

**3ÈME CYCLE EN
SCIENCES DU SPORT,
DE L'ACTIVITÉ
PHYSIQUE ET DU
MOUVEMENT
HUMAIN
CONTRIBUTION**

Avril 2024

Avant-propos	2
1. L'avant thèse	3
1.1. Un accès aux informations difficile et inégalitaire	3
1.2. Une initiation à la recherche insuffisante	4
1.3. Des événements de recherche inaccessibles pour les étudiant·es	7
1.4. Une baisse de l'attractivité et un manque de communication étudiant·es - doctorant·es	8
2. Pendant sa thèse	9
2.1. Un double statut pénalisant	9
2.2. La précarité financière des doctorant·es	11
2.3. Les conditions d'encadrement des doctorant·es	12
2.4. Les conditions de travail	15
2.5. La formation doctorale	17
2.6. Les activités annexes au travail de recherche du·de la doctorant·e	20
2.7. Violences sexistes et sexuelles, intégrité physique et santé mentale	22
2.8. Lien Europe, affaires internationales	25
3. Après sa thèse	26
3.1. Les problèmes d'insertion professionnelle académique	26
3.2. La méconnaissance des débouchés professionnels	27
3.3. L'entrepreneuriat, une possibilité sous-exploitée	28
Conclusion/préconisations à destination des décideurs	29
Références	31

Avant-propos

La recherche en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS) est principalement regroupée sous la 74^e section du Conseil National des Universités (CNU), reconnue comme une section pluridisciplinaire. Elle est portée par un vivier de plus de 1000 chercheur·euses et enseignant·es-chercheur·euses qui travaillent dans des laboratoires de recherche. Les thématiques de recherche traitées sont plurielles et peuvent s'orienter vers l'étude du mouvement et/ou du comportement humain, de la motricité humaine, de l'exercice physique, des activités physiques, du sport, de l'éducation physique et sportive, des techniques et arts corporels, de la performance sportive, ou encore des matériels ou matériaux à usage sportif.

Cette pluridisciplinarité offre aux chercheur·euses en STAPS une double compétence : (1) la maîtrise des enjeux conceptuels appliqués et technologiques des activités physiques et sportives, et (2) une expertise dans un ou plusieurs champs disciplinaires scientifiques (par exemple, biomécanique, physiologie de l'exercice, neurosciences comportementales, sociologie, psychologie sociale, etc.). Cette double compétence permet à la fois de développer une recherche fondamentale¹ de pointe, mais également de proposer des travaux de recherche appliquée² accompagnés d'une forte expertise de terrain. Une nouvelle fois, cette recherche appliquée concerne de nombreux horizons (par exemple, industrie aéronautique, performance sportive, médecine, sciences de l'intervention).

La recherche en STAPS est particulièrement active, avec des milliers de publications scientifiques de haut niveau en anglais et en français chaque année. *"Les STAPS forment par ailleurs plus de 200 docteur·es chaque année, promouvant l'excellence de cette recherche au niveau national et international"* (C3D STAPS, s. d.). Pourtant, tout comme la recherche française en général, la recherche en STAPS n'est pas au beau fixe. En effet, les récentes enquêtes dénotent une perte de 10 000 doctorant·es en 10 ans toutes filières confondues. Les conditions de vie en doctorat se sont également dégradées (FAGE, 2022) : accès difficile à l'information sur la réalisation du doctorat, construction complexe du projet de thèse, manque de protection des doctorant·es, violences sexistes et sexuelles, ou encore des inégalités en matière de critères d'accès et de financement, d'encadrement et d'inclusion. La filière STAPS n'échappe pas à cette crise et les promesses d'une nation sportive au travers d'une recherche de pointe grâce à l'impulsion des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 de Paris semblent être compromises.

Face à ce constat, cette première contribution veut être le témoin ainsi qu'une première réponse pour l'amélioration de la formation, de la vie des personnes en troisième cycle et plus globalement de la recherche en sciences du sport, de l'activité physique et du mouvement humain.

¹ La recherche fondamentale désigne *"des travaux expérimentaux ou théoriques entrepris essentiellement en vue d'acquérir de nouvelles connaissances sur les fondements de phénomènes ou de faits observables, sans envisager aucune application ni utilisation commerciales directes"* (Journal Officiel de l'Union Européenne, 2014).

² La recherche appliquée désigne *"la recherche industrielle, le développement expérimental ou toute combinaison des deux"* (Journal Officiel de l'Union Européenne, 2014).

1. L'avant thèse

Depuis 2013, la France a perdu près de 10 000 personnes inscrites en doctorat (FAGE, 2022). Ce manque de personnes souhaitant poursuivre leur parcours universitaire dans le troisième cycle est en partie lié à un accès difficile aux informations relatives au doctorat et plus largement à une mauvaise orientation des étudiant·es. Pourtant, la réglementation mentionne clairement que les *“écoles doctorales ont le devoir d’informer les étudiants sur les conditions d’accès, les compétences requises, les financements susceptibles d’être obtenus, la nature, la qualité et les taux d’activité professionnelle après l’obtention du doctorat”* (article 3 de l’arrêté du 25 mai 2016). Malgré cette législation, le constat sur le terrain est tout autre. Plus spécifiquement, la filière STAPS souffre souvent du manque de connaissances globales et des stéréotypes persistants qui la restreignent à une filière menant uniquement au métier d’enseignant·e d’Éducation Physique et Sportive (EPS). Cette problématique est exacerbée pour le troisième cycle. En effet, la majeure partie de la population étudiante ne sait même pas qu’il est possible de faire de la recherche après un master STAPS et, de fait, ne connaît pas les différents sujets qui peuvent y être traités. L’idée est alors d’améliorer ou simplement de mettre en place des dispositifs d’orientation spécifiques pour le troisième cycle et de les intégrer aux dispositifs existants. Les différents outils (initiations, stage en immersion, forums, salon d’orientation, unités libres d’enseignement...) sont autant de leviers existants qu’il suffit d’activer et d’orienter sur le doctorat afin de permettre un meilleur accès à l’information. Un lien entre les différentes mentions en STAPS et des exemples de sujets de recherche doivent être présentés dès les premiers forums d’orientation. Ce lien avec les mentions permettra de mettre en lumière la pluridisciplinarité de la recherche en STAPS ainsi que de la richesse des différentes thématiques. Ces différents outils sont détaillés dans les parties ci-dessous.

1.1. Un accès aux informations difficile et inégalitaire

Actuellement, si un·e étudiant·e en STAPS veut s’informer sur la poursuite d’études en doctorat, iel doit compter sur les bonnes initiatives proposées par son université ou guidées par ses enseignant·es. En STAPS, ces initiatives sont rares. Ainsi, bien que les thématiques abordées en doctorat soient nombreuses du fait de la pluridisciplinarité de la filière, celles-ci souffrent d’une très faible visibilité. Cela concerne autant les thèses disponibles, que les places en école doctorale, les sujets abordés par le(s) laboratoire(s) affilié(s) à l’Unité de Formation et de Recherche (UFR) STAPS ou encore tout simplement le fonctionnement global du doctorat. De plus, aucun canal préférentiel de diffusion n’est identifié. Par conséquent, quand une thèse est disponible, il n’est pas rare que l’information se perde parmi les différents sites de diffusion d’offres de thèse. Enfin, la promotion d’une offre se passe parfois principalement au bouche-à-oreille, renforçant les inégalités d’accès à l’information et l’opacité du troisième cycle. Cette opacité est également renforcée par le fait que les conditions d’accès et d’inscription à une thèse sont totalement différentes d’un laboratoire STAPS à un autre et souvent inaccessibles autrement que par un contact direct avec le laboratoire ou l’école doctorale.

