

Conclusion de la période doctorale

Version générale¹

Conclure la période doctorale consiste à terminer ses travaux, transmettre méthodes et outils, et organiser son départ, mais aussi à en tirer des bilans et réfléchir aux perspectives. Il est donc important que le doctorant prenne le temps d'effectuer ces démarches avant la fin de son contrat de travail, même si des réflexions sont menées tout au long du doctorat. Le bilan est à construire selon deux angles : professionnel, notamment incluant des aspects scientifiques et le bilan des compétences, et personnel. Cela permettra également de préparer la recherche d'emploi, notamment en mettant à jour son portfolio², son CV et son identité numérique.

Fin du travail scientifique

La fin du travail scientifique ne se limite pas au manuscrit et à la soutenance, mais inclut la transmission des méthodes et des résultats (en particulier aux autres acteurs du projet doctoral : bailleur, unité de recherche, école doctorale, etc.) ainsi que la finalisation de certaines valorisations des travaux. Le bilan scientifique est actualisé jusqu'au terme du projet doctoral, afin que les successeurs du doctorant puissent acquérir le recul nécessaire à la réalisation d'un travail original qui s'inscrit dans la logique d'une communauté scientifique spécifique.

Manuscrit et soutenance de thèse

Une des dernières étapes du projet doctoral consiste en la finalisation de la rédaction du manuscrit de thèse et la soutenance qui en découle. La thèse et sa soutenance sont les livrables d'un doctorat prévus par l'article L612-7 du Code de l'Éducation et les articles 19 et 23 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat (voir fiche 18 *Rédaction et soutenance de la thèse*). La fin de cette période ne marque pas systématiquement la fin du projet doctoral.

Valorisation des travaux

L'ensemble des résultats et des méthodes développés lors du projet doctoral est transmis à plusieurs niveaux : dans l'équipe de recherche, parmi les partenaires du projet doctoral, au sein de la communauté scientifique et plus largement au sein de la société civile et du monde économique.

La finalisation de la mise en forme des acquis scientifiques, pendant la rédaction du manuscrit de thèse ou lors d'échanges avec le jury de la soutenance, est souvent le moment de mise en perspective et de développement d'idées nouvelles. Cela peut notamment conduire à un enrichissement d'articles scientifiques laissés en cours de rédaction ou à des perspectives de travaux futurs pour l'équipe de recherche. Le temps de projet doctoral restant après la soutenance est donc propice aux éventuelles corrections du manuscrit de thèse et à la finalisation d'articles qui permettront la diffusion des résultats à la communauté scientifique, ainsi qu'à l'établissement du bilan et des perspectives.

Il est également important de diffuser hors des acteurs du projet doctoral, au monde économique, à la communauté scientifique et à la société dans son ensemble. Ces livrables prévus dans le cadre du projet peuvent être des articles, des brevets, des communications dans le cadre de congrès ou d'événements destinés à un public non spécialiste (voir fiche 11 *Encadrement et suivi du projet doctoral*), selon la planification établie au cours du projet doctoral. La valorisation de résultats ou procédés développés pendant le projet doctoral peut également mener à une création d'entreprise (voir fiche 23 *Carrières des docteurs*).

Afin d'assurer une diffusion internationale des résultats du travail de recherche, un travail de communication dans une seconde langue est souhaitable notamment dans le cas où la thèse et sa soutenance sont en français.

1. À propos du contrat doctoral, la version prise en compte dans cette fiche du décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche est celle du 1er septembre 2016.

2. Article 15 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat

Départ, transmission des résultats et des méthodes

Dans les dernières semaines de son projet doctoral, et même si des transmissions ont déjà eu lieu tout au long du projet doctoral, le doctorant (ou docteur) s'assure que ses travaux pourront être réutilisés par les collègues de son unité de recherche actuellement présents ainsi que par les futurs arrivants. Le manuscrit de thèse est obligatoirement déposé dans l'établissement de soutenance, mais la thèse n'est pas le seul objet à transmettre. Le doctorant prévoit ainsi :

- la transmission orale ou écrite (guides, protocoles) des méthodes et outils développés dans le cadre du projet ;
- la transmission de données numériques ou manuscrites produites ou recueillies dans le cadre du projet : données expérimentales, fichiers sources d'articles ou de figures, données bibliographiques, outils d'analyse (logiciels et codes informatiques par exemple) ;
- la restitution et la transmission du matériel utilisé pour la réalisation du projet et ne lui appartenant pas : équipements, ordinateurs, livres et documents, produits d'expériences, bureau, clés et badges d'accès au laboratoire et au bureau, etc.

