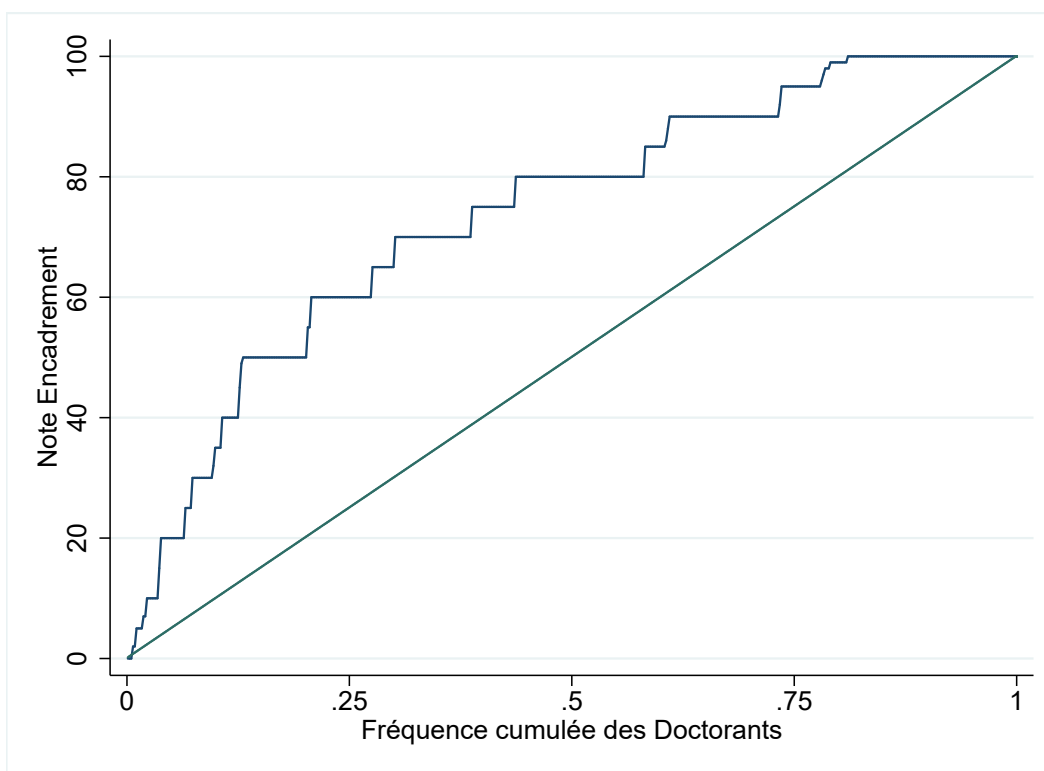
L'encouragement et le soutien ne sont pas le point fort de la plupart des ED dans lesquelles il y a entre 20 et 25% d'insatisfaits. EGN et DN obtiennent une nouvelle fois un bon score relativement aux autres ED. Il semble que ces qualités soient plus présentes au sein des ED en SHS, où globalement plus d'un doctorant sur 2 indique sa satisfaction (note= 4 ou 5) de son directeur de thèse sur ce point.

Ensuite, les doctorants ont évalué la valorisation de leur travail de thèse par leurs directeurs de thèse, notamment par des publications communes, des congrès auxquels les doctorants ont pu participer ou à l'intégration du doctorant dans un réseau de recherche. Seuls 8% des doctorants en MIIS sont insatisfaits de leur direction de thèse sur ce point, ce qui est un bon score par rapport aux autres ED. Nous remarquons tout de même que globalement deux tiers des doctorants sont plutôt satisfaits (note entre 4 et 5), à l'exception de HMPL et HSRT où la proportion de plutôt satisfaits est plus faible (environ 50%).

Le déroulement d'une thèse et les opportunités de carrières qui suivent sont très dépendants de l'encadrement de cette dernière. Les commentaires laissés par les doctorants évoquent par conséquent la nécessité de contrôler les compétences et la motivation des encadrants qui se trouvent en position de pouvoir et de contrôle vis-à-vis de leurs doctorants. Cette situation renvoie à une vulnérabilité certaine, notamment lors de situations de conflits, le doctorant étant estimé plus facilement responsable de la situation que son ou ses encadrants. Dans tous les cas, défendre son droit à être correctement encadré, et dans des conditions respectables, est systématiquement très complexe et lourd psychologiquement.

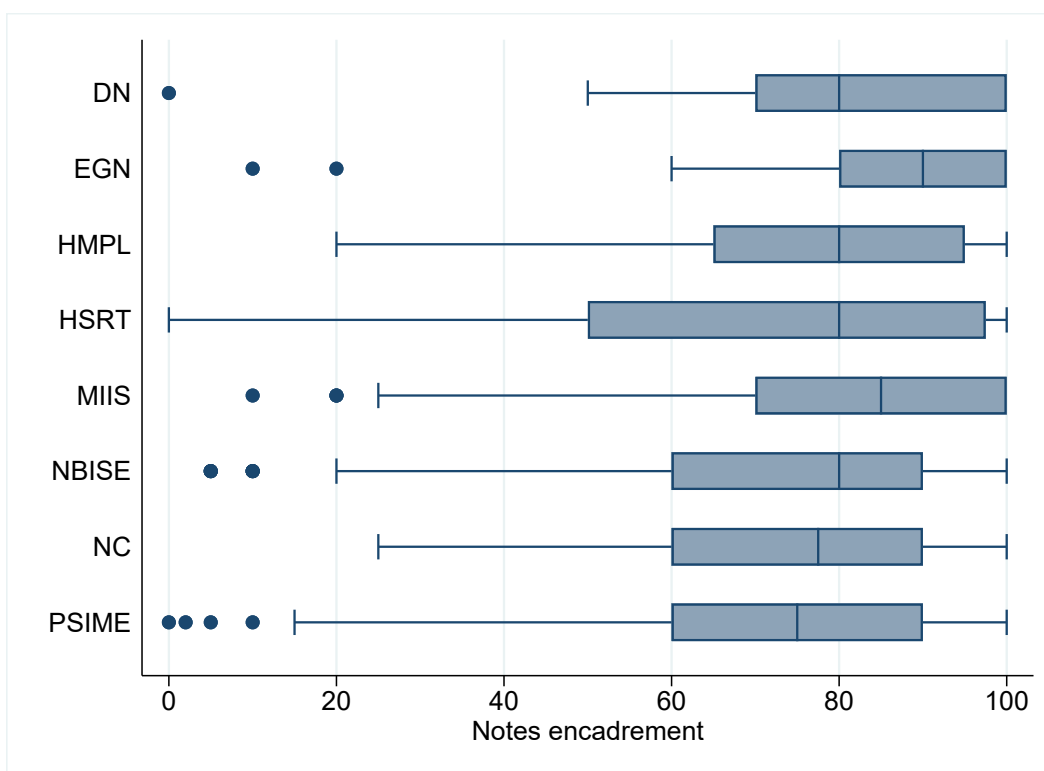
## Graphique 4 – Évaluation de la direction de thèse

(a) Ensemble des doctorants



Note de lecture : 25% des doctorants donnent une note inférieure à 60 sur 100 à leur direction de thèse

(b) Par ED



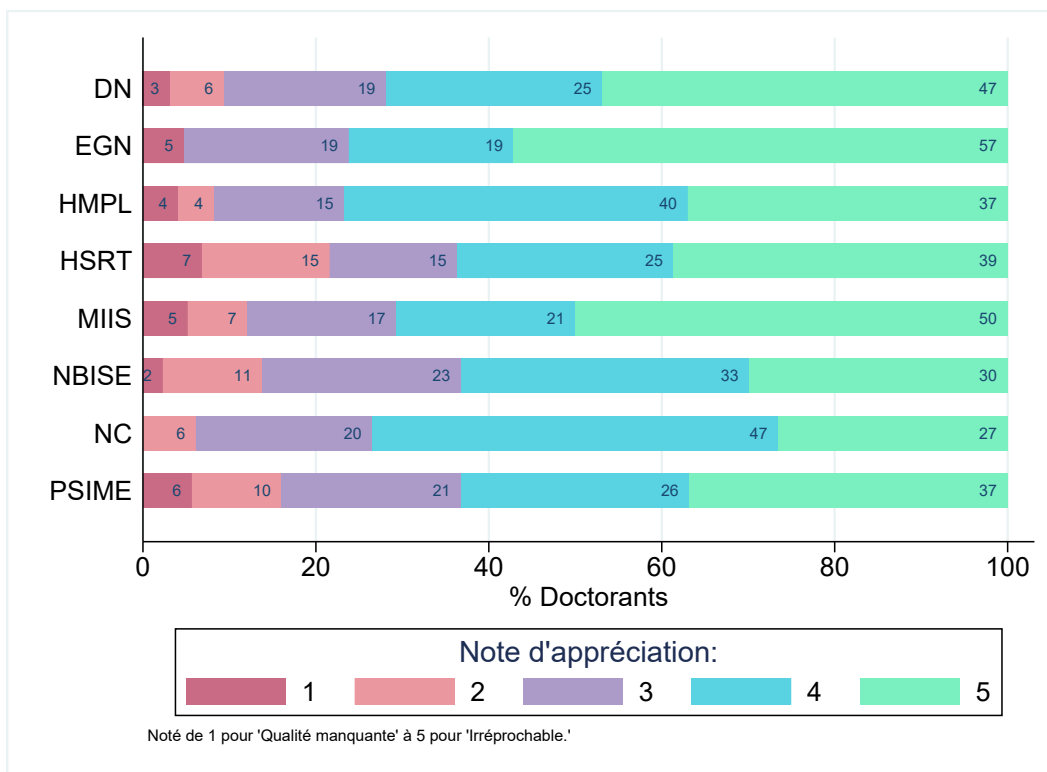
Aide à la lecture : Les extrémités gauche et droite de la boîte sont respectivement le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>ème</sup> quantile ( $Q_1$  et  $Q_3$ ). La barre au centre du rectangle représente la médiane. Les extrémités gauche et droite des moustaches sont respectivement égaux à  $Q_1 - 1,5 \cdot (Q_3 - Q_1)$  et  $Q_3 + 1,5 \cdot (Q_3 - Q_1)$ . Les points représentent les valeurs extrêmes.

