

ENJEUX

Le comité de suivi, obligatoire depuis le 1^{er} septembre 2016, peut être conçu comme un outil utile pour le développement professionnel des chercheur-e-s doctorant-e-s et encadrant-e-s. Les modalités de son organisation peuvent changer de façon importante son efficacité et l'impact qu'il aura sur la suite du projet.

OBJECTIFS

Disposer d'une base pour l'organisation d'un comité de suivi
Prévenir les cas de conflits, voire de discriminations et de harcèlement

Assurer et encourager le dialogue entre les acteurs

ANALYSE

Le comité de suivi est composé de membres extérieur-e-s à l'encadrement du projet doctoral. Il mène des entretiens séparément et successivement avec la/le doctorant-e et l'encadrant-e. L'entretien est composé de trois phases distinctes : l'avancée des travaux de recherche ; l'environnement et les conditions de travail ; la poursuite de carrière.

Axe 1 : L'AVANCÉE DES TRAVAUX DE RECHERCHE

La/le doctorant-e présente l'avancée de ses travaux :

- résultats obtenus ;
- étapes suivies et réalisées ;
- objectifs et étapes à venir, planning prévisionnel et aménagements envisagés.

Il s'agit de révéler des questionnements et d'éventuelles difficultés d'ordre scientifique et/ou méthodologique.

La/le doctorant-e donne son avis sur sa montée en compétences à ce stade du projet : en quoi ses aptitudes scientifiques et transversales ont-elles évolué, quelles sont les compétences professionnelles à développer pour le projet, et quelles sont ses opportunités pour le faire. La réflexion sur les compétences peut également porter sur les missions complémentaires du ou de la doctorant-e.

L'entretien intègre, soit à la suite de la présentation soit durant la présentation, un échange avec le comité qui pourra ainsi apporter son aide par des questions, commentaires, des conseils ou des ressources.

Il s'agit ainsi d'un temps précieux d'**échange entre pairs**.

Axe 2 : L'ENVIRONNEMENT ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le comité de suivi entend **successivement et séparément** le/la doctorant-e et l'encadrant-e concernant cet axe.

L'entretien relatif à l'environnement professionnel peut-être libre ou semi-directif, cherchant à favoriser l'articulation entre l'évocation des avancées scientifiques et celle des conditions de travail, pour faciliter l'expression de propositions concrètes pour le bon déroulement du projet.

Le comité de suivi s'attachera notamment à comprendre les raisons éventuelles :

- d'un dépassement du délai, du non-respect du calendrier (défaut de planification, défaut d'engagement ou de motivation, défaut d'encadrement, lacunes dans la prise en charge des congés maladies / parentaux, besoin de montée en compétences ou d'extension

PRÉSENCE DE L'ENCADRANT-E

Lors de la présentation de l'avancée des travaux de recherche ainsi que lors de la discussion sur la poursuite de carrière, la présence de l'encadrant-e n'est, sauf exception, pas gênante et peut au contraire être l'occasion de renseignements complémentaires. Si l'entretien se fait hors présence de l'encadrant-e, il peut être opportun de lui demander une courte présentation de son point de vue sur l'avancée des travaux de recherche lors de la phase d'entretien entre le comité et l'encadrant-e.

COMPOSITION DU COMITÉ

L'unique obligation réglementaire quant à la composition du comité de suivi est qu'il ne peut inclure une personne qui est partie prenante de l'encadrement du projet. La participation d'un-e autre jeune chercheur-e extérieur au projet peut constituer un apport utile. Dans le cas d'une CIFRE, le comité peut éventuellement associer le correspondant en entreprise.

Afin d'assurer la qualité des échanges, il est toutefois recommandé que le comité ne réfigure pas le jury de soutenance. Dans le cas contraire, le/la doctorant-e risque de ne pas s'ouvrir au comité de suivi.

DÉROULÉ TYPE D'UN COMITÉ DE SUIVI

des collaborations, etc.);

- d'une insuffisance dans les démarches ou les résultats scientifiques : défaut de management du projet, défaut d'intégration dans l'équipe, besoin d'un accès spécifique à des formations, etc.;

Le comité de suivi portera une attention particulière aux propositions visant à corriger certains dysfonctionnements, s'assurera qu'elles soient concrètes et réalisables, fera ses propres suggestions.

