

FAIRE UN DOCTORAT AU LMA

Quelques principes généraux à destination des encadrant(e)s/futurs encadrant(e)s

Année 0 : de la réussite du recrutement dépend pour beaucoup la réussite de la thèse. Il faut réussir non seulement à évaluer le niveau de l'étudiant, mais **aussi** son « savoir-être ».

Pour qu'une thèse démarre au mieux, deux principes de base doivent être remplis :

- essayer à atteindre le plus de **transparence** possible : prendre le temps de connaître l'étudiant, ses points faibles et forts, savoir se faire connaître de même de lui, afin de poser les **règles** dès le début, qui permettent d'éviter certaines tensions et un trop fort décalage des attentes; ces règles qui s'appuient sur l'évaluation du doctorant permettent de trouver les meilleurs moyens pour qu'il réussisse sa thèse.
- être **bienveillant**, reconnaître son droit à l'erreur, et savoir l'aider dans ses recherches de financements. Il faut penser à encourager le doctorant, toujours à partir de données **factuelles** (tout comme les recadrages doivent toujours se faire à partir de données factuelles). Le doctorant est un salarié, il doit être considéré comme un adulte (qu'il est). En cas de conflit, il faut toujours lui demander sa perception de la situation.

Même si vous avez déjà rencontré le doctorant avant son recrutement, il est essentiel de lui faire passer un **entretien d'accueil**, afin de faire le point sur ses points faibles/forts pour déterminer le contrat (moral) entre les deux, lui présenter les membres du labo et son environnement...

Attention, la thèse n'est **pas une relation de binôme**. Il y a le labo, l'école doctorale, l'environnement local, le réseau national et international qui ont aussi leur importance. Plus précisément, les principaux **acteurs de la thèse** sont : le/la doctorant(e) ; l'encadrant(e) ; l'employeur ; le bailleur de fond ; l'unité de recherche : le/la directeur(rice) et les autres membres ; l'établissement,....etc... Les autres doctorants sont sans doute ceux qu'il/elle côtoiera le plus lors de sa thèse, il est important de suivre et veiller à une bonne atmosphère propice entre tous les doctorants.

Il y a beaucoup de souffrances chez les doctorants : 95 suicides de doctorants en 2015 en France. Les études nationales récentes montrent que les manques perçus par une grande proportion des doctorants chez leur encadrants concernent :

- le respect de sa liberté et son autonomie ;
- la disponibilité et l'implication de l'encadrant ;
- sa bienveillance et sa confiance scientifique ;
- son soutien et sa protection ;
- l'après-thèse et l'insertion dans les réseaux.

Merci d'essayer de l'anticiper, même si cela n'est pas évident au milieu des tâches chronophages qu'on nous demande ! En particulier :

- toujours fixer des **rendez-vous**, à un rythme assez régulier, avec les doctorants, ne pas juste leur dire qu'ils peuvent passer quand ils veulent ;
- leur dire ce qui va bien (et ce qui va mal) en s'appuyant sur des faits ;
- se préoccuper de leur bien-être à la fois sur le plan du travail et le plan humain.

Un cadre à respecter par les encadrants.

Un doctorant, c'est un salarié qui a signé un contrat de travail. Quand le contrat de travail n'existe pas, c'est la charte des thèses qui le remplace.

Il y a des étapes clés dans la thèse (acquisitions de connaissances, travail de recherche, rédaction) que vous n'oublierez pas et que nous ne mentionnons pas. Nous citons les autres. Il est à noter que le non respect de la tenue des **comités de thèses** (un en première année, un en troisième année) peut empêcher la réinscription en quatrième année.

Année 1 :

Présenter l'équipe et veiller à l'insertion du doctorant dans le labo . Lui communiquer le règlement du laboratoire. L'envoyer à des écoles d'été ou d'automne ou encore l'envoyer assister à des conférences/workshop... L'encourager à participer au séminaire de son équipe. Préparer le comité de suivi de thèse de première année dès le milieu de l'année.

Année 2 :

Si possible commencer à lui faire faire des communications orales (en France et à l'étranger, **en conférence et en séminaire**). L'encourager à prendre un monitorat, à faire des déplacements vers l'étranger. L'encourager à participer (un peu) à la vie de son environnement (fête de la sciences, petits projets comme un séminaire doctorant...).

La seconde année est souvent une année de doute du doctorant (doute, angoisse, questionnement sur le sujet, autonomie), il faut entretenir la motivation du doctorant.

Notre laboratoire est petit et les doctorants peuvent être isolés mathématiquement. Il peut être judicieux de veiller à ce que le doctorant ait l'occasion de nouer des contacts mathématiques en participant à des groupes de travail dans la région, ou assistant à des cours de master dans la région.

Année 3 :

Beaucoup de choses. C'est l'année de rédaction : thèse, article....La finalisation des contacts avec les réseaux. La préparation de la quatrième année (souvent) : recherche de financement... La détermination des rapporteurs, la prévision du jury, le projet professionnel, la mise à jour du sujet, le comité de suivi de thèse de troisième année... Pensez à informer votre doctorant sur la procédure de qualification ; n'hésitez pas à le conseiller sur la rédaction de son dossier de qualification ou plus tard de candidature.

C'est une année où le doctorant a acquis son autonomie et la naissance de conflits à ce stade est assez normale.

Ensuite : il faut garder le lien avec le doctorant.