Le directeur doctoral, notamment lors d'une réunion formelle, peut servir de référent à la collecte des transmissions qu'il redistribuera le cas échéant à qui de droit. En particulier, les livrables seront utiles dans la communication aux partenaires du projet, qu'il s'agisse de financeurs ou d'équipes ayant collaboré à la recherche.

La fin de contrat doctoral s'accompagne de changements administratifs qu'il convient de gérer : remise de la clé du bureau, fermeture des comptes informatiques, désactivation de l'adresse de courriel, ajout dans la liste d'anciens sur le site de l'unité de recherche, lancement de la procédure de suivi de carrière des docteurs (voir fiche 23 *Carrières des docteurs*), etc. Avant la perte d'accès à des services fournis par l'employeur (bureau, compte informatique, accès à l'ordinateur de travail ou à certains documents comme les cahiers de laboratoire), le doctorant fait également pour lui-même le bilan des données à conserver pour la suite de sa carrière professionnelle, en respectant les règles de propriété intellectuelle, et effectue l'archivage personnel nécessaire sous réserve d'en avoir l'autorisation.

À la fin de son contrat de travail, le docteur demande au service des ressources humaines de son employeur le certificat de travail ainsi que l'attestation qui lui permettra, le cas échéant, de s'inscrire à Pôle Emploi. Il est important de noter que l'ouverture des droits d'allocation d'aide au retour à l'emploi doit se faire au maximum 12 mois après la fin du contrat³. En parallèle, le docteur s'assure de mettre à jour sa situation au regard de la sécurité sociale⁴. S'il est étranger et titulaire d'un titre de séjour mention « passeport talent - chercheur », il pourra être bénéficiaire d'un renouvellement de ce titre de séjour pour la durée des droits qu'il a acquis, s'il le souhaite, ce qui lui permettra de rechercher un emploi en France tout en bénéficiant des allocations de retour à l'emploi (article L313-20 du CESEDA). Pour cela, avant l'expiration de la carte de séjour, il apporte à la préfecture les documents nécessaires⁵, attestant de la privation involontaire d'emploi⁶.

Bilan professionnel du projet de recherche

À la fin du projet doctoral, établir un bilan professionnel sur cette expérience de recherche est nécessaire et il est conseillé de l'effectuer en partie avec le directeur doctoral, ce dernier pouvant à la fois être source de propositions de réflexions et de contacts, tout en étant détenteur d'un recul sur des situations antérieures. Au-delà du projet doctoral, le directeur doctoral a également un intérêt à suivre la trajectoire professionnelle du docteur (voir fiche 22 *Suivi du devenir professionnel des docteurs*), au moins pour son propre réseau professionnel, celui de l'unité de recherche et celui de ses futurs doctorants.

Le doctorat ne permet pas seulement d'acquérir des connaissances et des compétences spécifiques à la thématique de recherche, mais également des connaissances et des compétences transverses qui peuvent être

3. Article 7 du [Règlement général de l'assurance chômage](#)

4. <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/etudes-emploi-retraite/changement-situation-professionnelle>

5. Le doctorant étranger doit fournir notamment tout justificatif relatif à la cessation de son emploi et à ses droits au regard des régimes d'indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi (article R313-80 du CESEDA et [liste des pièces justificatives pour la délivrance d'un titre de séjour « passeport talent - chercheur »](#))

6. La fin d'un CDD est considéré comme une privation involontaire d'emploi, voir la page 3 de la [circulaire du 30 juillet 2013](#)

développées à travers tout projet doctoral à des degrés divers suivant les personnes. Durant le doctorat, formation par la recherche, ces atouts peuvent être développés par l'activité de recherche.

Réalisation d'un bilan de compétences : utilité et méthodes

Les objectifs du bilan des compétences

Les réflexions professionnelles tout au long du doctorat méritent d'être complétées à la fin de la période doctorale par un bilan des compétences afin :

- de faire prendre conscience au doctorant qu'il est opérationnel pour sa poursuite de carrière aussi bien dans la recherche académique que dans la recherche en entreprise, ou plus largement dans des domaines connexes ou dans d'autres secteurs d'activité ;
- de préparer les étapes nécessaires à sa poursuite de carrière dans le cas où l'emploi suivant n'a pas encore été trouvé : préparation de CV, de lettres de motivation, d'entretiens ou d'auditions.

