

## **Projet de charte des doctorant·es et docteur·es**

### **Laboratoire Arènes**

Suite à l'assemblée générale (2023) et à la réalisation d'une enquête sur les docteur·es, ancien·nes doctorant·es et doctorant·es du laboratoire (2024), le laboratoire Arènes a décidé de se doter d'une Charte des doctorant·es et docteur·es précisant les engagements de chacun.e, quel que soit son statut, dans la conduite des études doctorales au sein de l'UMR.

Cette charte s'appuie sur un ensemble de constats partagés par les membres relatifs à la précarisation croissante des métiers de l'ESR et aux difficultés rencontrées dans l'insertion professionnelle des docteur.e.s La Charte complète et précise des recommandations et « bonnes pratiques » formulées par les autres instances de suivi des études doctorales.

### **1. Offres de cours**

Dans le contexte national de l'enseignement supérieur qui accélère la précarisation des doctorant·es et chercheur·es non titulaires, le laboratoire s'appuie sur plusieurs leviers à sa disposition, destinés à contenir et si possible à inverser cette précarisation. Au-delà des conditions matérielles de la réalisation de tâches d'enseignement, les membres du laboratoire participent à la construction d'un espace de travail et de collaboration apaisé entre titulaires et non-titulaires.

- Les enseignant·es-chercheur·es et chercheur·es membres du laboratoire s'engagent à diffuser collectivement (via les listes de diffusion notamment) les annonces de postes, vacations, ATER dont ils ont connaissance. Ils s'engagent par conséquent à ne pas communiquer ces informations de façon individuelle, et donc à garantir l'égalité des chances en termes d'accès aux postes entre doctorant·es.
- Les membres titulaires du laboratoire qui supervisent les chargé·es de TD s'engagent à veiller à ce que ne leur soit pas attribuées des tâches non comprises dans le contrat de travail et non rémunérées Les chargé·es de TD, comme les titulaires qui les encadrent, ont un droit à la déconnexion dans l'exercice de leur travail et les parties prenantes s'engagent à respecter ce droit.
- Dans le cas des postes d'ATER, le laboratoire s'engage à défendre une comptabilisation et une rémunération des heures de suivi de mémoires réalisés par l'ATER comme par les titulaires, en homogénéisant par le haut les pratiques des établissements de tutelle
- De façon générale, les membres du laboratoire ne tolèrent aucune forme de harcèlement moral ou sexuel, quels que soient les contextes professionnels (enseignement, travail doctoral). Tous les membres du laboratoire, quel que soit leur

statut, s'engagent donc à ne pas tenir des attitudes ou formuler des propos pouvant s'apparenter à du harcèlement moral ou sexuel.

## **2. Accompagnement des doctorant·es par la direction de thèse**

En complément de la Charte du doctorat du Collège doctoral de Bretagne ([https://ed-dsp.doctorat-bretagne.fr/sites/ed-dsp.doctorat-bretagne.fr/files/medias/files/Charte\\_Doctorat-CDB-FR-V4.pdf](https://ed-dsp.doctorat-bretagne.fr/sites/ed-dsp.doctorat-bretagne.fr/files/medias/files/Charte_Doctorat-CDB-FR-V4.pdf)), la présente charte formalise un certain nombre d'engagements réciproques entre directeur·trice de thèse et doctorant·e :

- Le ou la futur·e doctorant·e doit être informé·e par sa directrice de thèse ou son directeur de thèse du nombre de thèses qu'il·elle dirige.
- Le ou la doctorant·e a droit à un encadrement personnel de la part de son directeur ou sa directrice de thèse qui s'engage à lui consacrer une part ~~significative~~ de son temps conforme aux bonnes pratiques constatées dans la discipline. Le principe de rencontres régulières et fréquentes est arrêté et formalisé dès les premières rencontres.
- Le ou la doctorant·e s'engage à remettre à son directeur/directrice autant de notes d'étape qu'en requiert son sujet et à présenter ses travaux dans les séminaires d'Arènes.
- Le directeur / directrice doit être en mesure de se rendre disponible pour répondre dans des délais raisonnables aux demandes des doctorant·es, notamment pour l'organisation de réunions d'étape ou la relecture de productions intermédiaires.
- Le co-encadrement par un·e chercheur·e, titulaire ou non de l'habilitation à diriger des recherches, ne dispense pas le directeur de thèse du suivi régulier et effectif de l'avancement du travail de recherche. Le travail de lecture des manuscrits, de correction et d'annotation ne saurait être délégué.
- Le directeur / directrice s'engage à suivre régulièrement la progression du travail doctoral et à débattre des orientations nouvelles qu'il pourrait prendre au vu des résultats déjà acquis. Il a le devoir d'informer le·la doctorant·e des appréciations positives ou des objections et critiques que son travail pourrait susciter.
- Le ou la doctorant·e, comme le directeur / directrice, s'engagent à respecter l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique ainsi que les codes et pratiques déontologiques de sa discipline.
- Le directeur / directrice de thèse doit identifier et relayer le plus tôt possible les situations critiques ou difficiles et aider à mettre en place des solutions afin que le programme de travail du ou de la doctorant·e puisse être poursuivi dans de bonnes conditions
- Le directeur / directrice s'engage à ne pas proposer aux doctorant·es des tâches venant freiner l'avancement de leurs travaux, en dehors de la contribution raisonnable à la vie et à l'animation scientifique du laboratoire