Note de lecture : Au sein de l'ED DN, 50% des doctorants donnent une note supérieure à 80, 25% une note inférieure à environ 70 et au moins 25% donnent une note de 100. La moustache inférieure est peu éloignée du premier quartile, indiquant une concentration de notes élevées. Notons toutefois un cas extrême, avec une note de 0.

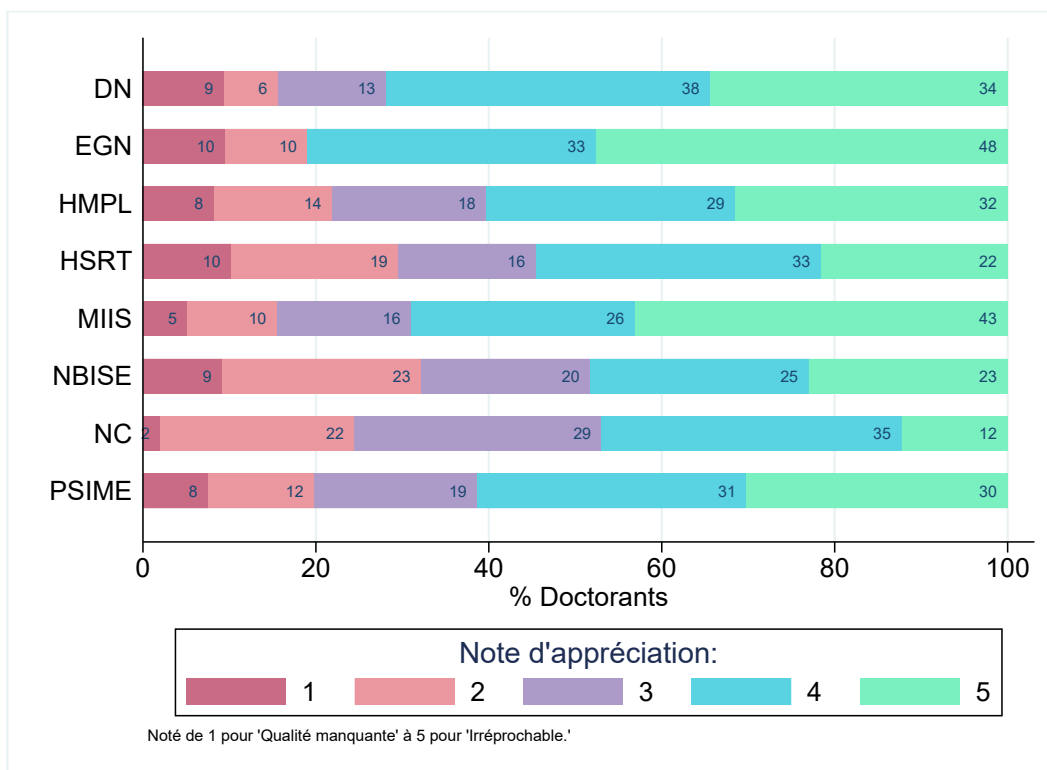


## Graphique 5 – Évaluation de la direction de thèse

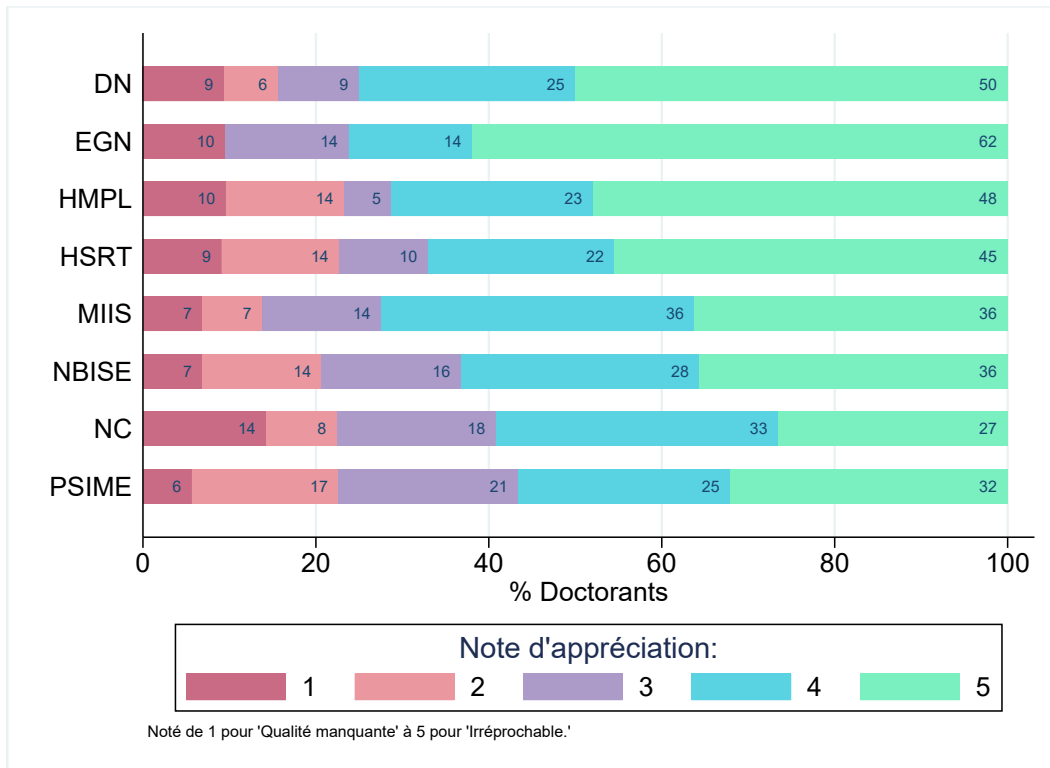
### (a) Aspects scientifiques



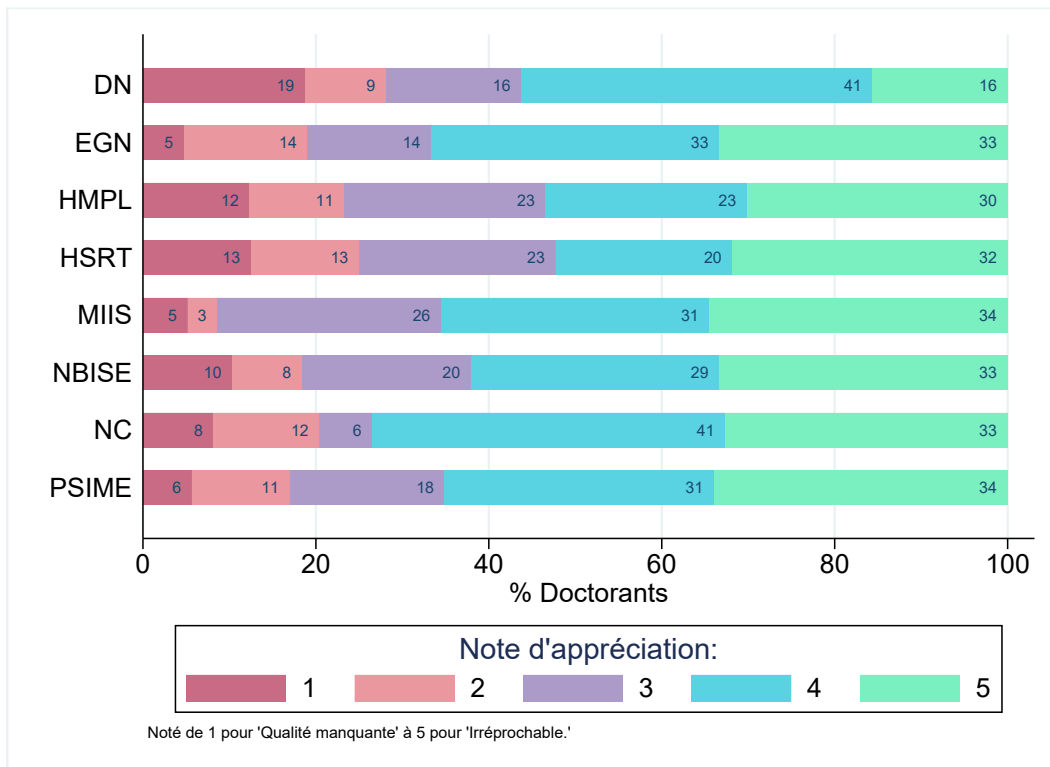
### (b) Aspects administratifs



(c) Aspects encouragement



(d) Aspects valorisation



Comment faire lorsque les relations avec les encadrants sont compliquées, ou que le doctorant estime que ces derniers ne font pas correctement leur travail ?

**Le comité de suivi individuel** Pour palier à ces problèmes, le Comité de Suivi Individuel (CSI par la suite) a été mis en place. "Un comité de suivi individuel du doctorant veille au bon déroulement du cursus" (Art. 13 du décret ministériel du 25/05/2016). Le CSI a deux objectifs :

- Veille à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement.
- Évalue les conditions de la formation du doctorant et ses avancées dans la recherche.

La composition des CSI devrait obligatoirement comprendre un membre hors des établissements (incluant l'établissement, l'unité, le laboratoire, l'entreprise des (co) directeurs et encadrants). Cela pourrait éviter des rapports de CSI allégés car les membres du CSI auraient été timorés face à des directeurs de thèse influents dans leur laboratoire ou faculté. Et cela pourrait aussi permettre aux doctorants de s'exprimer plus librement. Cette liberté de parole est d'autant plus compliquée qu'un rapport de l'entretien doit être remis au directeur de thèse (Art. 13 du décret ministériel du 25/05/2016). Au vu de cette obligation légale, il nous semble très compliqué que le CSI veille à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement. Ceci explique en partie le fait que certains doctorants déclarent dans les commentaires ne pas voir l'intérêt du CSI. Pour répondre en partie à ce problème, certains ED ont intégré une partie confidentielle au rapport du CSI, qui n'est pas accessible aux directeurs de thèse.

D'autre part, l'organisation a parfois été laborieuse pour certains doctorants. D'autant plus que la composition est laissée à la discrétion des ED, sans nécessairement laisser le choix aux doctorants dans certains cas. Par ailleurs, il est parfois difficile de trouver des enseignants qui ont du temps à accorder pour un suivi sérieux.