Dresser un tel bilan permet au doctorant de prendre conscience de ses propres compétences et d'apprendre à les valoriser, notamment par l'utilisation d'un vocabulaire adapté et de la mise en évidence de savoir-faire et de savoir-être adéquats. Ce bilan sera un atout certain lors d'un futur processus de recrutement.

La réalisation du bilan des compétences

Un bilan des compétences peut être effectué de diverses manières.

D'une part, il peut être réalisé par le doctorant lui-même. Certains outils sont disponibles pour faciliter l'auto-évaluation des compétences⁷.

D'autre part, la formation continue du doctorant (voir fiche 12 *Formation continue pour les doctorants*) peut aussi lui fournir des outils et une méthodologie pour assurer l'évaluation et la mise en valeur de ses compétences. D'autres structures proposent également des accompagnements dans cet objectif, comme l'Évaluation des Compétences et des Capacités Professionnelles de Pôle Emploi, accessible aux docteurs en recherche d'emploi⁸.

Enfin, le bilan de compétences défini dans la législation française et organisé par le centre régional du FON-GECIF, fonds de gestion du congé individuel de formation⁹, est accessible aux doctorants et docteurs et pris en charge sans participation financière de leur part dans plusieurs cas :

- s'ils sont salariés du secteur privé depuis plus de 5 ans, dont une année d'ancienneté dans leur entreprise actuelle (voir articles L6313-1, L6313-10, L6322-42 à L6322-51 et R6322-32 à R6322-63 du Code du Travail¹⁰);
- s'ils ont été rémunérés par un contrat à durée déterminée dans le secteur privé pendant 24 mois parmi les 5 dernières années, dont 4 mois pendant les 12 derniers mois¹¹;
- s'ils peuvent justifier de 10 ans de services dans les fonctions publiques d'État ou territoriale¹²;
- s'ils peuvent justifier de 2 ans de services, consécutifs ou non, dans la fonction publique hospitalière¹³.

7. À titre d'exemple, le *service DocPro* développé par l'Association Bernard Gregory (ABG), la Conférence des Présidents d'Université (CPU) et le MEDEF, permet aux doctorants et docteurs d'évaluer et d'illustrer leur niveau de maîtrise pour une vingtaine de compétences clés du chercheur; l'*outil fourni par l'ABG* spécifiquement conçu pour l'auto-évaluation des compétences est quant à lui pensé pour être utilisé par le doctorant chaque année du projet doctoral, afin de l'aider à se fixer des objectifs et en évaluer la réalisation; le *Researcher Development Framework* conçu par Vitae propose également une classification et une prise de conscience de ces compétences.

8. <http://www.pole-emploi.fr/candidat/l-evaluation-des-competences-et-des-capacites-professionnelles-eccp-@/article.jspz?id=60639>

9. <http://www.fongecif.com/contact.html>

10. <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/le%20bilan-de-competences,1073.html>

11. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>

12. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3027> et <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2282>

13. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33300>

Bilan des connaissances et compétences spécifiques

Une fois la thèse soutenue, il est important de prendre le temps de terminer la préparation d'un bilan scientifique spécifique à l'équipe d'accueil et au domaine de recherche. Le docteur a en effet acquis au cours du doctorat des connaissances à la pointe de son thème de recherche, et a également développé des compétences qui y sont liées comme l'utilisation de certains outils de travail spécifiques.

Il est recommandé d'effectuer ce bilan scientifique avec les encadrants du projet doctoral. Outre la transmission de savoir-faire, cette discussion est propice au développement de perspectives scientifiques au sein de l'équipe d'accueil mais également propres au jeune docteur. Les acquis scientifiques pourront avoir une influence sur les projets de poursuite de carrière du docteur. Dans ce cadre, le directeur doctoral peut avoir indiqué certaines pistes lors de réflexions au cours du doctorat. D'autre part, les perspectives de travaux de recherche du docteur et du directeur doctoral, qu'ils aient lieu dans le secteur public ou privé, peuvent se recouper et un projet futur en commun peut être envisagé.

Bilan sur le réseau et l'environnement scientifiques

Depuis le début de son doctorat, le doctorant a développé un réseau scientifique à travers les collègues, titulaires ou non, de son unité de recherche ou de son établissement, ainsi que ceux rencontrés lors de colloques, ou à l'occasion de projets de recherche et de partenariats. Il est important pour le docteur d'identifier ce réseau, qui pourra l'aider à développer de futurs projets de recherche, ou des partenariats incluant une part de travail de recherche.