À l'instar des plateformes "Parcoursup" et "Mon Master", respectivement associées à la licence et au master, il est désormais indispensable de compléter les informations sur chaque partie du système Licence-Master-Doctorat (LMD) par la création d'un guichet unique d'information et d'inscription pour le doctorat et les sujets de thèse, notamment en sciences du sport. Cette plateforme nationale recenserait toutes les offres des écoles doctorales, ainsi que celles dans lesquelles un concours de bourse doctorale est proposé, et permettrait de s'inscrire directement en mutualisant les pièces justificatives. Ces dispositions pourraient prendre appui sur la plateforme GALAXIE déjà en place pour les postes d'Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER) ainsi que la qualification et les postes de maître·sse de conférences. Afin que cette plateforme puisse être la plus fonctionnelle et la plus utile possible, elle doit s'accompagner d'un calendrier unique pour les dates de dépôts des pièces justificatives, l'instruction des dossiers et une date unique de publication des résultats. Bien qu'étant une solution pour les personnes en quête d'accès au doctorat, elle ne doit pas se substituer à un accompagnement humain de la part de l'université ainsi que de l'UFR. C'est pourquoi il est nécessaire de former spécifiquement les services universitaires d'information et d'orientation aux enjeux et aux débouchés du troisième cycle ainsi que de nommer une personne spécifiquement chargée de cette thématique. Pour rendre plus attrayant la recherche et permettre aux étudiant·es d'avoir une vision complète du monde universitaire, il serait judicieux d'intégrer une sensibilisation à la recherche et au système LMD au sein des cours de projet professionnel.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- la création d'une plateforme unique d'information et d'inscription sur le doctorat ;
- l'intégration d'informations sur le troisième cycle dans les différents dispositifs d'orientation, notamment les cours de projet professionnel ;
- des campagnes d'orientation qui lient les mentions STAPS à des exemples de sujets de recherche concrets.

1.2. Une initiation à la recherche insuffisante

1.2.1. Une promotion défectueuse de la recherche à l'Université

L'une des principales missions de l'université et des chercheur·euses qui y sont employé·es est d'assurer la production et la diffusion de la connaissance au plus haut niveau, sans tenir compte du pouvoir en place et/ou des intérêts économiques et/ou politiques (Université de Strasbourg, s. d.). L'université est un espace de liberté académique qui se différencie des autres instances de l'enseignement supérieur par cette culture historique de la recherche. Pourtant, depuis plusieurs années, la place de la recherche au sein des formations diminue de plus en plus pour laisser place à des contenus et des diplômes dits "professionnalisant" très dirigés et enfermant l'étudiant·e dans une seule voie. Cela conduit à une réduction de l'ouverture d'esprit des étudiant·es qui ne voient plus au-delà de l'insertion professionnelle. De plus, cette réduction de la place de la recherche au sein des diplômes de l'université

s'accompagne d'une communication très faible concernant les travaux de recherche qui y sont menés. Si les universités ont tendance à mettre de plus en plus en avant leurs liens avec le monde socio-économique et notamment le secteur privé (par exemple, les partenariats), la recherche et ses travaux sont souvent relégués au second plan. Dans le même sens, si les propositions de stage en secteur privé et en dehors de l'université demeurent très populaires chez les étudiant·es, ce n'est pas le cas de celles en lien avec la recherche qui se font de plus en plus rares et dont la diffusion est généralement réduite au bouche-à-oreilles. Tous ces constats limitent fortement l'attrait des étudiant·es pour la recherche et ne leur permettent pas de bénéficier de l'accompagnement dont ils pourraient avoir besoin dans la construction de leur projet de thèse ou dans la recherche d'un·e chercheur·euse habilité·e à diriger des recherches qui accepterait d'encadrer leur travail de thèse (deux étapes essentielles à l'inscription en doctorat).

Suivant ces constats, il paraît important de réaffirmer les liens entre l'université et la recherche auprès des étudiant·es. Cela doit se faire dès la première année de licence. Par exemple, il semble intéressant de systématiser, dès les premières années d'études, les contenus en rapport avec la méthodologie de la recherche et la rédaction de mémoire qui sont des incontournables de la vie d'un·e étudiant·e universitaire. Cette première initiation doit pouvoir s'accompagner de possibilités d'approfondissement dans les années suivantes pour tout·e étudiant·e qui le désire. Par exemple, l'Université Grenoble Alpes propose des *"stages d'excellence"* permettant *"aux meilleur·es étudiant·es des deux premières années de licence [...] de mieux connaître les métiers de la recherche par une expérience de terrain au sein d'un laboratoire"* (Université Grenoble Alpes, 2023). Néanmoins, cette initiative reste locale et demeure insuffisante. Elle ne concerne qu'une élite étudiante et ne défend pas le principe d'une recherche accessible pour tous·tes. Pour autant, elle peut constituer une inspiration pour de futures solutions, telles que la généralisation de stages de recherche optionnels ouverts à tout·e étudiant·e inscrit·e à l'université. Ces stages seraient à effectuer en parallèle des cours pendant une durée de 4 à 8 semaines et permettraient à tout·e étudiant·e volontaire de découvrir les métiers de la recherche. Une autre solution complémentaire de la précédente repose sur le fait que tout·e étudiant·e en STAPS ait la possibilité de s'engager dans un stage de recherche en disposant d'attendus adaptés à ce type de stage (par exemple, le contenu du mémoire et de la soutenance), quelle que soit sa mention ou son année d'étude.

1.2.2. Vers une initiation à la recherche de toutes les mentions STAPS

La Licence STAPS est séparée en deux parties. Un premier temps de tronc commun qui permet à tous·tes les étudiant·es d'acquérir les contenus de base sur le fonctionnement de l'être humain et l'écosystème sportif, suivi d'une spécialisation au sein d'une des cinq mentions de la Licence STAPS : Activité Physique Adaptée et Santé (APAS), Éducation et Motricité (EM), Entraînement Sportif (ES), Ergonomie du Sport et de la Performance Motrice (ESPM), et Management du Sport (MS). Cette spécialisation permet à l'étudiant·e d'approfondir les contenus qu'il a appris pendant le tronc commun et de les appliquer à un champ spécifique. Elle permet aussi d'entamer la professionnalisation des étudiant·es pour offrir la possibilité à celles·eux qui le souhaitent de quitter l'enseignement supérieur dès la fin de la

Licence. Malheureusement, ce besoin de professionnalisation rapide se fait souvent au détriment de l'initiation à la recherche qui apparaît pourtant au sein des fiches du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) par la capacité à *"mobiliser des concepts scientifiques"* mais aussi un débouché concret pour les étudiant·es qui continueront en master. Pourtant, certaines mentions ont tendance à laisser de côté la sensibilisation à la recherche en abordant les concepts scientifiques les uns après les autres au sein des cours magistraux, sans forcément aborder l'origine de ces contenus ou donner l'occasion aux étudiant·es de s'approprier les méthodes qui permettent de les obtenir.

Afin de renforcer l'esprit critique et scientifique des étudiant·es de Licence STAPS et que la recherche devienne une opportunité concrète dans l'esprit des étudiant·es dès la Licence, l'ANESTAPS demande une meilleure intégration des ressources et des méthodes scientifiques dans chacune des mentions STAPS. Chaque diplômé·e doit pouvoir comprendre l'utilité que peut avoir la science dans sa vie professionnelle future mais également être en capacité de réaliser un choix éclairé concernant son orientation après la Licence (poursuite d'études en Master vers la recherche ou non, insertion professionnelle). Pour cela, l'ANESTAPS préconise une intégration de projets de recherche dans au moins deux enseignements de chaque semestre pour chacune des mentions STAPS ainsi que la généralisation de visites de laboratoire(s) pour permettre aux étudiant·es de découvrir les infrastructures de la recherche scientifique.