- Le directeur / directrice de thèse s'engage à aider la ou le doctorant·e à développer son insertion dans les réseaux nationaux et internationaux de chercheur·euses ; à lui permettre de valoriser ses travaux et d'acquérir des savoir-faire lui permettant une insertion professionnelle satisfaisante, notamment afin d'exercer une profession en cohérence avec ses compétences scientifiques, et de préparer dans de bonnes conditions les démarches nécessaires à son futur recrutement (aide à la préparation des dossiers et d'oraux de recrutement).
- Le ou la doctorant·e s'engage à respecter les règles de signature en vigueur à Arènes à l'occasion de la valorisation de ses travaux (communications et publications).

Tout conflit persistant entre la·le doctorant·e et la·le directeur·rice de thèse qui n'aurait pu être réglé à l'amiable sera porté, par l'une ou l'autre partie, à la connaissance du directeur ou de la directrice de l'unité de recherche qui s'efforcera d'y remédier. Si le conflit perdure, le·la doctorant·e, ses encadrant·es ou le·la directeur·rice de l'unité de recherche en réfèrent au directeur ou à la directrice de l'école doctorale concernée.

### **3. Accompagnement des doctorant·es par le laboratoire**

Le laboratoire s'engage à offrir aux doctorant·es des conditions de travail compatibles avec le déroulement d'une thèse et s'engage à offrir aux doctorant·es un cadre de travail leur permettant de se former à la recherche et de préparer leur insertion future dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Le laboratoire s'engage à améliorer les les conditions matérielles et financières des doctorant·es rattachées à l'unité par les actions suivantes :

- Fournir à chaque doctorant·e un bureau, équipé d'un ordinateur fixe sur l'un des sites. L'accès aux moyens logistiques (photocopies, imprimantes) et ressources (bibliothèques, logiciels) du laboratoire et des tutelles sont aussi garantis.
- Dans la limite des budgets dont l'UMR dispose et suivant l'avis du Conseil de laboratoire, soutenir financièrement les doctorant·es dans le cadre de leurs déplacements sur leur terrain de thèse, en lien avec les dispositifs de financement existants, notamment ceux des écoles doctorales. Le laboratoire s'engage d'une manière générale à soutenir les doctorant·es dans les démarches de demande de financement auprès d'autres institutions de l'ESR.
- Soutenir à un niveau administratif, dans la limite des disponibilités de l'équipe d'appui, les doctorant·es lorsqu'ils et elles organisent leurs déplacements sur le terrain de thèse, en France comme à l'étranger. Le laboratoire peut aider à mettre en place des échanges d'informations entre doctorant.e.s dans ce sens.
- Soutenir financièrement les doctorant·es dans le cadre de leurs interventions scientifiques et présentations de travaux, en colloque ou en congrès.

- Concernant la situation spécifique des doctorant·es n'étant plus sous contrat, le laboratoire s'engage à :
- Soutenir les doctorant·es dans leurs démarches administratives, et notamment dans les échanges avec France Travail.
- Défendre devant les instances concernées une limitation et un encadrement du recours aux vacances dans le cas de doctorant·es au chômage, du fait de la situation précaire en matière de droits à l'ARE que cela provoque, et en accord avec les critères actuellement en vigueur du côté de plusieurs établissements d'enseignement supérieur rennais (refus d'embauche de doctorant·es au chômage du côté de l'IEP et de l'Université de Rennes).

Concernant l'accompagnement scientifique tout au long de la thèse, le laboratoire s'engage à :

- Ne pas confier aux doctorant·es de tâches incompatibles avec l'avancement de leurs travaux de recherche en cours, et notamment de leur travail de thèse.
- Organiser des formations doctorales en interne, accessibles à tous·tes les doctorant·es du laboratoire, indépendamment de leur école doctorale et en complément de celles organisées par ces dernières.
- S'assurer de la mise en place des comités de suivi de thèse, tenus annuellement, et dont l'objet est notamment d'offrir un espace de soutien et des leviers d'action en cas de difficultés et/ou de conflits avec la direction de thèse.
- Institutionnaliser et soutenir l'organisation de soutenances blanches avec des membres titulaires du laboratoire.