Nous pensons que la composition, l'organisation et le fonctionnement du CSI doivent être repensés.

**Les sollicitations abusives** Certains doctorants, indépendamment de tout conflit, ont soulevé un problème de sollicitations abusives par leurs encadrants ou par le laboratoire pour participer à des projets qui ne sont pas en lien avec la thèse, réduisant ainsi considérablement le temps pouvant être consacré au sujet de thèse (ou aux dépens des heures de sommeil).

Encore une fois, un CSI bien constitué pourrait palier à ce problème. Cependant n'oublions pas que l'entretien avec le CSI est annuel et souvent en fin d'année, un calendrier qui n'est pas forcément adapté. Le doctorant pourrait bien entendu convoquer son CSI pour résoudre tout problème particulier, la démarche n'en est pas moins délicate. La première solution à ce problème serait qu'il n'existe pas, il pourrait donc être rappelé aux directeurs de thèse que la pression est grandissante pour faire des thèses en 3 ans, et que le doctorant ne peut donc pas répondre positivement à toutes les sollicitations du laboratoire et/ou de son directeur de thèse. Même si participer à des projets annexes à la thèse est bienvenu et riche d'expérience, la participation aux projets doit se faire au regard

du temps accordé à la thèse et de la récompense à la clé (i.e. s'il y a une possibilité de publication ou pas).

**Autres problèmes évoqués** D'autres difficultés ont par ailleurs été rapportées par des doctorants :

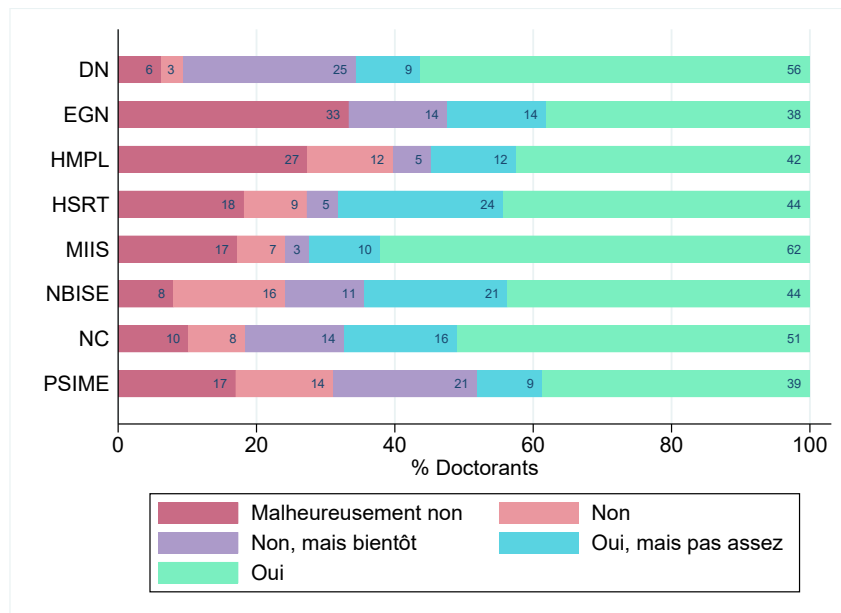
- La disponibilité des encadrants. Un directeur de thèse s'engage à diriger une thèse, le suivi du travail du doctorant doit donc être fréquent. Une réunion mensuelle entre le doctorant et la direction de thèse nous semble être un minimum.
- Un directeur de thèse doit adapter le déroulement de la thèse aux souhaits professionnels du doctorant. Ce point sera aussi abordé dans la section 4.

## 4 Doctorants, enseignement et devenir professionnel

L'enseignement à l'université par les doctorants est souvent riche d'expériences et nécessaire pour ceux qui se prédestinent à l'enseignement, notamment dans le supérieur<sup>2</sup>. Malheureusement, cette expérience n'est pas donnée à tous. Le graphique 6 met en lumière qu'un nombre non négligeable de doctorants souhaitent donner des cours mais n'en donnent pas, ou pas assez. Ceci est un fait notamment marqué dans l'ED EGN et HMPL, mais aussi dans une moindre mesure en HSRT, MIIS et PSIME. Une répartition plus détaillée par année d'inscription est donnée dans les tableaux 7a, 7b et 7c. D'après ces tableaux, excepté dans l'ED DN, il apparaît que ce problème n'est pas réglé les années passant.

Graphique 6 – Expérience d'enseignement

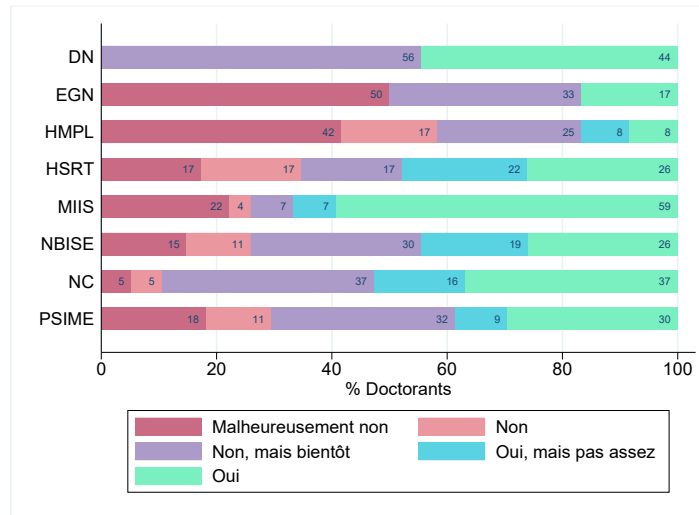
Tous - Hors 1<sup>re</sup> année.



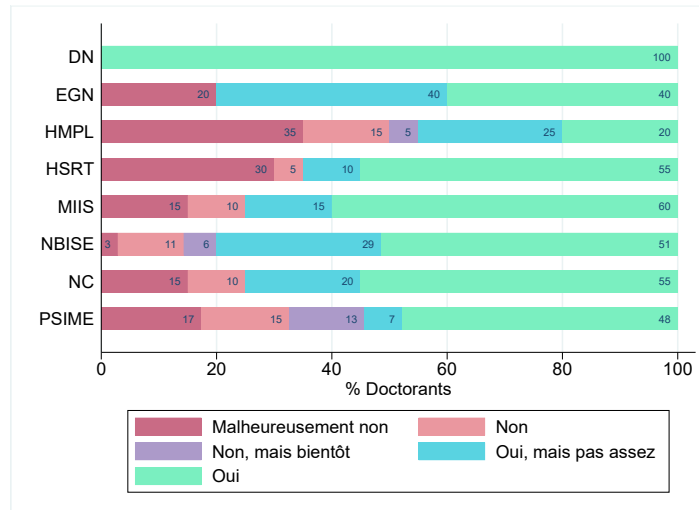
2. Notons que nous ne faisons pas de différences entre les différents statuts du doctorant dans l'accès à l'expérience d'enseignement.

## Graphique 7 – Expérience d’enseignement

(a) 2<sup>ème</sup> année



(b) 3<sup>ème</sup> année



(c) 4<sup>ème</sup> année et plus

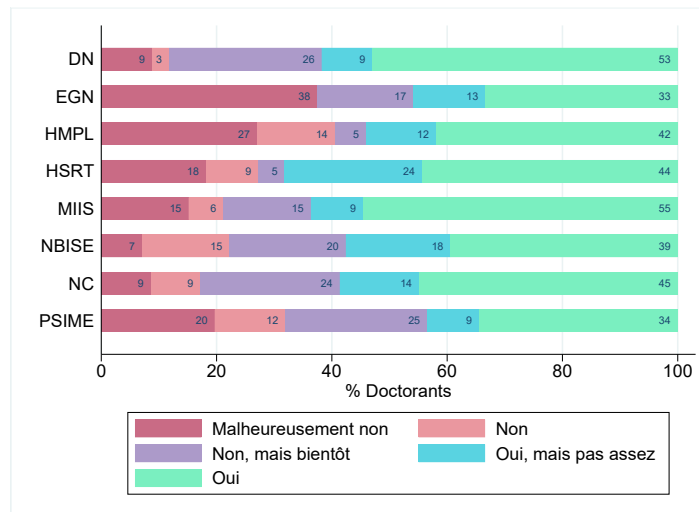


Tableau 1 – Souhait professionnel et Expérience d’enseignement

ED	Souhaite être E-C	Sans cours	Pas assez
DN	78,13%	4,00%	8,00%
EGN	61,90%	30,77%	23,07%
HMPL	64,38%	25,53%	14,9%
HSRT	67,05%	22,04%	25,43%
MIIS	62,07%	19,44%	13,89%
NBISE	44,83%	7,69%	17,95%
NC	28,57%	7,14%	14,28%
PSIME	44,34%	19,15%	10,63%
<b>Total</b>	<b>54,51%</b>	<b>17,86%</b>	<b>16,43%</b>

Doctorants hors 1<sup>ère</sup> année.

Note de lecture : Être enseignant-chercheur dans le supérieur fait partie des souhaits professionnels de 78.13% des doctorants répondant de l’ED DN. Parmi eux, 4% n’ont jamais donné de cours et 8% jugent qu’ils n’en ont pas donné assez.

D’après l’enquête, un doctorant sur deux se prédestine à l’enseignement et la recherche dans le supérieur. Parmi eux, 17.85% se plaignent de ne pas avoir eu d’expérience d’enseignement, 16,43% déclarent ne pas en avoir eu assez par rapport à la limite légale (Tableau 1)<sup>3</sup>.

**Une expérience d’enseignement doit-elle être possible pour tous?** Certains doctorants regrettent ne pas pouvoir donner de cours car non francophones. Malheureusement ceci relève d’une disposition légale, les ED ne peuvent pas y déroger. Outre cette exception, tous les doctorants devraient pouvoir avoir la chance de faire l’expérience de l’enseignement à l’université. Il est bien entendu qu’un enseignement de qualité doit être offert aux étudiants, et qu’il ne serait donc pas opportun qu’ils suivent les cours de doctorants non pédagogiques. Pour éviter ce risque, certains départements font passer un test pédagogique aux doctorants pour savoir s’ils sont prêts à pouvoir assurer des cours à l’université. Cependant, il ne faudrait pas oublier que l’apprentissage de la pédagogie se fait aussi en partie lorsque le doctorant est directement confronté à la situation à laquelle il se prépare, d’où l’importance de laisser la chance à tous.