Cette partie de l'entretien permet au comité de suivi de s'attacher à **détecter des signes éventuels** de conflits, discriminations, harcèlements ou fautes professionnelles. Compte tenu de la complexité de ces situations, il ne formule pas nécessairement lui-même les recommandations, mais fait une analyse raisonnée des signes détectés, afin de pouvoir transmettre l'information aux personnes qualifiées.

Axe 3 : DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET POURSUITE DE CARRIÈRE

La pertinence de la réflexion et la capacité à faire des choix circonstanciés et professionnels (notamment par rapport au suivi des formations et aux activités complémentaires choisies) est à privilégier par rapport à l'inscription non pensée dans un parcours.

Le comité de suivi devra notamment vérifier que le/la doctorant-e est conscient-e des difficultés que peuvent receller sa poursuite de carrière et qu'il/elle **envisagé différentes pistes professionnelles**.

Le comité de suivi peut profiter de cet entretien pour évaluer la prise de conscience, par le/la doctorant-e, de son niveau de compétence dans les différentes compétences issues de la pratique de la recherche.

Le cas échéant, la comparaison entre le point de vue de la doctorante ou du doctorant et celle de sa/son encadrant-e permet de révéler des décalages ou incompréhensions éventuels pouvant être clarifiés grâce aux recommandations du comité de suivi.

DES RECOMMANDATIONS PRATIQUES

- éviter d'employer les termes de "jury" ou "évaluation" ;
- confier l'organisation logistique des comités aux doctorant-e-s de l'unité peut contribuer à en limiter les coûts et permettre l'acquisition de compétences utiles ;
- éviter de trop préparer le/la doctorant-e afin de préserver le caractère objectif et utile des comités ;
- faire du comité une opportunité de réflexivité pour les encadrant-e-s quant à leurs pratiques d'encadrement ;
- diffuser les bonnes pratiques relatives aux comités par le biais de la formation des encadrant-e-s.

POUR ALLER PLUS LOIN

Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat - <http://goo.gl/fvGGN9>
Maintaining a quality culture in doctoral education, D. Bogle, J. Shykoff et I. von Bülow, Advice paper n°19 de la LERU, Mars 2016 - <http://goo.gl/1Rh1Lf>
Charte européenne du chercheur et code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs, Commission Européenne, 2005 - <http://goo.gl/dbLkRW>
Principes de Salzburg, Association Européenne de l'Université (EUA), 2005 et 2010
Bogle, D., Shykoff, J., & Bulow (von), I. (2016). Maintaining a quality culture in doctoral education at research-intensive universities (Vol. 19, p. 34). LERU, advice paper
Recueil des propositions du Workshop Encadrement Doctoral (WED), Association Nationale des Docteurs, Confédération des Jeunes Chercheurs, Adoc Métis (2016), Nancy - <http://goo.gl/fuFbVB>
Fiche-outil « Comité de suivi » sur la mise en place de comités dans un établissement / une ED

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Arrêté du 25 mai 2016, art. 13 :
« Un comité de suivi individuel du doctorant veille au bon déroulement du cursus en s'appuyant sur la charte du doctorat et la convention de formation »

Tâches et missions :

- Entretien avec le/la doctorant-e
- Évaluation des conditions de formation
- Évaluation des avancées de la recherche
- Recommandation pour la direction de l'ED, le/la doctorant-e et l'encadrant-e
- Prévenir conflits, discriminations et harcèlement

L'école doctorale est dépositaire de l'organisation de ce comité (composition, fonctionnement) **auquel ne participent pas les encadrant-e-s** du/de la doctorant-e

POUR NE RIEN OUBLIER

Les établissements peuvent fournir une grille aux membres du comité pour s'assurer que leur compte-rendu intégrera bien un rapport scientifique, l'environnement et les conditions de recherche, la poursuite de carrière et la pertinence des activités extra-recherche, la montée en compétence.



Adoc Métis

15 avenue du Rhin
67100 Strasbourg
06 52 85 85 22

contact@adoc-metis.com
adoc-metis.com