Par ailleurs, la connaissance des structures institutionnelles où sont menés des travaux dans le domaine de ceux du docteur permettra à ce dernier d'identifier des viviers d'emplois possibles. En dehors du secteur académique, pour des carrières de recherche ou de soutien à la recherche, cette connaissance sera un atout pour le montage de partenariats, par exemple pour cibler le bon interlocuteur.

Bilan des compétences transverses, source de pluralité de poursuite de carrières

Le doctorant acquiert également un grand nombre de compétences en lien avec la recherche mais qui peuvent aussi être valorisées et transférées dans d'autres secteurs professionnels.

La prise en compte des compétences transverses, acquises au cours du projet doctoral, dans les réflexions définissant le parcours professionnel après le doctorat (voir fiche 21 *Compétences développées pendant le doctorat*) amènent le doctorant puis le jeune docteur à aborder objectivement le panorama des poursuites de carrière qui s'offrent à lui (voir fiche 23 *Carrières des docteurs*).

Bilans professionnel et personnel de l'ensemble de la période doctorale

Durant le projet doctoral, le doctorant peut être amené à exercer des activités hors recherche participant à son évolution professionnelle et personnelle. D'autre part, il évolue naturellement sur le plan personnel : ces évolutions, qui n'émanent pas nécessairement de la conduite du projet doctoral, peuvent néanmoins changer la perception et donc la façon dont est vécu le projet doctoral.

Bilan des activités hors recherche

Jusqu'au terme du projet doctoral, le détail des expériences professionnelles tirées des activités hors recherche est actualisé : enseignement, diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique, et missions d'expertises (voir fiche 13 *Activités hors recherche pendant le doctorat*).

Les activités bénévoles liées au doctorat (représentation des jeunes chercheurs, participation à l'évaluation HCERES, activités associatives, etc.) peuvent également être considérées comme des expériences professionnelles et être prises en compte dans le bilan des connaissances et des compétences transverses.

Certains cumuls d'activités professionnelles hors recherche sont autorisés par le décret du 23 avril 2009 (voir fiche 13 *Activités hors recherche pendant le doctorat*) et peuvent figurer au titre du bilan professionnel. Il en est de même pour une autre activité professionnelle régulière et qualifiée exercée tout au long du doctorat dans le cadre d'un doctorat à temps partiel (respectant les conditions spécifiques énumérées dans la fiche 14 *Durée du projet doctoral et prolongation éventuelle*).

Bilan sur le réseau et l'environnement professionnels

Le réseau de contacts scientifiques et la connaissance des institutions académiques sont utiles non seulement pour des éventuels objectifs scientifiques, mais aussi plus largement pour des projets professionnels. Au-delà de son réseau scientifique, le docteur a également développé un réseau professionnel suite aux rencontres non scientifiques faites lors des activités liées à la recherche (par exemple travail de terrain, démarches administratives, valorisation de la recherche), ou en dehors (voir section *Bilan des activités hors recherche* ci-dessus). Si le docteur n'a pas encore rejoint de réseau professionnel en ligne, cette période de bilan est propice à une telle démarche.

Il convient donc d'une part de prendre conscience que l'ensemble de ce réseau professionnel constitue une source d'informations et de contacts pour le docteur, qui pourra ainsi soutenir sa recherche de l'emploi suivant.

Le projet doctoral constitue également un espace d'acquisition de connaissances plus larges, comme par exemple des connaissances relatives à l'environnement de travail et au contexte socio-économique dans lesquels le doctorant puis jeune docteur a mené son projet doctoral.

Bilan des évolutions personnelles

La période doctorale constitue une période de la vie. En tant que personne, elle nous enrichit également de savoir-être. Certains événements, en particulier familiaux ou relatifs à la santé, peuvent avoir une incidence sur le calendrier de la période doctorale (voir fiche 14 *Durée du projet doctoral et prolongation éventuelle*) mais aussi sur le regard que l'on porte sur le doctorat. Le réseau professionnel peut se muer en relations personnelles. Au cours de la période doctorale, riche en expériences et en points de vue variés, le doctorant développe des goûts, voire des aversions, qui peuvent se muer en motivations pour choisir et construire en âme et conscience la suite de sa carrière. Au-delà du bilan scientifique, les bilans professionnel et personnel permettent d'envisager l'ensemble des possibilités ouvertes en adéquation avec des motivations naissantes ou renforcées, pour une poursuite de carrière mûrement réfléchie.