1.2.3. Vers une intégration de la recherche dès le lycée

Au-delà d'ouvrir la voie vers le doctorat, l'initiation à la recherche permet aux étudiant·es qui la suivent d'acquérir un esprit critique et une ouverture d'esprit accrue. En ce sens, il paraît intéressant d'ouvrir cette initiation aux élèves du secondaire dont l'avenir se fera peut-être au sein d'un établissement de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR). Cette initiation pourrait intervenir dans les enseignements de spécialité choisis par les élèves. En ce qui concerne les sciences du sport et de l'activité physique, l'enseignement de spécialité EPS paraît être un terrain propice à l'intégration de mini-protocoles de recherche et de réflexions scientifiques autour de la pratique sportive. De plus, la recherche en sciences du sport et de l'activité physique étant très pluridisciplinaire, cette initiation à la recherche pourrait ouvrir la porte à des interactions entre l'EPS et les autres enseignements du lycée. Cette initiation à la recherche se rapprocherait en quelque sorte des Travaux Pratiques Encadrés (TPE) supprimés en 2020 par la réforme du lycée, mais avec une forme différente. En effet, cette initiation serait directement intégrée aux cours des élèves, au même titre que les travaux pratiques le sont pour les enseignements de sciences de la vie et de la terre ou de physique-chimie. Enfin, les élèves ayant choisis la spécialité EPS pour le baccalauréat souhaitent le plus souvent intégrer une composante STAPS après le baccalauréat. Ces initiations seraient une occasion pour les professeur·es d'EPS de faire découvrir aux élèves l'étendue des contenus scientifiques abordés en STAPS au travers des différentes mentions : Activité Physique Adaptée et Santé, Ergonomie du Sport et de la Performance Motrice, Entraînement Sportif, Management du Sport et Education et Motricité.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- une meilleure intégration de la méthodologie de recherche dès les premières années d'études ;
- la généralisation de stages de recherche découverte et leur accessibilité à toutes les mentions ;
- la mise en place de projets de recherche dans au moins deux enseignements lors de chacun des semestres dans chacune des mentions de Licence STAPS ;
- une généralisation des visites de laboratoire pour les étudiant·es de chacune des mentions de Licence STAPS ;
- la mise en place d'une initiation à la recherche en sciences du sport et de l'activité physique au sein des enseignements de spécialité EPS pour les élèves de Première et de Terminale.

1.3. Des événements de recherche inaccessibles pour les étudiant·es

La participation à des événements de diffusion de connaissance issues de la recherche (par exemple, colloque, congrès, table ronde) est une manière très efficace et enrichissante pour tous·tes les étudiant·es de compléter leurs connaissances, de découvrir le domaine de la recherche, ou même de mieux préparer leur projet de thèse. En sciences du sport et de l'activité physique, il existe des sociétés savantes très générales qui regroupent l'ensemble des thématiques traitant du sport, de l'activité physique et plus largement du mouvement humain (par exemple, l'Association des Chercheurs en Activité Physique et Sportives (ACAPS) en France, *European College of Sport Science* (ECSS) en Europe), mais également des groupes plus spécifiques qui rassemblent les chercheur·euses d'une discipline particulière (par exemple, en psychologie, la Société Française de Psychologie du Sport (SFPS) en France, *European Federation of Sport Psychology* (FEPSAC) en Europe). Bien que ces sociétés savantes organisent régulièrement des événements de diffusion de la connaissance rassemblant les chercheur·euses français·es et/ou européen·es à un même endroit, un frein majeur restreint fortement la participation des étudiant·es à ces événements : le tarif d'inscription. En effet, ces événements affichent souvent des tarifs d'inscription exorbitants qui, la plupart du temps, ne concernent que la participation à l'événement et ne comptent pas la nourriture, l'hébergement et le déplacement. Par exemple, pour l'édition 2023 du congrès de l'*European College of Sport Science* à Paris, le prix étudiant de participation était fixé à 550 € pour quatre jours, et comprenait uniquement les repas du midi et les pauses café. À cela s'ajoutait donc le prix des repas du matin et du soir, de l'hébergement et du déplacement. Ceci est un exemple, mais ce n'est absolument pas un cas isolé. La quasi-totalité des événements proposés en recherche en sciences du sport et de l'activité physique ne sont pas accessibles pour un public étudiant ne bénéficiant pas d'un financement extérieur (laboratoire, structure d'accueil de stage). En effet, dans ce genre d'événement, la coutume veut que ce soit les laboratoires et les structures d'appartenance des individus qui financent leur participation, mais également leur logement, leur déplacement et les repas supplémentaires non prévus dans

l'événement. Ainsi, tout·e étudiant·e, doctorant·e ou non, qui ne serait pas sous contrat, sous convention, ou dont la structure d'accueil ne serait pas en capacité de couvrir les frais de participation, se verrait contraint de choisir entre dépenser l'équivalent d'un salaire pour participer à l'événement ou bien renoncer à y participer. De ce fait, les nombreux travaux présentés lors de ces grands événements demeurent réservés à une élite scientifique et/ou à une élite financière. De plus, la participation à et la communication lors des congrès, et particulièrement à des congrès internationaux, est quelque chose qui est examinée lors de la qualification de maître·sse de conférences et peut jouer ainsi sur l'insertion professionnelle des jeunes docteur·es dans le milieu académique. Ainsi, l'inégalité de participation aux congrès peut s'apparenter par la suite à une inégalité à l'embauche.

Afin de respecter les principes de l'*Open Science* militant pour une science ouverte et accessible à tous·tes, de faire découvrir la recherche à un plus grand nombre d'étudiant·es, mais aussi de casser les barrières de classes sociales qui se sont créées autour de ces événements, un nombre défini de places gratuites doit être prévu, ouvrant ainsi la recherche à un public motivé qui n'y avait pas accès auparavant. L'ANESTAPS se positionne en faveur de la gratuité de 15 % des places de chaque événement de recherche en sciences du sport, de l'activité physique et du mouvement humain, français et européens, à destination du public étudiant, que celui-ci soit auteur d'une communication scientifique ou non. Ces places ne seraient pas à répartir au hasard. Un premier quota par université doit être mis en place, avec une communication équivalente, permettant à chaque étudiant·e de France d'avoir la possibilité de participer à un congrès de recherche en sciences du sport, de l'activité physique et/ou du mouvement humain.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- la gratuité de 15 % de places réservées lors des événements de recherche pour le public étudiant (Licence-Master-Doctorat) ne bénéficiant pas d'un financement, avec un quota de places par université.

1.4. Une baisse de l'attractivité et un manque de communication étudiant·es - doctorant·es

La recherche en France subit une baisse du nombre de doctorant·es, et cela plus particulièrement dans les filières scientifiques. Par exemple, l'effectif de primo inscrit·es en doctorat au cours de l'année universitaire 2022-2023 a diminué de 4 % par rapport à celui de l'année précédente (Ministère de l'ESR, juin 2023). Bien que le doctorat soit la clé de voûte de notre enseignement supérieur, il semble méconnu, voire rejeté aujourd'hui par les étudiant·es et le grand public. Pourtant, son rôle est essentiel pour l'économie d'un pays, pour l'innovation (ici concernant plutôt le sport, le mouvement et le comportement humain) et surtout pour la survie de l'enseignement supérieur et de la recherche publique. Il faut absolument redonner envie au public étudiant de faire un doctorat, et cela passe par la sensibilisation et les rencontres. En effet, aujourd'hui un·e étudiant·e de licence ou master en STAPS n'a souvent pas connaissance des sujets de recherche qui sont traités sur son propre campus et ne

connaît que très peu de doctorant·es, avec qui iel pourrait pourtant échanger et qui pourraient lui donner envie de poursuivre au-delà de son master.