**Comment permettre une expérience d’enseignement pour tous?** Il semble incohérent d’avoir des situations où des doctorants souhaitent acquérir une expérience d’enseignement à l’université et n’en ont pas, alors même que certains cours qui pourraient être réalisés par les doctorants sont effectués par des heures complémentaires d’enseignants. Cette situation apparaît d’autant plus injuste lorsque ces enseignants sont les directeurs de thèse des doctorants dépourvus de cours. Il serait fort opportun de faire un bilan par département des heures complémentaires pouvant être effectuées par des

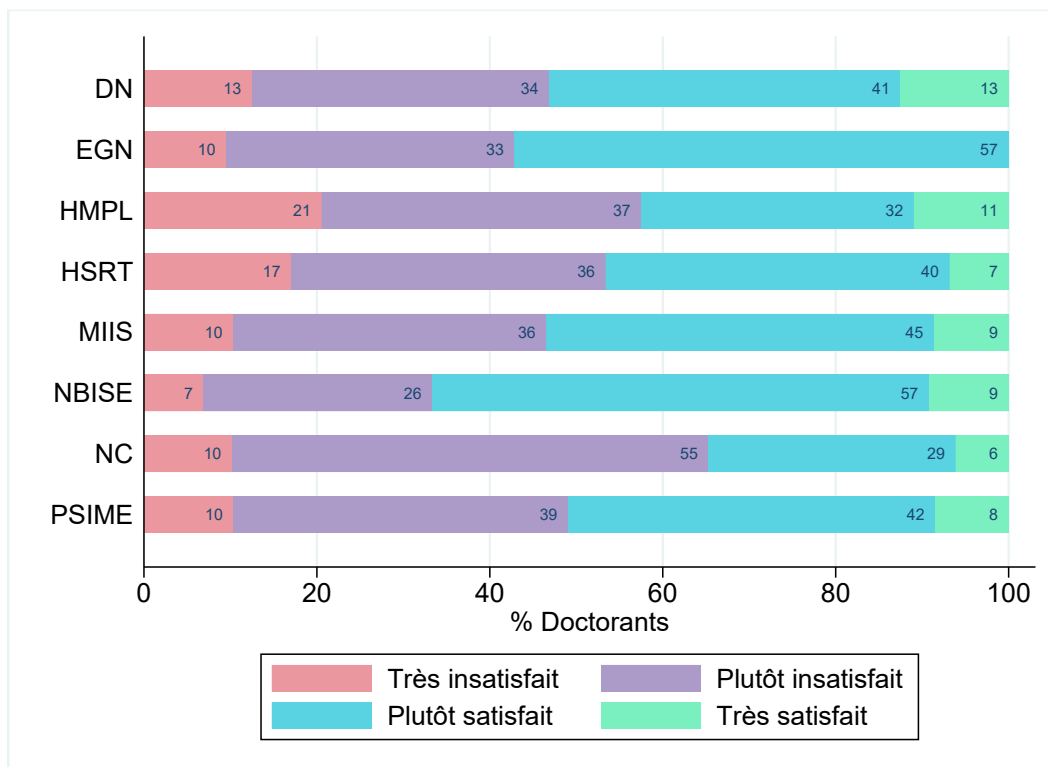
3. Le choix d’être uniquement enseignant dans le supérieur n’apparaissait pas dans les choix de réponse. Les doctorants ne pouvaient donc pas déclarer vouloir être professeur agrégé dans le secondaire, PRCE ou PRAG.

doctorants, et de les mettre en parallèle au nombre d'heures que les doctorants aimeraient obtenir.

Une autre solution pour augmenter le volume d'heures pouvant être réalisées par les doctorants normands serait de clarifier l'attribution des cours qui leur sont accessibles. Certaines situations reportées par les doctorants sont assez surprenantes au sein des départements. Par exemple, certains doctorants viennent d'autres universités non-normandes pour pouvoir réaliser des enseignements alors que doctorants normands sont prêts à donner ces cours. Ceci n'aurait rien de singulier si le doctorant non normand est plus qualifié, mais cela devient plus compliqué à accepter lorsque ce n'est pas le cas et qu'il s'avère qu'il existe une relation privilégiée entre le département local et la direction de thèse du doctorant non normand. Pour éviter ces incompréhensions de la part des doctorants, il nous semble nécessaire que le processus d'attribution des cours aux doctorants soit clarifié. Dans la pratique, chaque département pourrait lancer un appel d'offre auprès des doctorants pour l'ensemble des cours jugés réalisables par les doctorants. Les effets de réseaux ne devraient pas impacter la possibilité aux doctorants de donner des enseignements.

## 5 Les formations pour les doctorants

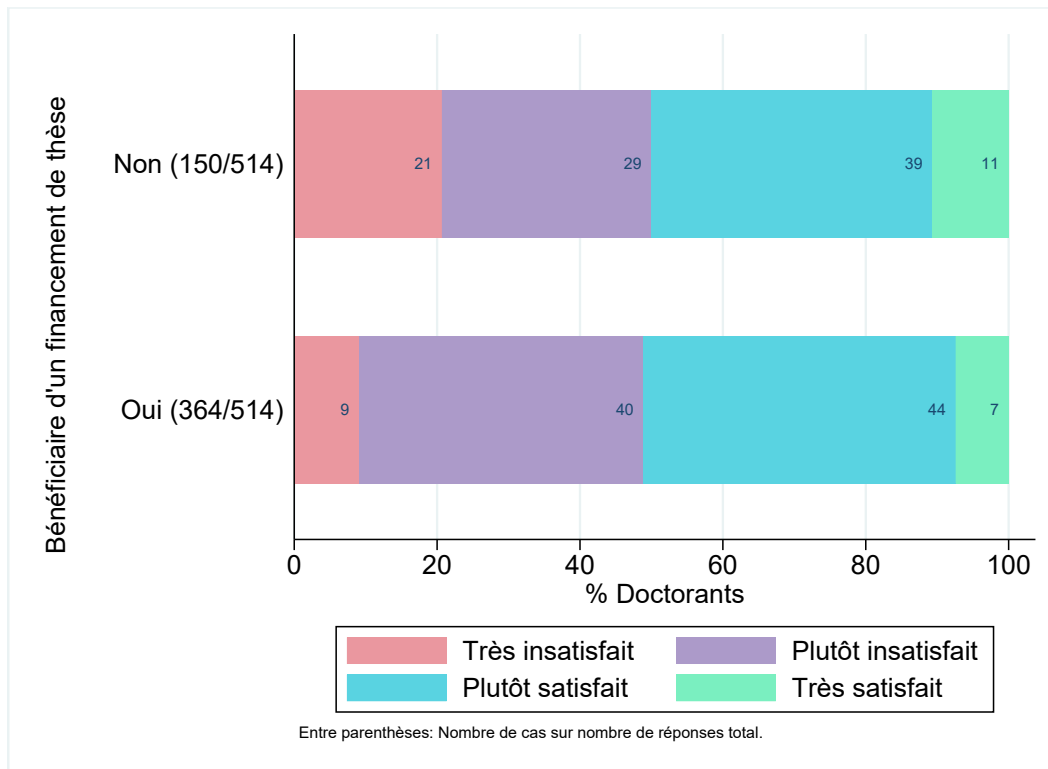
Graphique 8 – Satisfaction des formations



Un ensemble de formations sont proposées aux doctorants afin de développer leurs compétences et leurs connaissances sur des sujets divers et variés. La satisfaction des doctorants à propos des formations proposées par Normandie Université n'est pas tranchée. Globalement une moitié est satisfaite quand l'autre ne l'est pas. Seul un doctorant sur trois est satisfait dans l'ED NC, ce qui est le

plus mauvais des scores. HMPL et HSRT regroupent les parts les plus importantes de très insatisfaits, avec respectivement 21% et 17% respectivement. L'ED NBISE détient quant à elle le "meilleur" score de satisfaits avec un taux de 66%. Nous aurions aussi pu croire que la satisfaction des formations dépende aussi du financement de thèse du doctorant. Un doctorant sans financement pourrait être plus exigeant sur la qualité des formations et l'organisation des formations par rapport au temps moindre qu'il peut y accorder. Cependant, le graphique 9 ne confirme pas cette hypothèse.

Graphique 9 – Satisfaction des formations et Finance de thèse



D'après le bilan des formations doctorales 2017-2018, plus de 1000 doctorants ont participé aux formations mutualisées, et le taux de satisfaction est très bon, près de 90% en moyenne. Comment peut-on alors expliquer la différence entre ce résultat et le résultat issu de cette enquête (avec un taux de satisfaction proche de 50%)? Il est difficile de répondre à cette question, mais nous pouvons émettre quelques hypothèses. Premièrement, peut-être qu'il existe un biais de sélection dans les réponses obtenues pour les formations, les doctorants les plus satisfaits seraient plus enclins à répondre au questionnaire. Cette hypothèse ne tiendrait pas si le taux de réponse moyen aux questionnaires de satisfaction est élevé, mais nous ne disposons pas de cette information. Deuxièmement, notre résultat comprend aussi les formations non mutualisées, offertes par ED. Peut-être que ces dernières ne sont pas satisfaisantes. Enfin, peut-être que le souvenir d'une formation pénible l'emporte sur le souvenir d'une formation bénéfique au moment de répondre à notre enquête. Remarquons qu'aucune question de notre enquête portée sur la fréquence à laquelle le doctorant a participé aux formations qui lui sont proposées, ce qui aurait pu permettre de mieux apprécier nos résultats.

Le questionnaire proposait des types de formations dont les doctorants souhaiteraient bénéficier au sein des universités normandes. Les résultats sont affichés dans les graphiques 10a à 10f. Il appa-



rait clairement, quelle que soit l'ED, que les formations les plus demandées par les doctorants sont des formations théoriques et scientifiques liées à la spécificité de chaque ED. On note à ce propos une forte demande de formations portant sur les statistiques et l'utilisation de logiciels informatiques.

