

## Rencontre d'experts « Préparer une thèse en Europe - mettre à profit l'expertise franco-allemande », organisée le 16 octobre 2020 via ZOOM

### GT III : Encadrement des doctorants et insertion professionnelle en Europe : valoriser l'expérience de la cotutelle

Modération : **Myriam Comte**, présidente de la commission Recherche et Innovation de la Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs (CDEFI)

Témoignage : **Vincent Mignotte**, directeur, Association Bernard Gregory (ABG)

Retours d'expérience : **Christian Wagner**, vice-président, Universität des Saarlandes & **Carle Bonafous-Murat**, délégué permanent de la Conférence des présidents d'universités (CPU) auprès de l'Europe à Bruxelles

Rapporteur : **Florian Schweigert**, vice-président, Universität Potsdam

Les débouchés professionnels s'offrant aux diplômés se situent principalement dans trois secteurs : l'enseignement supérieur et la recherche, le secteur privé et le service public. Dans ces trois secteurs, il existe différentes attentes à l'égard des employés potentiels. Ces attentes sont les suivantes :

#### Secteur privé

Dans ce secteur, les thèses en cotutelle sont peu connues. Au sein des entreprises françaises, le doctorat n'a pas la même valeur qu'en Allemagne. L'objectif sera donc de mieux communiquer sur les atouts que représentent, pour les potentiels employeurs, les compétences interculturelles et intersectorielles des candidats. Pour ce faire, il est nécessaire d'identifier précisément les spécificités des différentes disciplines ainsi que les particularités du marché de l'emploi,

et que les avantages d'un doctorat soient mieux pris en compte au sein des entreprises.

La valorisation du doctorat pour les entreprises est nécessaire, notamment en France, où la place occupée par le doctorat dans le secteur privé est moins importante qu'en Allemagne. Un diplôme certifié constitue un atout concurrentiel surtout dans le secteur académique. En France, les thèses de doctorat réalisées en coopération avec l'industrie peuvent cependant elles aussi bénéficier d'un co-financement de la part de l'État, à travers la Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE). Citons à ce titre l'article paru dans le DUZ [https://www.dfh-ufa.org/app/uploads/2018/06/docteurs\\_co\\_DUZ.pdf](https://www.dfh-ufa.org/app/uploads/2018/06/docteurs_co_DUZ.pdf)

#### Science/Recherche

Le projet global de cotutelle de thèse et les expériences acquises dans ce cadre en matière d'interdisciplinarité et de transdisciplinarité peuvent constituer une plus-value pour les établissements d'enseignement supérieur, en créant une passerelle entre les différents organismes de recherche d'une université. L'Université d'Auvergne a été citée en exemple, sur ce point qui a permis d'améliorer les compétences, les techniques, les équipements et in fine la capacité à porter des projets. En outre, l'encadrement conjoint d'une doctorante ou d'un doctorant conduit les directeur\*trices de thèse à intensifier leur coopération sur le plan scientifique, ce qui a une incidence positive sur l'enseignement et la recherche.

Il convient également de souligner que la procédure de cotutelle se prête bien à une mise en œuvre au sein des nouvelles alliances d'universités européennes.

Dans la perspective de renforcer la visibilité des cotutelles de thèse, il serait important de proposer aux doctorant\*es, en complément des programmes doctoraux, des offres de formation continue permettant de les accompagner dans leur entrée dans la vie active.

Ces offres auraient pour objectif de développer leurs compétences dans les domaines du management, de l'interculturalité, de la gestion des relations et les familiariseraient avec les particularités de l'encadrement à distance.

D'autres thèmes ont également été abordés au cours des discussions :

Formation doctorale encadrée par plusieurs directeur\*trices de thèse et conflits pouvant découler de la présence de deux co-directeur\*trices de thèse. Réglementation de l'encadrement par deux directeur\*trices de thèse/médiation en cas d'éventuels conflits entre ceux\*celles-ci. Pour éviter que les situations de conflit éventuel ne pénalisent les doctorant\*es, il conviendrait d'instaurer un code déontologique à l'attention des directeur\*trices de thèse.

Développer un label propre aux cotutelles pourrait contribuer à renforcer leur visibilité. Il s'agira cependant de déterminer dans quelle mesure il pourrait exister des recoupements entre ce label et celui du doctorat européen et quelle serait la plus-value à en attendre.

Afin d'optimiser la procédure, il serait utile :  
de rédiger un guide pour l'élaboration des conventions de cotutelle  
d'organiser des séminaires à l'intention des personnels administratifs

## Récapitulatif

- Les parties prenantes identifiées sont les doctorant\*es, les directeur\*trices de thèse/universités et les employeurs.  
Lors de la valorisation du diplôme, il conviendra de dégager les spécificités en lien avec la discipline, le marché du travail et le pays concerné, et de les adapter au groupe cible respectif. Pour le marché de l'emploi, il s'agira surtout de souligner la plus-value que représentent les diplômés ayant effectué une thèse en cotutelle, du fait de leurs compétences linguistiques, interculturelles et transdisciplinaires ainsi que leur aptitude à gérer les conflits.
- Création d'un label spécifique prenant en compte le label du doctorat européen déjà existant
- Élaboration d'un code déontologique à l'attention des directeur\*trices de thèse, permettant d'éviter que les doctorant\*es soient pénalisés\*es par tout éventuel conflit pouvant survenir entre les personnels encadrants.