Pour redorer le blason de la recherche en STAPS et permettre les rencontres entre étudiant·es de licence-master et doctorant·es, l'ANESTAPS préconise et encourage la mise en place de Journées de la Recherche en STAPS (JRS). Ces journées, co-organisées par la composante, le(s) laboratoire(s) qui lui sont affiliés, les personnes impliquées dans la recherche au niveau de la composante à différents niveaux (par exemple, stagiaires recherche, doctorant·es, post-doctorant·es, titulaires) et les associations étudiantes de la composante, favorisent les échanges et permettent de faire découvrir la recherche à un plus grand nombre d'étudiant·es, et pas seulement quelques-un·es, identifié·es sur le tas. Cet événement, déjà mis en place à Marseille et Orléans, a fait ses preuves et les étudiant·es y ayant participé se sont tous·tes montré·es intéressé·es. Cette journée peut donc être reproduite dans plusieurs composantes, et une édition nationale peut être envisagée : la Journée Nationale de la Recherche en STAPS (JNRS). Celle-ci pourrait prendre un thème différent chaque année et ne serait pas réservée aux chercheur·euses et/ou doctorant·es, mais serait également ouverte aux étudiant·es de master et de licence, ainsi qu'à toute personne intéressée.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- la mise en place de Journées de la Recherche en STAPS dans les différentes composantes STAPS de France ;
- la création d'une Journée Nationale de la Recherche en STAPS, avec une thématique nationale différente chaque année.

2. Pendant sa thèse

Lors de l'entrée en doctorat, de nouvelles problématiques surgissent. Ces problématiques étaient parfois inconnues de l'étudiant·e avant de commencer son engagement doctoral, et elles peuvent augmenter la précarisation des personnes s'engageant dans le troisième cycle. Pourtant, des solutions existent et doivent être mises en place.

2.1. Un double statut pénalisant

D'après la loi fondamentale régissant le fonctionnement des universités (loi Savary de 1984), les doctorant·es sont des étudiant·es dont l'activité principale est la recherche universitaire en vue de la soutenance de thèse de doctorat. Iels ont cependant un statut social très variable. Ce statut est complexe du fait de sa dualité : iels sont à la fois étudiant·es et travailleur·euses. Cette ambivalence vient du fait que les doctorant·es sont encore en formation au sein du système LMD et donc étudiant·e, mais iels sont également travailleur·euses, car la recherche en laboratoire est un métier. Ce double statut entraîne plusieurs problématiques. D'abord, les doctorant·es sont dans un flou quant à leur représentation et peu de syndicats portent leur voix au niveau territorial ou national. De plus, selon leur territoire, iels ne

vont pas pouvoir bénéficier des mêmes droits que les autres étudiant·es du système LMD. On le remarque par exemple sur l'accès aux aides sociales du Centre Régional des Oeuvres Universitaires et Scolaires (CROUS). Selon l'enquête de la FAGE (2022), seuls 9 % des doctorant·es ont accès à un logement CROUS, 36 % aux services de santé universitaires, et 45 % au ticket Restaurant Universitaire à tarif étudiant. C'est un constat que l'on retrouve aussi en STAPS. Cette situation est extrêmement précarisante, surtout pour les doctorant·es qui ne sont pas financé·es. En STAPS, bien que la majorité des écoles doctorales refusent de prendre des doctorant·es non financé·es, certain·es d'entre elles-eux restent sans financement en sciences du sport et de l'activité physique. Les doctorant·es qui n'ont pas de financement doivent souvent prendre un travail en dehors de leurs recherches pour attester d'un revenu suffisant pour (sur)vivre pendant la durée du doctorat et pouvoir s'inscrire. Le fait d'avoir accès à certains services étudiants leur permettrait de prendre un travail à temps partiel et donc de dégager du temps supplémentaire pour se consacrer davantage à leur travail de recherche.

Pour remédier à cette problématique, il est nécessaire de considérer le statut de "doctorant·e" dans les démarches administratives afin de s'adapter au statut réel de ces dernier·ères, situé entre celui de travailleur·euse et celui d'étudiant·e. Pour cela, il faut reconnaître que le statut du public doctorant peut se situer selon trois types, dont les besoins diffèrent :

- Le·a salarié·e : iel dispose d'un contrat de travail qui lui apporte un salaire. L'employeur·euse peut être privé ou public.
- Le·a boursier·ère : cela peut être une bourse au mérite, une bourse régionale, ou tout autre type de bourse. Le·a doctorant·e n'a donc pas de contrat de travail, donc aucune protection sociale liée au salariat.
- Le·a non-financé·e : iel ne dispose d'aucune ressource financière liée à son activité doctorale (par exemple, personne en auto-financement ou sans financement).

Il semble donc indispensable de tenir compte du type auquel appartient chaque doctorant·e concernant l'accès aux aides et aux protections sociales. Si le·a doctorant·e salarié·e ne semble pas nécessiter une attention particulière, il paraît nécessaire de s'attarder sur les doctorant·es boursier·ères ou non-financé·es qui doivent bénéficier d'un traitement particulier. Pour les premier·ères, il faut leur garantir un accès aux protections sociales qui ne sont pas garanties par leur bourse. Pour les second·es, il s'agit de leur faciliter l'accès aux aides sociales auxquelles iels ont très difficilement accès actuellement, notamment celles du CROUS (bourse et logement).

En bref, l'ANESTAPS demande :

- la considération du statut de doctorant·e, en fonction de son type, dans toutes les démarches administratives ;
- la protection sociale garantie aux doctorant·es boursier·ères ;
- l'ouverture des aides sociales aux doctorant·es non-financé·es, notamment celles des CROUS.

2.2. La précarité financière des doctorant·es

2.2.1. Un accès au financement difficile et inégalitaire

Les sources de financements varient grandement selon les doctorant·es. Selon l'enquête de la FAGE (2022), 74,25 % des doctorant·es recevraient un financement pour effectuer leur thèse, avec un chiffre qui descend à 39 % en sciences humaines et sociales. En sciences du sport et de l'activité physique, la recherche porte à la fois sur les sciences de la vie et les sciences humaines et sociales. Bien qu'aucun chiffre officiel et spécifique aux sciences du sport n'existe, nous pouvons facilement imaginer que les chiffres généraux relevés par la FAGE sont également valables pour les sciences de la vie et les sciences humaines et sociales rattachées aux sciences du sport, de l'activité physique et ou du mouvement humain. Même si la majorité des écoles doctorales demandent désormais un financement obligatoire, cela n'est qu'une petite avancée dans un système économique non viable. En outre, ce déséquilibre entre les disciplines en matière de financement n'est pas en accord avec les priorités que semble fixer le gouvernement français. En effet, le conseil scientifique de l'observatoire national du sport mis en place par l'arrêté du 21 février 2024 est majoritairement composé d'expert·es des sciences humaines et sociales³ (République française, 21 février 2024), ce qui atteste de l'intérêt que portent les politiques actuelles aux sciences humaines et sociales notamment dans le domaine du sport.