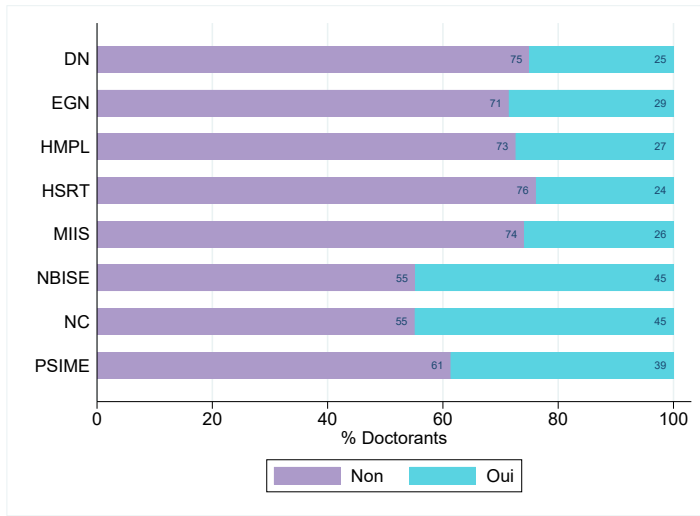
Dans les commentaires des doctorants, on retrouve :

- Des difficultés de communication des informations portant sur les formations (informations non reçues, changements de lieu, horaires, ou annulations).
- Concernant la disponibilité des doctorants pour effectuer des formations, certains soulignent des difficultés de déplacements, des horaires non adaptés aux doctorants qui travaillent, ainsi que des questions financières (déplacements non remboursés!).
- Par ailleurs, le caractère obligatoire des formations est remis en question. Les doctorants n'ont pas toujours le temps et/ou assistent à des formations qui n'ont pas d'intérêt pour eux afin de faire leur quota d'heures.
- En termes d'organisation des formations, le calendrier de la formation "mission enseignement" n'est pas adapté (arrive trop tard et trop étalé dans le temps), les doctorants demandent de grouper les heures pour éviter les déplacements et d'augmenter le nombre de formations à Rouen.
- Enfin, certaines formations manquent de places, ce qui entraîne la désinscription de doctorants estimés « non prioritaires ».

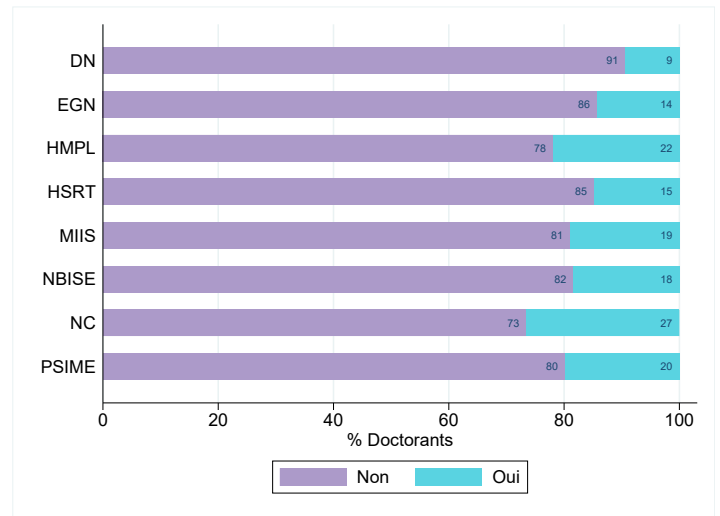
## Graphique 10 – Formations souhaitées

### (a) Professionnelles

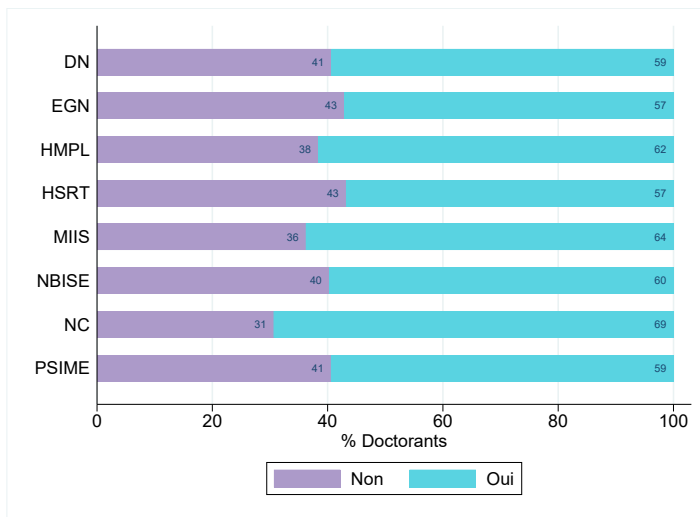
Ex. : Préparation à un métier, étude d'un secteur



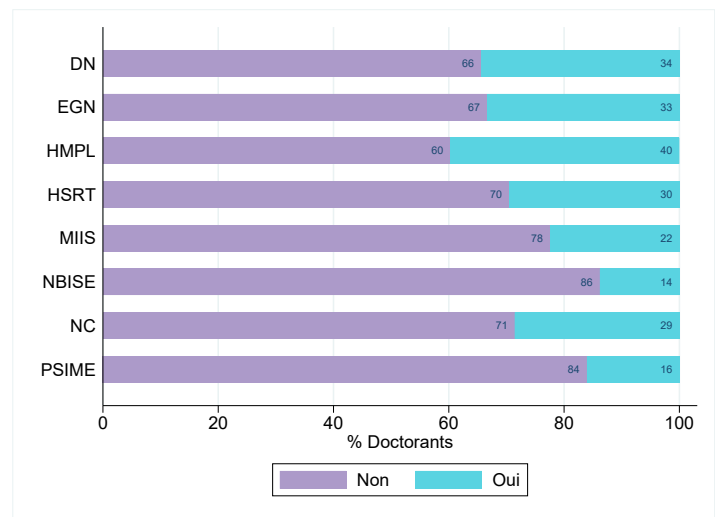
### (d) Communication



### (b) Théoriques-Scientifiques spécifiques

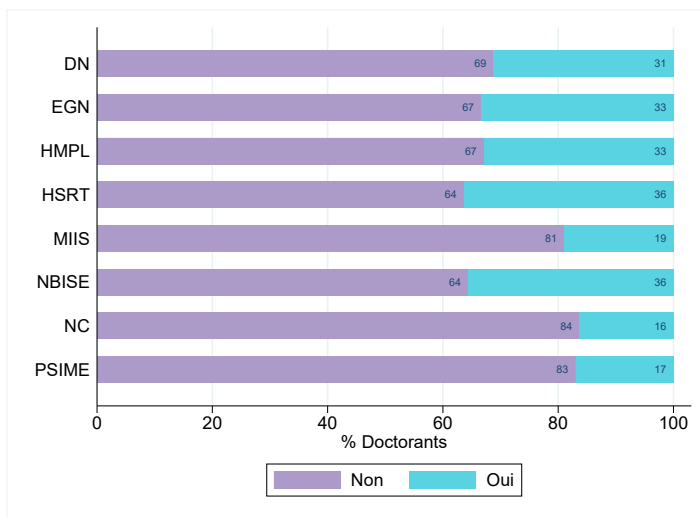


### (e) Enseignement

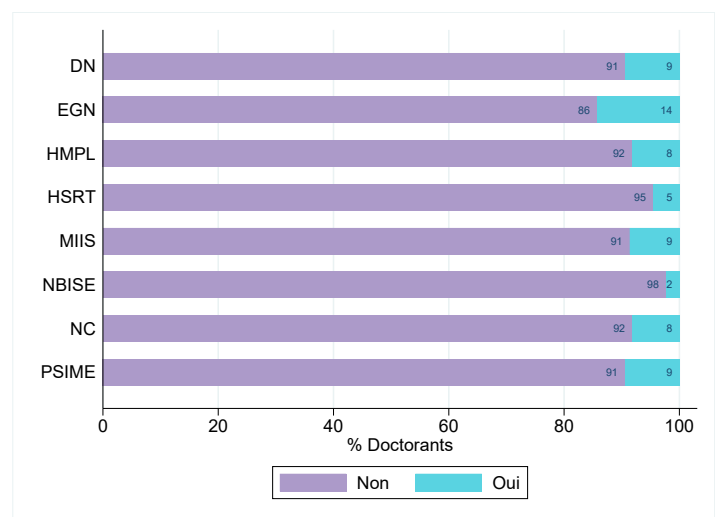


### (c) Gestion de projet

Ex. : Gestion de budget, planning



### (f) Aucune formation supplémentaire



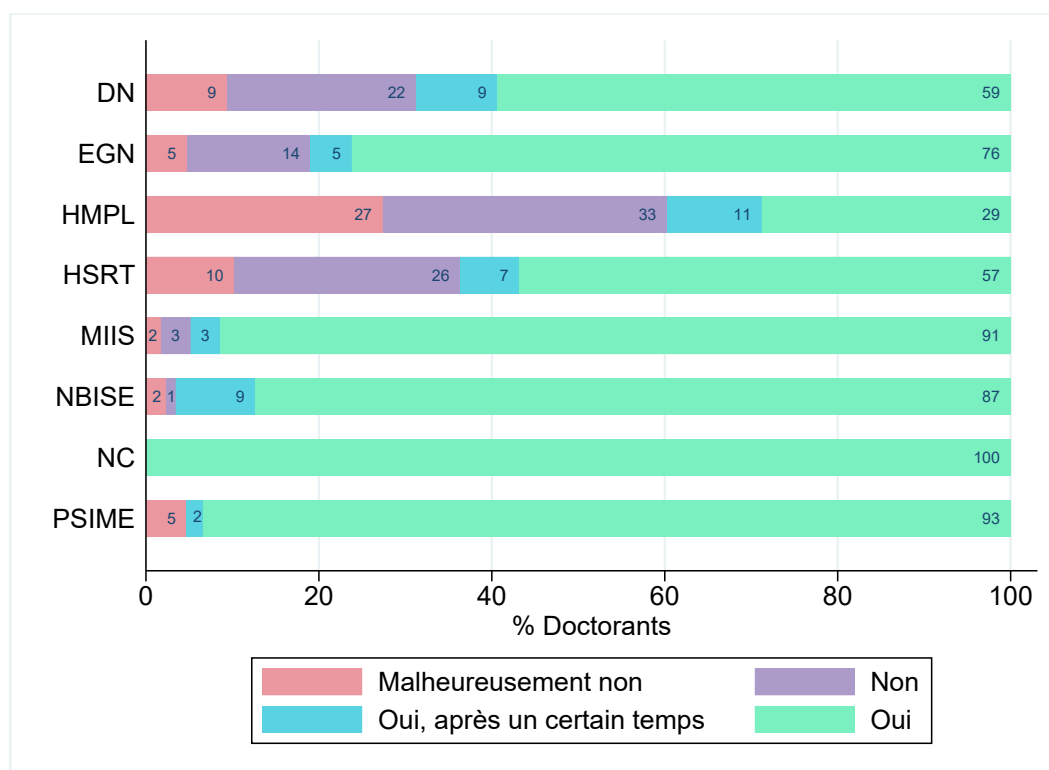
## 6 Doctorants et conditions matérielles

Les doctorants doivent pouvoir faire une thèse dans de bonnes conditions matérielles. C'est pourquoi nous leur avons demandé s'ils avaient un espace de travail et le matériel nécessaire à leur disposition. Il s'avère que 27% des doctorants en HMPL souhaiteraient un bureau mais n'en ont malheureusement pas, c'est la part la plus importante. Le problème est moins présent dans les autres ED, même si 10% des doctorants aimeraient aussi un bureau pour travailler à l'université en DN et en HSRT.

