

Une relation particulière

La collaboration prolongée entre le doctorant et son directeur de recherches peut faire émerger des tensions. Il faut parfois remettre l'humain au centre d'une relation dominée par la science.

ou indéterminée et c'est le laboratoire d'accueil qui assure l'encadrement de la thèse. Obtenir un CIFRE revient à une procédure de recherche d'emploi. Si ce mode de financement est courant dans le domaine des sciences de l'ingénieur, il arrive aussi que des doctorants en sciences humaines et sociales obtiennent de tels contrats. Une thèse dure en principe trois ans, soit la durée du financement. Selon les disciplines et selon les aléas liés à la recherche, elle peut se prolonger. « En histoire, par exemple, le doctorat dure souvent cinq ans car le travail archivistique, à lui seul, peut prendre trois ans », explique Thierry Martin, directeur de l'école doctorale LETS⁴. Pour continuer à percevoir une rémunération au cours de sa dernière année de thèse, le doctorant peut candidater sur un poste d'Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), qui correspond à un emploi de maître de conférences sur un contrat à durée déterminée d'un an, renouvelable une fois.

¹ On parle maintenant de « bourses établissement ». Mais les anciennes allocations de recherche ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche étaient déjà des contrats salariés de trois ans.

² Ce système remplace l'ancien monitorat qui durait trois ans, l'idée étant de donner à un maximum d'étudiants l'expérience de l'enseignement.

³ L'état remboursant les 3 ans de salaire seules les charges restent véritablement à la charge de l'entreprise.

⁴ Langages, espaces, temps, sociétés, cf. page 16

Au moment de son inscription, le doctorant et son encadrant signent une charte des thèses¹ qui définit leurs rôles et engagements respectifs. Au fil du temps, leur relation évolue. Quand on travaille plusieurs années ensemble sur un projet, il est assez normal de connaître des périodes de tensions ou de conflits, surtout au cours des moments difficiles. Il arrive que le doctorant reproche à son directeur de recherches de ne pas être assez présent. Il y a parfois des désaccords sur la paternité de résultats scientifiques ou sur le fait que la thèse soit prête à être soutenue. Les situations de rupture restent cependant exceptionnelles. Si elles surviennent, il est possible de faire appel au jugement de l'école doctorale (cf. page 16), mais mieux vaut agir avant. C'est pourquoi de plus en plus d'écoles doctorales organisent des entretiens systématiques et formalisés pour faire le point sur le déroulement de la thèse. L'objectif est de replacer tout ce qui n'est pas scientifique au centre de la discussion, les principaux intéressés étant trop obnubilés par leurs recherches pour s'interroger sur leur façon de travailler ensemble. « L'habilitation à diriger les recherches, qui autorise un chercheur à encadrer des doctorants, s'obtient uniquement sur la base de critères scientifiques »,

fait remarquer Philippe Belpaeme, psychologue du travail et clinicien. En compagnie d'Hélène Barbier Brygoo, directrice de recherche au CNRS, il anime une formation qui vise à aider les directeurs de recherches à améliorer leurs pratiques d'encadrement, en les dotant d'outils d'analyse et de compréhension. « On a tendance à se représenter le doctorant que l'on encadre comme celui qu'on a été soi-même. Cela ne correspond pas à la réalité. De génération en génération les profils changent », constate Frédéric Mauny, enseignant-chercheur au laboratoire Chrono-environnement. Une autre participante à la formation, Narta Novello, du LaSeLDI¹ ajoute : « Nous sommes tous issus de disciplines très différentes, et pourtant, nous rencontrons les mêmes problèmes. Ici, on nous propose un socle commun de pratiques pour apprendre à être le plus aidant possible ». Cette formation compte trois modules de deux jours, étalés dans le temps pour permettre aux participants de mettre en application leurs acquis. Elle est proposée dans le cadre de la formation permanente par le PRES² Bourgogne-Franche-Comté aux directeurs de thèse des deux universités.

¹ Laboratoire de sémio-linguistique, didactique et informatique (LaSeLDI).

² Pôle de recherche et d'enseignement supérieur.

■ Contacts :

Philippe Belpaeme
Sud performance
philippe.b@sudperformance.fr
sudperf13@sudperformance.fr
www.sudperformance.fr

Nicole Gaume
Bureau de la formation permanente
Tél. 03 81 66 50 18
nicole.gaume@univ-fcomte.fr



Séance de formation destinée aux directeurs de recherche.

- Contrats doctoraux
- CIFRE
- Financements étrangers
- Autres
- Non financés