Par conséquent, l'ANESTAPS demande un rééquilibrage des financements afin de garantir à tous·tes les aspirant·es doctorant·es une chance d'obtenir un financement tout en offrant une meilleure correspondance entre les besoins de notre société et l'orientation des financements alloués. De plus, pour des questions d'équité, une plateforme unique recensant l'entièreté des financements disponibles selon les territoires, les champs disciplinaires et les types de financement paraît nécessaire. Cette plateforme serait la même que pour les inscriptions et informations autour du doctorat, simplifiant ainsi la lecture.

D'autre part, la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) de 2020 prévoit une meilleure répartition des financements sur la base d'appels à projets via l'Agence Nationale de la Recherche (ANR). Ce système de financement crée des inégalités entre les sujets de recherche et amène une compétition entre les différents sujets. En effet, un sujet jugé plus "attractif" et "vendeur" aura plus de chances de décrocher des financements plutôt qu'un autre sujet, indispensable dans un domaine, mais moins attractif. En 2022, à la suite des nouvelles élections présidentielles et législatives, seulement 18 % de la totalité des fonds prévus par l'ANR ont été injectés, et rien ne permet d'affirmer que les 82 % restants seront toujours dans les programmes de financement de l'ESR pour les années à venir. De plus, lors du vote du Projet Loi Finance (PLF) de 2021, première année d'application de ce budget, les

³ Le Conseil Scientifique de l'Observatoire National du Sport est actuellement composé de cinq chercheur·euses en sciences sociales, deux en sciences de gestion, deux en physiologie et biomécanique, une en sciences de l'éducation ainsi que de trois économistes et d'un juriste.

programmes 150, 172 et 193 (les programmes qui concernent la recherche scientifique) étaient en dessous des sommes annoncées par la LPR.

Par conséquent, l'ANESTAPS demande que les fonds alloués à la recherche prévus dans la LPR soient entièrement investis dans celle-ci, et que les PLF des prochaines années en tiennent compte.

2.2.2. La mensualisation des salaires

D'après l'arrêté du 11 octobre 2021, les salaires des doctorant·es doivent respecter une certaine somme minimale et être obligatoirement alloués mensuellement. Cependant, cela n'est pas toujours respecté, notamment en ce qui concerne la rémunération liée à la réalisation de vacances d'enseignement⁴. Cela place les doctorant·es en situation de précarité. En outre, l'article 11 de la LPR établit qu'à compter du 1er septembre 2022, *"la rémunération des chargés d'enseignement et des agents temporaires vacataires est versée mensuellement"*.

Par conséquent, l'ANESTAPS demande une évaluation de l'application de l'arrêté du 11 octobre 2021 et de l'article 11 de la LPR pour tous·tes les doctorant·es bénéficiant d'un financement, et plus précisément le versement mensuel systématique de leur salaire en respectant le montant minimum mentionné dans le dit arrêté. L'ANESTAPS demande également la mensualisation de la rémunération des doctorant·es vacataires, dans le mois suivant la réalisation des vacances en appui sur l'article 11 de la LPR.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- un rééquilibrage du nombre de financements en sciences humaines et sociales par rapport aux sciences de la vie ;
- l'ajout à la plateforme unique présentée précédemment d'un recensement de l'entièreté des financements possibles au niveau national ;
- le respect des budgets prévus par la Loi de Programmation Recherche dans les futurs Projet Loi Finance ;
- l'application stricte et généralisée de l'arrêté du 11 octobre 2021 concernant la mensualisation et le montant des salaires des doctorant·es ;
- l'application stricte de l'article 11 de la LPR concernant la mensualisation des rémunérations des doctorant·es vacataires.

2.3. Les conditions d'encadrement des doctorant·es

2.3.1. Un encadrement en manque de formation

Comme cela a été mentionné précédemment, tous·tes les doctorant·es doivent être encadré·es par au moins un·e chercheur·euse habilité·e à diriger des recherches

⁴ "Les vacataires chargés d'enseignement sont des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale" (République française, 29 Octobre 1987).

(HDR) pour pouvoir s'inscrire en thèse. Cette habilitation "*sanctionne la reconnaissance du haut niveau scientifique du candidat, du caractère original de sa démarche dans un domaine de la science, de son aptitude à maîtriser une stratégie de recherche dans un domaine scientifique ou technologique suffisamment large et de sa capacité à encadrer de jeunes chercheurs*" (République française, 04 novembre 2020). Le plus souvent, l'attribution de cette habilitation tient davantage compte de la carrière scientifique du·de la candidat·e que de son expérience d'encadrement, bien que celle-ci soit tout de même examinée. Pour autant, une expérience quelle qu'elle soit ne signifie pas forcément que le·a candidat·e dispose des compétences nécessaires à l'encadrement de doctorant·es. En effet, c'est le nombre d'encadrement de doctorat auquel a participé le·a candidat·e à l'HDR qui est évalué plutôt que la qualité des thèses encadrées ou que la qualité de l'encadrement proposé par cette personne.

L'ANESTAPS demande que des formations à l'accompagnement doctoral et à la pédagogie soient proposées à l'ensemble des chercheur·euses HDR et que le suivi de ces formations soit inclus dans les critères d'obtention de l'HDR au niveau national. De plus, l'ANESTAPS demande que ces formations soient réactualisées et que tout·e chercheur·euse souhaitant encadrer un·e doctorant·e ait suivi une formation à l'accompagnement et à la pédagogie dans les 5 ans précédant l'inscription en première année de thèse du·de la doctorant·e concerné·e. Ces formations devront être cadrées nationalement et à la charge des écoles doctorales.

2.3.2. Des capacités d'encadrement à limiter

Certaines chartes d'écoles doctorales ne mentionnent à ce jour aucune limite en termes de capacité d'encadrement par chercheur·euse HDR. Par conséquent, le nombre de doctorant·es encadré·es par chercheur·euse est très variable d'une école doctorale à une autre. Il arrive parfois que certain·es chercheur·euses encadrent plus de 20 doctorant·es simultanément (RNCD, 2023), en se faisant le plus souvent accompagner d'un·e ou plusieurs autres chercheur·euses n'étant pas HDR. Il s'agit souvent de directions camouflées dans lesquelles le·a chercheur·euse HDR ne joue pas d'autre rôle que celui de signer les articles scientifiques issus des travaux de thèse et les documents administratifs en lien avec la thèse, en laissant ainsi les tâches de direction et d'accompagnement aux autres chercheur·euses n'étant pas HDR. De plus, l'enquête du RNCD (2023) montre que la disponibilité des directeur·ices est fortement impactée par le nombre de doctorant·es encadré·es. Ainsi, dès 4 doctorant·es encadré·es, 20 % des doctorant·es estiment que leur directeur·ice n'est pas assez disponible, et ce chiffre augmente avec le nombre de doctorant·es.

Face à ce problème, l'ANESTAPS demande qu'une limite nationale soit fixée à 300 % d'encadrement par chercheur·euse (par exemple, 3 doctorant·es à plein temps, 6 doctorant·es en co-direction par deux chercheur·euses) sur le modèle de l'école doctorale ISCE du collège doctoral de l'Université Grenoble Alpes et que le nombre maximum de doctorant·es encadré·es soit fixé à 8 par chercheur·euse sur le modèle de l'école doctorale ELICCE du collège doctoral Bretagne. Bien entendu, si certaines écoles doctorales souhaitent mettre en place des limites encore plus fortes, elles doivent en avoir la possibilité. Pour autant, chaque école doctorale se doit de

mentionner ces limites dans sa charte. L'ANESTAPS rappelle à cette occasion qu'il est primordial et légalement obligatoire que ladite charte soit signée par l'ensemble des parties prenantes (doctorant·es, directeur·ices de thèse, responsable de l'établissement, etc.) comme mentionné dans l'article 10 de l'arrêté du 25 mai 2016 (République française, 04 novembre 2022).