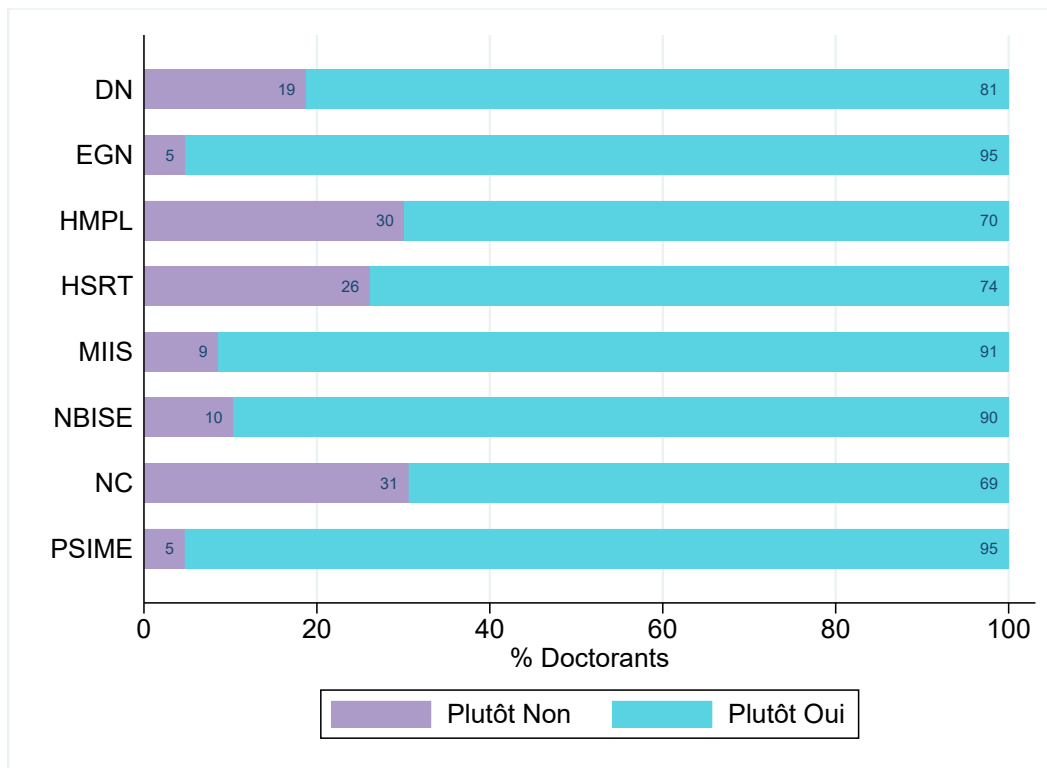
Trois ED sont jugés négativement concernant les conditions matérielles nécessaires aux doctorants pour réaliser leur thèse : HMPL, HSRT et NC. Dans ces trois ED, un tiers des doctorants ne disposent pas de l'équipement indispensable à leur recherche. L'ED DN n'obtient pas non plus un bon score sur ce point, puisque 19% des doctorants semblent insatisfaits de leur condition matérielle.

Il est recommandé aux ED de faire un bilan sur les besoins d'équipements de leurs doctorants, ainsi que leur accès ou non à un espace de travail privatif au sein de l'université pour mener à bien leurs recherches. Le problème principal évoqué dans les commentaires est celui de l'accessibilité à certains logiciels spécifiques, ainsi que des difficultés d'accès aux plateformes techniques.

Graphique 11 – Accès à un bureau



Graphique 12 – Matériel nécessaire à disponibilité



## 7 Les doctorants et l'administration

Il n'y avait pas de questions particulières à ce sujet dans l'enquête, mais de nombreux doctorants ont abordé ce point dans les commentaires.

Les doctorants expriment des difficultés à trouver le bon interlocuteur ou disent manquer d'interlocuteur. Ils soulignent aussi les nombreuses démarches administratives, dont les procédures évoluent au fil des années. La première année (ex. perso-pass, clé de bureau, ...), les réinscriptions, les évaluations, ainsi que la soutenance sont des périodes complexes en termes administratifs. Sont aussi évoquées des problèmes de communication sur les démarches à mener, avec des doctorants non financés ou éloignés de l'Université qui se retrouvent pénalisés. Par ailleurs, des doctorants soulignent la non communication d'éléments importants de la part de leur ED. Il est ainsi étonnant d'avoir des doctorants qui déclarent avoir été ajoutés un an après leur inscription de thèse sur les listes de diffusion des ED.

Concernant la gestion des contrats, que cela soit pour une bourse de thèse ou pour les vacances, les doctorants soulignent les délais administratifs qui entraînent une prise de poste avant la signature des contrats (avec parfois un mois sans paie). Par ailleurs, le dialogue entre Pôle Emploi et l'Université n'est pas toujours simple.

Certains doctorants évoquent le droit de ne pas payer les frais d'inscriptions ("pourquoi payer pour pouvoir travailler?"). L'ajout du paiement de la CVEC a de nouveau accentué les inconvénients du statut de doctorant (étudiant, chercheur, employé et/ou chômeur), ainsi que des incompréhensions.

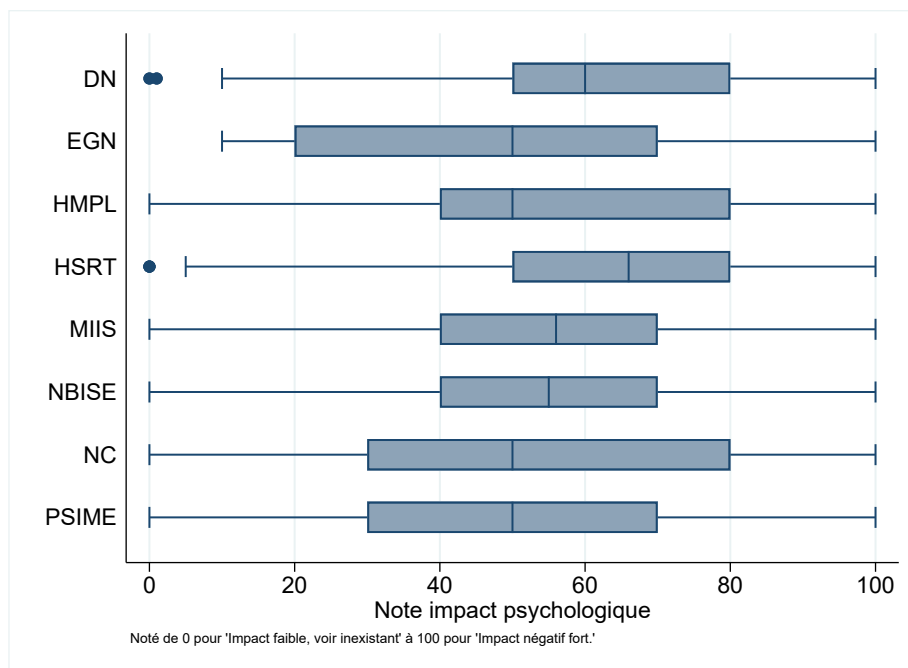
sions. Par ailleurs, les doctorants débutant leur thèse en cours d'année universitaire (ex. CIFRE) sont obligés de payer plus de droits d'inscription que les autres, même lorsque la thèse est menée à terme en 3 ans.

Des questions de calendriers sont aussi posées. La situation des doctorants étrangers demandant une année de dérogation est aussi très difficile car la décision est rendue fin septembre alors que les doctorants doivent justifier au préalable leur statut auprès de l'administration publique pour obtenir leur titre de séjour.

## 8 Doctorat, impact psychologique et stress

L'enquête fait un bilan sur l'impact psychologique et le stress des doctorants normands. L'impact psychologique de la thèse est noté de 0 pour "impact faible" à 100 pour "impact négatif fort", et le stress généré par la thèse est noté de 0 pour "Pas ou peu de stress" à 100 pour un stress "quotidien et intense" en passant par une note intermédiaire de 50 pour un stress "régulier et modéré". Le diagramme en boîte de l'impact psychologique, graphique 13, révèle que la situation des doctorants sur ce point est plutôt hétérogène. La médiane est aux alentours de 50 pour EGN, HMPL, NC et PSIME, et qu'elle est plus élevée pour d'autres ED, notamment pour HSRT avec un impact médian d'environ 65. Soulignons, par ailleurs, que 25% des doctorants en DN, HMPL, HSRT et NC déclarent un impact psychologique au moins supérieur à 80.