Les doctorant·es s'engagent, comme tous les autres membres du laboratoire, à participer aux activités de leur structure, et notamment aux activités scientifiques (séminaires, groupes transversaux, etc.).

- La participation aux séminaires de l'axe dans lequel les doctorant·e-s s'inscrivent est obligatoire
- La participation à une séance (au moins) du séminaire général est obligatoire
- Afin de valoriser leurs travaux, les doctorant·es devront présenter leur travail de thèse dans un séminaire d'axe ou de groupe au moins une fois dans les deux premières années de thèse et au moins une fois dans le séminaire des doctorant·es.
- La participation à au moins une formation proposée par le laboratoire est obligatoire dans les deux premières années de thèse

Le/a doctorant.e et son directeur ou directrice de thèse s'engagent à fournir à l'équipe d'appui les renseignements nécessaires à l'enregistrement du doctorant.e. dans les bases du laboratoire et à utiliser une adresse institutionnelle dans la mesure où il/elle en dispose.

#### **4. Accompagnement des docteur·es sans poste dans l'insertion**

Une fois la thèse terminée, il importe d'aider le la docteur·e à s'insérer dans un avenir professionnel post-thèse, dans l'ESR comme dans d'autres secteurs d'emplois.

Le ou la docteur.e sans poste (i.e. hors post-doc ou CDD) peut obtenir un statut d'associé au laboratoire sur simple demande. Par dérogation et sur décision du Conseil de laboratoire, l'UMR prend en charge un soutien à la recherche d'emploi des docteur.e.s issus du laboratoire selon les modalités suivantes.

Du côté des ancien.ne.s directeur.ice.s de thèse :

- Les directeur·ice.s de thèse s'efforcent de maintenir un contact après la soutenance et prennent des nouvelles des -docteur·es dans les mois qui suivent.
- Ils et elles s'engagent aussi à utiliser, dans la mesure de leur possibilités, leurs réseaux nationaux et internationaux pour aider à l'insertion des docteur·es (propositions d'offres de contrats post-doctoraux, mais aussi de publications, communications, contrats ingénieur/chargé de recherche)...

Du côté du laboratoire :

- Le laboratoire identifie dans le directoire une personne chargée de suivre et d'aider les docteur·es, de les mettre en relation les docteur·es avec les titulaires susceptibles de les aider selon leurs thématiques de recherche effectives ou envisagées.
- Le laboratoire valorise l'insertion des jeunes docteur·es en proposant de prendre en charge financièrement les déplacements des docteur·es pour des congrès, journées d'étude et colloques lorsque la communication porte sur le sujet de la thèse réalisée au laboratoire, et avec mention de ce dernier dans la communication/diaporama, lorsque la visioconférence n'est pas possible. Le laboratoire peut ainsi recenser les publications issues desdits colloques et journées d'étude pour ses rapports annuels en vue des évaluations HCERES. Cette possibilité de financement pourra durer trois ans après la soutenance. Ces demandes doivent être soumises dans le cadre de l'un des 2 appels annuels à demande de financement.
- -Arènes finance, sur avis du Conseil de laboratoire, les déplacements en vue des auditions des jeunes docteur·es, qu'il s'agisse d'auditions pour des postes de MCF / CNRS ou pour des entretiens pour des contrats post-doctoraux.
- Le laboratoire favorise également l'insertion dans l'ESR des jeunes docteur·es en encourageant la pratique des lettres de recommandation de la part des chercheur.e.s titulaires.–Un modèle de texte personnalisable peut être proposé à cette fin.
- Le laboratoire s'efforce d'offrir aux docteur·es sans poste l'accès à un espace de travail en fonction des disponibilités des locaux. Afin de résoudre les tensions existantes, un outil de répartition des bureaux devrait être rapidement mis en place (par exemple, un agenda en ligne partagé).–En cas de conflit, une médiation est

effectuée par la personne désignée comme en charge du suivi des doctorant·es au sein du directoire, en présence et en concertation avec les représentant·es des doctorant·es.

- Le ou la docteur·e sans poste s'engage à mentionner le laboratoire dans ses présentations lors de colloques et journées d'étude, ainsi que dans les publications tirées de ces manifestations scientifiques. Il/elle participe régulièrement aux activités dynamisant la vie du laboratoire, tel le séminaire général.