2.3.3. Les comités de suivi

Depuis la publication initiale de l'arrêté ministériel du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat, les écoles doctorales sont chargées de mettre en place pour chaque doctorant·e un comité de suivi individuel (CSI), parfois appelé comité de suivi de thèse (CST), que nous appelleront comité de suivi. Ce comité a pour mission de vérifier l'avancement des travaux de recherche de l'étudiant·e en doctorat mais également de s'assurer que les relations doctorant·e-encadrant·e(s) ne sont pas conflictuelles. Si ce dispositif permet un suivi plus personnel de l'avancement de la thèse et de l'état psychologique du·de la doctorant·e, il demeure à la charge des écoles doctorales, et de très nombreuses disparités existent. Ainsi, si certain·es doctorant·es sont plutôt satisfaits du dispositif, d'autres s'avèrent déçu·es par ce dernier. À l'origine de cette déception peut se trouver la composition de leur comité de suivi (par exemple, membre proche de leur encadrant·e de thèse, manque d'expertise concernant la thématique de recherche) ou encore l'absence d'entretiens individuels pour le doctorant·e et pour l'encadrement de thèse. Un autre aspect pouvant être problématique reste la multiplicité des tâches et rôles qui incombent à ce comité de suivi. Les membres du comité ont à la fois un devoir de veille d'avancement scientifique avec le pouvoir de mettre fin à la thèse d'un·e doctorant·e, et un devoir d'écoute et de vérification des conditions de travail du·de la doctorant·e (par exemple, disponibilité des équipements, relations avec son encadrement). Ces deux rôles semblent conflictuels et mettent les doctorant·es dans une situation inconfortable pouvant mettre en péril l'ouverture à la discussion sur les problèmes liés à l'encadrement. Il paraît difficile pour un·e doctorant·e de se confier concernant les difficultés humaines qu'il peut rencontrer avec son·a directeur·ice de thèse auprès de personnes collègues de ce·tte directeur·ice et qui ont le pouvoir de mettre un terme à sa thèse.

Ainsi, l'ANESTAPS demande la mise en place de critères plus stricts en matière d'expertise et/ou de liens existants entre l'encadrement de thèse et les membres du comité de suivi pourrait permettre de diminuer les risques d'obtenir une composition décevante du comité de suivi pour l'étudiant·e. L'obligation d'organiser des entretiens individuels et séparés avec le·a doctorant·e et ses encadrant·es est également une piste d'amélioration intéressante. Enfin, l'harmonisation des comités de suivi est un point d'amélioration primordial afin de lutter contre les disparités en matière de qualité de suivi des doctorant·es. Il serait également pertinent de proposer deux comités de suivi différents : un comité ayant à charge d'évaluer l'état d'avancement scientifique et un comité ayant à charge d'évaluer les conditions de travail du·de la doctorant·e. Le deuxième étant le plus critique, comme le propose la loi, il semble pertinent de le laisser chaque année. En ce qui concerne le premier, on pourrait considérer qu'il soit réalisé à mi-parcours du doctorat (par exemple, au cours

de la deuxième année) puis tous les deux ans dans le cadre d'un doctorat durant 4 ans ou plus.

2.3.4. La systématisation des pré-soutenances

La soutenance de thèse est un incontournable pour tous·tes les doctorant·es. En effet, il s'agit de l'étape finale qui conditionne l'obtention du diplôme. Ainsi, cette soutenance est très souvent un facteur de stress important chez les étudiant·es. Les pré-soutenances sont en quelque sorte une répétition générale de la soutenance. Certains laboratoires ou certain·es encadrant·es de thèse systématisent d'ailleurs leur mise en place pour l'ensemble des doctorant·es. Si ces pré-soutenances permettent à une partie des doctorant·es de se sentir mieux préparer, pour d'autres, elles constituent un facteur de stress supplémentaire dans une période de préparation déjà très stressante pour chacun·e. C'est pour cela que la FAGE s'était opposée au texte original de l'arrêté du 25 mai 2016 qui prévoyait la systématisation nationale des pré-soutenances à l'ensemble des doctorant·es. Pour autant, comme cela a été mentionné, ces pré-soutenances sont bénéfiques à certain·es d'entre elles·eux.

L'ANESTAPS se positionne pour la possibilité, pour chaque doctorant·e, de bénéficier d'une pré-soutenance de thèse s'il en émet le souhait. Ce souhait doit être explicite et personnel. En aucun cas le·a doctorant·e ne doit subir une quelconque pression extérieure vis-à-vis de l'organisation de cette pré-soutenance.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- l'ajout du suivi d'une formation à l'accompagnement et à la pédagogie dans les critères d'obtention de l'HDR ;
- la nécessité, pour chaque encadrant·e, d'avoir suivi une formation à l'accompagnement et à la pédagogie dans les 5 ans précédant l'inscription du·de la doctorant·e en première année de thèse ;
- un taux d'encadrement limité à 300 % et à 8 doctorant·es par encadrant·e ;
- la mise en place de critères plus stricts pour la composition des comités de suivi (obligations et cadrage) ;
- la division du comité de suivi en deux comités distincts : un comité de suivi scientifique et un comité de suivi sur les conditions de travail ;
- la possibilité, pour chaque doctorant·e, de pouvoir bénéficier d'une pré-soutenance de thèse s'il en émet le souhait personnel.

2.4. Les conditions de travail

2.4.1. Le non-respect du Code du travail

Réaliser une thèse est une tâche complexe durant laquelle le·a doctorant·e est souvent amené·e à évoluer seul·e. Les rythmes de travail peuvent être peu réguliers mêlant travaux personnels de recherche, suivi de formations et enseignement. En effet, les doctorant·es, par leur statut, doivent souvent donner des cours (par exemple, dans le cadre de missions complémentaires, voir partie 2.6.1.). En principe,

ces cours ainsi que toutes les autres activités annexes du·de la doctorant·e ne devraient pas dépasser un sixième du temps consacré à l'ensemble de ses activités (République Française, 2023). En pratique, c'est loin d'être le cas (FAGE, 2022). D'autre part, les doctorant·es bénéficient de nombreux droits au même titre que les travailleurs. Cependant, ils ne les connaissent pas ou ne les respectent pas. Par exemple, iels ont le droit à au moins 24 heures consécutives hebdomadaires de congés et à un repos quotidien de 11 heures minimum. Pourtant, l'enquête de la FAGE (2022) a mis en exergue que les doctorant·es travaillent en moyenne 47 heures par semaine, ce qui est bien loin des 35 heures réglementaires régies par le Code du travail. La moitié d'entre elles-eux avoue même faire des semaines sans jour de repos. Ce constat, également vrai en STAPS, concerne tout autant les doctorant·es financé·es ayant signé un contrat de travail que les doctorant·es non financé·es. Malheureusement pour ces dernier·ères, la protection par le Code du travail ne s'applique pas à elles-eux, bien qu'iels effectuent le même travail.

Afin de garantir l'intégrité des doctorant·es, il paraît essentiel que les responsables de thèse assurent un suivi plus approfondi de leurs étudiant·es pour s'assurer qu'iels respectent davantage les réglementations du Code du Travail. Dans le même temps, il faut aussi sensibiliser plus encore les doctorant·es sur les différents droits qu'iels ont. Pour cela, la plateforme unique d'accès aux informations proposée précédemment doit être mise en place, permettant une égalité sur tout le territoire national.