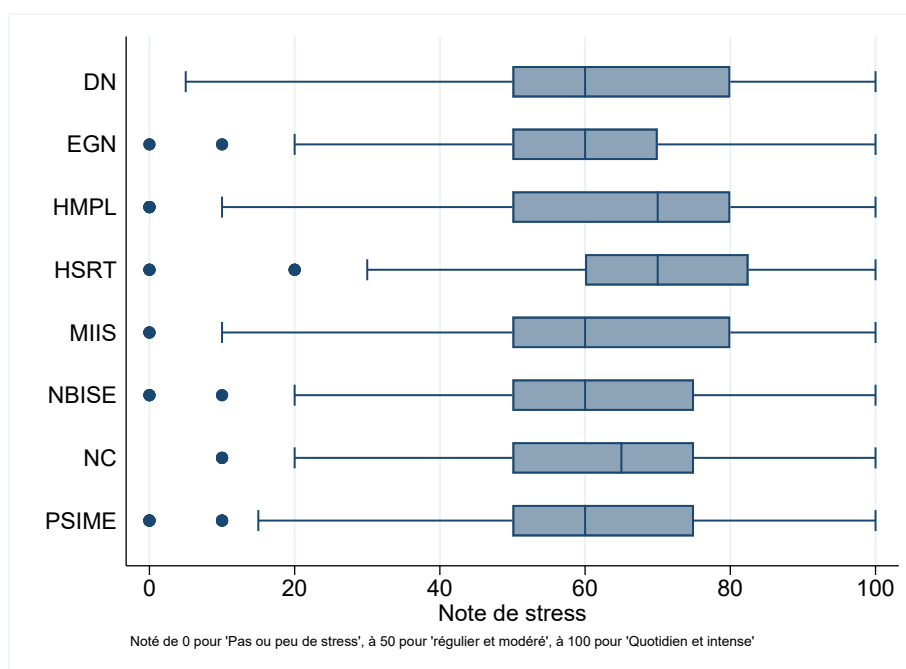
Graphique 13 – Impact psychologique de la thèse



Aide à la lecture : Voir tableau section 4b

Note de lecture : L'impact psychologique médian au sein de l'ED HMPL est de 50, 25% de ses doctorants donnent une note inférieure à 40, et 25% une note supérieure à 80.

Graphique 14 – Le stress chez les doctorants



Aide à la lecture : Voir tableau section 4b

Note de lecture : La note de stress médiane au sein de l'ED PSIME est de 60, 25% de ses doctorants donnent une note inférieure à 50, et 25% une note supérieure à 75.

Le stress est plus prévalent que l'impact psychologique, même si les deux sont évidemment liés. Ainsi le stress médian est d'environ 60 pour les ED, à l'exception d'HMPL et HSRT où il est plutôt de 70. Ainsi, 3/4 des doctorants déclarent avoir un stress au minimum régulier et modéré.

## 9 Satisfaction des doctorants

Il est heureux de constater que les doctorants sont plutôt satisfaits de leurs années passées en thèse jusqu'alors. Ainsi, 80% des doctorants se disent satisfaits, ils sont même 94% dans l'ED DN qui obtient de loin le meilleur score.

Malgré tout, il ne faudrait pas oublier les 20% de doctorants insatisfaits. Pour tenter de comprendre leur insatisfaction, nous vous proposons d'étudier le lien entre la satisfaction des doctorants et d'autres données à notre disposition (voir Tableau 2).

Le lien le plus marquant et interpellant est celui entre la satisfaction des doctorants et la note moyenne d'encadrement de la thèse. Ainsi, la note moyenne est de 30 pour les très insatisfaits, 55 pour les plutôt insatisfaits contre 90 et 91 pour les plutôt satisfaits et très satisfaits. Ainsi, la qualité de la direction de thèse est cruciale dans le bon ressenti des années passées en doctorat.

Les autres variables sont elles aussi liées à la satisfaction des doctorants. À l'exemple du financement de la thèse, 80% des très satisfaits sont financés contre 45% des très insatisfaits.

Graphique 15 – Satisfaction globale des années passées en doctorat

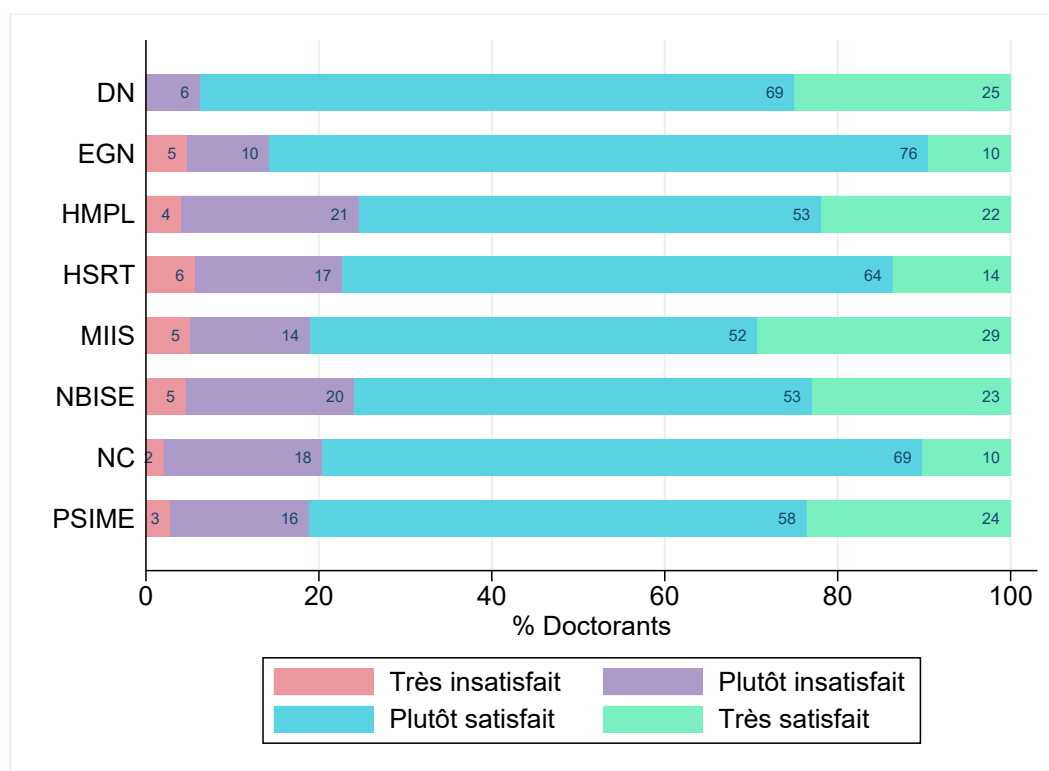


Tableau 2 – Comprendre la satisfaction

Satisfaction	Note Moyenne Encadrement	Bénéficiaire d'un contrat
Très insatisfait	30,89	45,00%
Plutôt insatisfait	55,99	60,00%
Plutôt satisfait	90,72	72,37%
Très satisfait	91,06	80,00%

Satisfaction	Disposant du matériel nécessaire	Note Moyenne de Stress
Très insatisfait	50,00%	89,7
Plutôt insatisfait	76,47%	69,87
Plutôt satisfait	85,20%	62,02
Très satisfait	89,52%	46,07

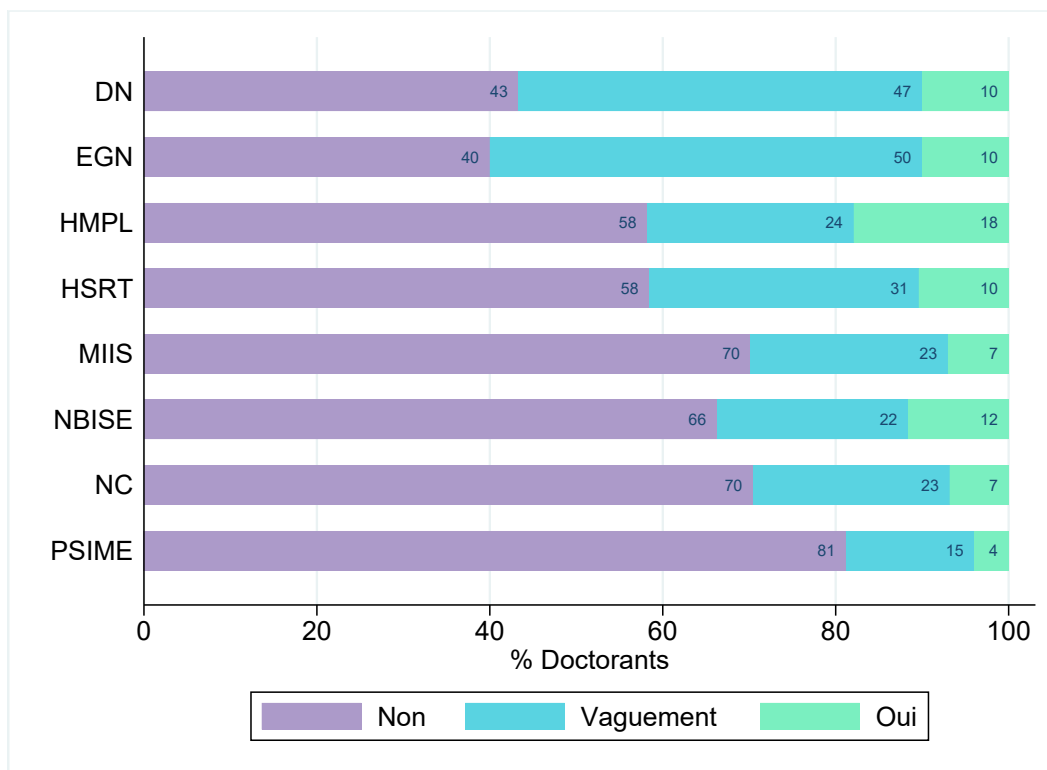
  

Satisfaction	Ne disposant malheureusement pas d'un bureau	Souhaite travailler dans l'enseignement supérieur
Très insatisfait	15,00%	25,00%
Plutôt insatisfait	15,29%	42,35%
Plutôt satisfait	6,81%	56,91%
Très satisfait	3,81%	62,86%

## 10 La maison du doctorat

Lors de Collège des Écoles Doctorales des universités normandes, il a été demandé aux représentants s'ils avaient connaissance de la maison du doctorat. Pour éviter de parler pour tous, cette question a été ajoutée au questionnaire. Il en ressort que la maison du doctorat est très peu connue des doctorants, 90% des doctorants souhaitent plus d'informations à ce sujet.