2.4.2. Les inégalités d'équipements personnels

Quand un·e doctorant·e débute, iel découvre des conditions de travail différentes de celles du master. Selon les territoires et laboratoires, celles-ci peuvent être délétères au bon déroulement d'une thèse. En effet, chaque doctorant·e n'a pas automatiquement de bureau. Ensuite, les bureaux peuvent ne pas être aux normes dictées par le Code du Travail (par exemple, taille insuffisante, trop grand nombre de personnes). Parfois, les bureaux ne sont pas à proximité du laboratoire, ce qui crée une distance entre le·a doctorant·e et son·a directeur·ice de thèse. D'autre part, pour le bon déroulement d'une thèse, du matériel est nécessaire, comme un ordinateur portable permettant l'usage des logiciels d'analyse de données nécessaire au travail de recherche. Ce matériel représente un coût et n'est en général pas pris en charge par le laboratoire ou l'université.

Afin de mettre tous·tes les doctorant·es sur une même base et permettre le bon déroulement des années de doctorat, il est nécessaire de revoir les conditions de travail dans chaque laboratoire et université. Chaque doctorant·e doit pouvoir avoir une place dans un bureau, selon les normes du Code du travail. Pour un bureau, le Code du travail n'impose aucune surface minimale mais impose des exigences de sécurité et d'hygiène (*cf.* Articles R4214-22 à R4214-25 du Code du travail). Les bureaux des doctorant·es, comme n'importe quelles autres travailleur·euses doivent être mis aux normes, indiquées par le Code du travail. Il est également primordial de fournir le matériel nécessaire au travail d'un·e doctorant·e. L'ANESTAPS demande que le prêt d'un ordinateur assez puissant pour effectuer des tests statistiques soit

garanti pour tout·e étudiant·e entrant en première année de doctorat. Ce prêt doit être garanti par le laboratoire du·de la doctorant·e.

2.4.3. Les inégalités d'accès aux équipements de la recherche

Le troisième cycle en STAPS implique souvent l'utilisation d'équipements spécifiques pour la collecte de données et la réalisation d'expériences. L'accès à ces équipements permet aux doctorant·es d'effectuer des recherches de meilleure qualité et donc de contribuer davantage à l'avancement des connaissances dans leur domaine. Cela peut également ouvrir la porte à des recherches novatrices et à des expérimentations uniques, permettant ainsi aux doctorant·es en STAPS d'enquêter sur des domaines peu explorés et de faire des découvertes originales. Enfin, l'utilisation d'équipements spécifiques offre la possibilité de développer des compétences techniques avancées, ce qui peut être précieux pour la future carrière académique ou professionnelle des doctorant·es en STAPS. Pour autant, l'accès à ces équipements n'est pas toujours possible pour tous·tes.

L'ANESTAPS demande donc un accès garanti à des équipements scientifiques spécifiques de pointe en lien avec la thématique de recherche investiguée pour l'ensemble des doctorant·es en STAPS, notamment avec une répartition du budget de l'ANR dédiée aux équipements.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- la mise en place pour les doctorant·es de dispositifs d'information de leurs différents droits ;
- un espace de travail suivant les recommandations d'hygiène et de sécurité du Code du travail pour chaque doctorant·e ;
- le prêt du matériel nécessaire (à minima un ordinateur) et un accès garanti aux équipements spécifiques de recherche permettant à chaque doctorant·e de réaliser ses travaux.

2.5. La formation doctorale

2.5.1. Les formations proposées par les écoles doctorales

Le doctorat constitue pour l'étudiant·e une formation à la recherche par la recherche. Ainsi, ce diplôme est à la fois composé d'un travail de recherche personnel de l'étudiant·e et d'un suivi obligatoire de formations visant à améliorer les compétences des futur·es docteur·es (arrêté du 25 mai 2016, article 3). Tout comme pour le comité de suivi, la mise en place de ces formations est entièrement à la charge des écoles doctorales. Ainsi, il existe de nombreuses disparités entre les différentes écoles doctorales, même au sein de la 74^e section du CNU (par exemple, le nombre d'heures de formation à suivre, la composition du catalogue de formation). Ces nombreuses différences aboutissent une nouvelle fois à des avis mitigés chez les doctorant·es concernant la qualité des formations doctorales et surtout à de grandes

inégalités de formation entre elles-eux. L'enquête de la FAGE (2022) révèle ainsi que les doctorant·es de toutes disciplines attribuent la note moyenne de 4,6/10 à la pertinence des formations dispensées. Lorsque l'on s'intéresse uniquement à la 74^e section (n = 16), cette note monte à 5,6/10. Ces résultats indiquent clairement une inadéquation entre les attentes et besoins des doctorant·es et les formations actuellement proposées au sein des différentes écoles doctorales. De plus, la recherche des formations sur le site ADUM (la plateforme nationale d'inscription aux formations doctorales) est parfois un jeu de hasard : comme la plupart des formations sont proposées au fil de l'eau, les doctorant·es sont contraint·es de vérifier le catalogue de formation très régulièrement pour ne pas louper les dates d'inscription de certaines formations. Il faut également savoir dans quelles rubriques chercher les formations d'intérêt car les thématiques peuvent être très vagues (par exemple, formations scientifiques, formations professionnalisantes). Finalement, les formations dispensées ne sont pas systématiquement encadrées par une fiche RNCP, ce qui ne permet ni au·à la doctorant·e, ni aux futur·es employeur·euses de ces dernier·ères de fournir/d'obtenir des garanties sur les contenus abordés durant ces formations.

Il semble alors nécessaire de proposer un cadrage national concernant les formations doctorales, à la fois en termes d'offre de formation (c'est-à-dire, la production d'un catalogue national des formations doctorales), mais également en termes de conditions d'accès et de suivi des formations (par exemple, volume horaire de formation, équivalences entre les heures d'enseignement et de formation, possibilité de faire valoir des formations hors-catalogue de l'école doctorale). Dans cet objectif, le site ADUM pourrait proposer un référencement des formations selon les connaissances à acquérir, les compétences développées (par exemple, analyse de données, médiation scientifique) et les sections universitaires correspondantes (la 74^e pour les STAPS), facilitant ainsi la lisibilité des formations. De plus, la plateforme pourrait proposer un outil de veille des différentes formations basées sur ces trois critères, afin que les doctorant·es ne loupent pas les formations qui leur seraient intéressantes. Enfin, il paraît indispensable que chaque formation présente au sein du catalogue soit régie par une fiche RNCP afin de garantir aux futur·es docteur·es et aux employeur·euses de ces dernier·ères une certaine qualité de formation. Étant basée sur le système des crédits ECTS (*European Credit Transfer and Accumulation System*, soit Système européen de transfert et d'accumulation de crédits en français), les fiches RNCP permettraient également à chaque doctorant·e d'obtenir des équivalences et de se déplacer en Europe.

2.5.2. Une formation obligatoire au fonctionnement des universités

Le public doctorant est confronté à un double statut qui peut parfois le mener à être étudiant·e et salarié·e d'une même université (voir partie 2.1.). Ce double statut crée un flou important concernant la représentation doctorale au sein des conseils des universités (par exemple, conseil d'administration, commission recherche, commissions disciplinaires, conseil des sports), de composantes (par exemple, conseil de gestion) ou d'autres instances (par exemple, conseil de laboratoire, conseil d'école doctorale). Cette méconnaissance peut même être élargie au fonctionnement

général de la recherche en France, que ce soit concernant les pouvoirs des différentes instances décisionnaires ou les problématiques de financement de l'ESR. De plus, le public doctorant est très peu sensibilisé aux enjeux de la représentation étudiante. Ainsi, peu d'entre elles-eux s'impliquent dans la vie démocratique de leur université par manque de connaissances et de sensibilisation.