Graphique 16 – Connaissance de la Maison du Doctorat



## 11 Autres problèmes évoqués par les doctorants

**L'interaction entre les doctorants** Les doctorants demandent plus d'espaces attribués à l'interdisciplinarité et évoquent le manque de rencontres et d'échanges entre doctorants. En parallèle, la question du rôle des représentants et de leur visibilité est soulevée. Cependant, on observe aussi un manque d'engagement (disponibilité?) des doctorants dans les rencontres proposées et dans la vie universitaire. Enfin, trop peu de journées d'études entre doctorants sont organisées (ED, laboratoires).

**Valorisation du travail des doctorants** D'autres commentaires soulignent la difficulté à valoriser un doctorat lorsque la carrière souhaitée n'est pas celle d'un enseignant-chercheur, ou encore lorsque les enseignements attribués ne sont pas ceux du domaine de recherche.



## 12 Les recommandations

Suite aux résultats de cette enquête, nous avons proposé plusieurs recommandations pour répondre aux préoccupations et problèmes rencontrés par les doctorants. Cette enquête et ces propositions ont été présentées et discutées devant le Collège des Écoles Doctorales (CED) le 21/11/2018 et le 26/02/2019, ainsi qu'au Conseil des directeurs de structure de recherche de l'université de Rouen le 14/01/2019 et à la Commission de la Recherche de l'université de Caen le 29/01/2019.

1. Un document devrait être remis aux doctorants lors de leur première inscription avec la liste des différentes personnes à contacter selon les besoins. Ceci va de pair avec une meilleure communication sur la maison du doctorat.
2. Les listes de communication des secrétaires des ED doivent être mises à jour régulièrement. Les listes (ED, UFR) pourraient être mises à jour automatiquement dès l'inscription du doctorant à l'université puisque celui-ci spécifie son ED et son UFR de rattachement. Nous prenons acte qu'une meilleure communication auprès des doctorants sera possible grâce au logiciel SyGAL.
3. Un bureau par doctorant qui le souhaite est indispensable. Les directeurs d'ED ne devraient pas hésiter à contacter différents acteurs au sein de l'Université qui peuvent avoir connaissance de bureaux libres ou sous-occupés : directeur d'UFR, service immobilier... Par ailleurs, les ED et les laboratoires doivent s'assurer de l'accès au matériel suffisant à tous les doctorants (ce qui est une obligation légale : cf. Charte des thèses).
  - Nous prenons en compte que l'université de Rouen mettra à la disposition de nouveaux bureaux pour les doctorants sur le campus du Mont Saint-Aignan d'ici un à deux ans...
  - De plus, la directrice adjointe de l'ED NC, Isabelle DEZ, nous a assuré qu'une enquête auprès des doctorants sera réalisée pour mieux comprendre les problèmes de conditions matérielles révélées par l'enquête.
4. Les frais d'inscription devraient se faire au prorata des mois passés à l'université (au moins à l'échelle bi-semestriel). Cela éviterait notamment une année de frais supplémentaires payée par les doctorants qui commencent tardivement dans l'année.
  - Ce point a été évoqué avec le Président de l'université de Caen, Pierre Denise, qui ne s'y est pas opposé. Nous attendons un retour.
5. La condition de financement pour un refus d'inscription en année dérogatoire ne doit pas occulter d'autres causes, ceci pourrait être source d'incompréhension pour le doctorant concerné. Par ailleurs, au regard de la loi, la légitimité de cette condition est contestable, et fait prendre un risque juridique aux ED.
6. L'offre de formations théoriques et scientifiques spécifique à chaque ED doit être étoffée.
  - Ce point a fait l'objet d'un débat au sein du CED. Il en ressort pour l'instant que les formations mutualisées doivent se concentrer sur des formations interdisciplinaires préparant à l'insertion professionnelle. Les formations spécifiques peuvent tout de même être étoffées mais restent à la discrétion des ED.

7. Pour améliorer les interactions entre les doctorants, ainsi qu'avec les chercheurs et professionnels (de santé, d'entreprises, d'associations...), il serait pertinent d'organiser des journées de rencontres scientifiques et non-scientifiques, disciplinaires et interdisciplinaires.
8. L'organisation du CSI doit être repensée afin de permettre un suivi sérieux des doctorants, et garantir au mieux une liberté de parole. Ainsi, le CSI doit comprendre au moins un membre extérieur au laboratoire et à l'UFR de rattachement du doctorant, qui n'est pas en lien direct avec la direction de thèse. De plus, une partie confidentielle, accessible uniquement par le directeur de l'ED, devrait être ajoutée au rapport.
  - Suite à cette enquête, certaines ED (notamment PSIME) se sont emparées du sujet pour revoir l'organisation et la composition du CSI afin de mieux répondre à ses objectifs fixés par la loi.
  - De plus, le sujet du CSI est à l'ordre du jour du prochain CED.
9. Une expérience d'enseignement doit être possible pour tous ceux qui le souhaitent. Pour cela des solutions s'imposent :
  - Les doctorants, ayant au moins une année d'expérience de doctorat, doivent être prioritaires sur les heures complémentaires des titulaires pour l'enseignement de TD et de TP.
  - Si les responsables pédagogiques des différentes composantes craignent d'avoir à faire à des doctorants qui ne sont pas compétents en la matière, alors une évaluation pédagogique des doctorants pourrait être réalisée au préalable, comme c'est le cas dans l'ED NC.
  - Les doctorants normands doivent être prioritaires sur les doctorants hors Normandie Université, à compétences égales.
  - Une clarification des procédures d'attribution des enseignements accessibles aux doctorants est indispensable.
  - Notons qu'il a été décidé, lors du CED du 26/02/2019, qu'une liste des doctorants souhaitant donner des cours, avec l'accord de leur directeur de thèse, sera donnée par l'ED aux composantes associées en avril pour l'attribution des cours de l'année suivante.
10. La limitation du décalage dans le temps entre la perception du salaire et la réalisation du service des vacataires nous semble indispensable dans la mesure du possible.
  - Ce point a été évoqué et reste pratiquement sans réponse. Du moins il n'y a pas une réponse claire sur pourquoi certains vacataires sont payés uniquement avec un seul mois de décalage et d'autres à la fin de leur service fait. Il semble y avoir des difficultés au niveau des gestionnaires administratifs et des services de ressources humaines pour réaliser cet objectif, mais les causes sont floues. Une raison possible d'un paiement au semestre, voir à l'année, est un problème de communication entre les composantes de rattachement du vacataire avec les services RH.
  - Il serait donc opportun que le service prévisionnel de chaque vacataire soit communiqué au plus vite aux RH, et qu'une mensualisation soit possible sur service prévisionnel (et non service fait).

— De manière générale, une amélioration de la communication entre les RH et les vacataires serait la bienvenue, notamment pour comprendre les raisons précises de ce décalage, parfois important, entre rémunération et service réalisé.

11. Pour éviter une situation délicate pour les doctorants étrangers lorsqu'ils demandent une année de dérogation, l'université du Havre négocie avec la préfecture des plages de rendez-vous. Ainsi, dès que le doctorant a l'autorisation de dérogation, il peut avoir rapidement un rendez-vous à la préfecture pour régulariser sa situation. Cette initiative est la bienvenue et devrait être généralisée à l'ensemble des universités normandes. Notons tout de même que les doctorants étrangers qui anticipent une demande de dérogation peuvent aussi anticiper un rendez-vous à la préfecture.
12. Même si la majorité des doctorants sont satisfaits de leur direction de thèse, certains attendus pourraient être rappelés aux directeurs de thèses par le biais d'une charte. Celle-ci devrait notamment mentionner que :
  - le directeur de thèse oriente et guide scientifiquement son doctorant, qu'il le soutient administrativement, l'encourage et le valorise,
  - et qu'il s'engage à rencontrer son doctorant régulièrement, au moins une fois par mois.
  - la pression de plus en plus forte pour faire des thèses en 3 ans, ne permet pas d'imposer aux doctorants de s'éparpiller sur plusieurs projets qui ne sont pas en lien direct avec leur sujet de thèse, surtout s'il n'y a pas de publications à la clé.

## 13 Autocritique

Enfin, comme dans toute enquête, des limites apparaissent. Ainsi, les doctorants ayant répondu au sondage et nous-mêmes avons repéré quelques pistes d'amélioration si elle devait être reconduite l'année prochaine.

- La place du doctorant dans le laboratoire n'a pas été évoquée.
- Dans l'enquête, nous utilisons le terme "méthodologique" pour évoquer les formations ayant trait à la gestion de budget, de planning... Le terme employé dans la rédaction de ce rapport et qui devrait être utilisé dans la prochaine enquête est "Gestion de projet".
- Nous devrions faire la différence entre les formations mutualisées et les formations propres à chaque ED. Et nous devrions aussi interroger le doctorant sur le nombre de formations qu'il a suivi.
- La question sur le matériel à disposition du doctorant devrait faire la différence entre les livres, le matériel informatique, scientifique...
- Augmenter les espaces d'expression libre (commentaires, réponses libres). Le doctorant devrait être plus sollicité pour proposer des solutions aux différents problèmes évoqués. Notons tout de même qu'un espace de commentaire libre était mis à la disposition des doctorants à la fin de l'enquête.
- La question du financement devra être plus précise, notamment pour bien différencier les financements propres à la thèse, c'est-à-dire qui permettent au doctorant de vivre correctement sans autre besoin de financement particulier et de se consacrer uniquement à sa thèse, des autres sources financières du doctorant.
- Nous devrions séparer le souhait d'être enseignant dans le supérieur à celui d'être enseignant-chercheur pour prendre en compte les doctorants souhaitant uniquement être enseignant dans le supérieur.
- Des questions spécifiques à l'administration pourraient être ajoutées.
- Des questions sur le déroulement et l'efficacité du CSI devront aussi être posées.
- L'impact psychologique de la thèse sur le bien-être des doctorants peut évidemment être positif, ceci devra être considéré dans l'avenir.
- Les doctorants qui mènent l'enquête (représentants d'ED et/ou Commission de la Recherche) devraient avoir accès aux listes des doctorants normands, afin de pouvoir gérer les envois et les rappels, qui étaient parfois tardifs. Cela éviterait de mobiliser les secrétaires des ED pour des transferts d'e-mails sur un temps qu'elles n'ont peut-être pas.
- Une version anglaise de l'enquête devrait être fournie.