Par conséquent, il est indispensable que les écoles doctorales voire les collèges doctoraux mettent en place des formations doctorales obligatoires sur l'écosystème de la recherche en France ainsi que sur le fonctionnement politique d'une université et l'importance de la représentation doctorale. Cette formation devra apporter des connaissances sur l'intégration du public doctorant dans les différents conseils des universités et plus largement du ministère de l'ESR ainsi que les sujets discutés et/ou votés dans chacun de ces conseils.

Pour aller plus loin, une part conséquente du public doctorant actuel s'engagera dans une carrière académique pour devenir un·e employé·e à part entière d'une université. À ce titre, il leur sera à nouveau possible de s'impliquer dans la vie démocratique de leur université. Une sensibilisation précoce aux enjeux de la représentation semble donc encore plus indispensable.

2.5.3. Les compétences développées

Il existe actuellement 22 fiches RNCP de doctorat. Parmi elles, plusieurs peuvent correspondre à un·e doctorant·e en sciences du sport, de l'activité physique et/ou du mouvement humain : Éducation formation, Santé humaine et action sociale, Service aux entreprises et aux collectivités et, enfin, Sport et activité physique. Ces fiches sont toutes constituées des mêmes compétences, ce sont uniquement les secteurs d'activité et d'emploi qui changent. Une relecture et une revalorisation de ces fiches doit être faite, en considération avec les compétences voulues en sortie de doctorat, la formation, mais aussi les enjeux sociétaux. Aujourd'hui, aucune formation ou atelier doctoral n'est mis en place pour sensibiliser aux enjeux environnementaux.

L'intégration de nouvelles compétences valorisables auprès des employeur·euses, notamment en termes de pédagogie et de didactique (éducation populaire), mais également des compétences en lien avec les enjeux sociétaux (transition écologique, lutte contre les discriminations...), est une évolution indispensable pour l'avenir du doctorat, en STAPS, et plus largement, en France. Les compétences spécifiques développées par un·e doctorant·e dépendent de son sujet de thèse. Une construction, avec son·a directeur·ice de thèse, d'un référentiel de compétences spécifiques à un sujet de thèse permettrait à un doctorant de mieux valoriser les compétences qui lui sont propres, notamment en STAPS, avec la pluridisciplinarité.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- la mise en place d'un cadrage national des formations doctorales en termes d'offre de formation, de conditions d'accès et du nombre d'heures à effectuer ;
- la mise à jour de la plateforme ADUM afin d'améliorer la lisibilité de l'offre de formation doctorale ;
- la mise en place d'une formation obligatoire au fonctionnement universitaire et à l'écosystème doctoral pour tous·tes les doctorant·es ;
- l'intégration de nouvelles compétences sur les enjeux sociétaux et l'innovation pédagogique au sein des fiches RNCP du doctorat ;
- la construction d'un portfolio de compétences spécifique à un sujet de thèse, avec le·a directeur·ice de thèse.

2.6. Les activités annexes au travail de recherche du·de la doctorant·e

2.6.1. Les missions complémentaires

Tout au long de son doctorat, l'étudiant·e de troisième cycle a la possibilité d'exercer un certain nombre d'activités annexes à sa thèse. Parmi ces activités annexes se trouvent les missions complémentaires. Ces dernières permettent à l'étudiant·e en doctorat d'acquérir de nouvelles compétences tout en bénéficiant d'un complément au salaire. Ces missions peuvent aller de l'enseignement à la médiation scientifique en passant par des interventions d'expertises et/ou de *consulting* au sein d'entreprises. Selon l'enquête doctorat de la FAGE de 2022, 58 % des doctorant·es font des missions complémentaires. Parmi elles-eux, 78 % enseignent en complément de leur thèse. Selon la réglementation en vigueur, les activités annexes, dans leur globalité, ne doivent pas dépasser un seuil d'un sixième du temps de travail annuel (République française, 2023). Pourtant, l'enquête de la FAGE (2022) révèle qu'une majorité de doctorant·es dépassent largement ce seuil, atteignant presque un tiers du temps de travail annuel. Bien qu'elles ne soient pas intégrées directement au sein des contrats doctoraux, ces activités annexes sont souvent nécessaires pour le déroulement des thèses, car elles représentent une source de revenu non négligeable pour le·a doctorant·e. De plus, elles deviennent parfois indispensables pour la suite de la carrière du·de la doctorant·e. Par exemple, pour obtenir la qualification de maître·sse de conférences en section 74 (STAPS au CNU), le·a candidat·e doit avoir effectué un minimum de 100 heures d'enseignement à l'université au cours des cinq dernières années. En outre, la diversité des contrats doctoraux laisse place à une complexité de l'analyse et de l'accès à l'information. Les doctorants en CIFRE n'ont que rarement accès aux missions complémentaires. Il arrive parfois que leur contrat permette le cumul d'emploi et leur donne l'occasion d'effectuer des vacations d'enseignement qui représente une charge horaire supplémentaire au travail de recherche déjà important. Ainsi, bien que la réalisation de missions complémentaires durant la thèse soit une source riche d'expériences pour les doctorant·es, celles-ci ne doivent pas prendre le pas sur le travail de recherche du·de la doctorant·e, comme cela peut être le cas pour les doctorant·es les plus précaires.

Par conséquent, l'ANESTAPS demande une revalorisation du taux horaire des heures réalisées dans le cadre des missions complémentaires au doctorat ainsi que des vacances d'enseignement qui peuvent être réalisées par les doctorant·es n'ayant pas pu bénéficier de cette mission (l'accès à cette mission est limité à un certain nombre de doctorant·es chaque année).

2.6.2.L'engagement étudiant : la question de la valorisation

Comme tous·tes les étudiant·es, les doctorant·es peuvent être amené·es à s'engager pendant leurs études. Qu'il s'agisse de représenter la cause doctorale en tant qu'élu·e dans les conseils de laboratoire ou de composante, au sein des écoles doctorales, dans les conseils centraux des universités, ou même dans les conseils d'administration des CROUS, mais aussi par un engagement associatif au sein d'une association étudiante (par exemple, au sein de l'ACAPS au niveau national ou au sein d'une association étudiante au niveau territorial). Cet engagement permet à l'étudiant·e en doctorat de développer de nombreuses compétences transversales qui diffèrent de celles développées au sein de leur diplôme. Si les étudiant·es en Licence et Master ont souvent la possibilité de valoriser leur engagement étudiant dans leur diplôme (par exemple, par la validation d'unités supplémentaires, par l'obtention de points bonus sur la moyenne), ces dispositifs ne s'appliquent pas aux étudiant·es en doctorat. Ainsi, il est souvent très difficile pour les doctorant·es de valoriser leur engagement étudiant. Ceci explique en partie le faible engagement de ces dernier·ères qui estiment généralement qu'un engagement supplémentaire pourrait représenter une charge de travail additionnelle trop faiblement récompensée.

La valorisation de l'engagement des doctorant·es apparaît comme une nécessité afin d'encourager le développement de la citoyenneté, et pour faire bénéficier aussi bien les conseils que les associations des connaissances et compétences de ces dernier·ères. L'article 34 de la Loi Egalité et Citoyenneté (Loi n°2017-86 du 27 Janvier 2017) précise les dispositions possibles permettant d'accompagner et de valoriser l'engagement étudiant. Dans cette logique, les doctorant·es doivent pouvoir bénéficier du même cadre légal pour leur engagement en tant qu'élu·es ou dans une association étudiante. Les engagements doivent être valorisés, favorisés et non freinés. Pour cela, les journées de rentrées, lors desquelles les associations se présentent, doivent s'étendre au doctorat et permettre ainsi à chacun·e de découvrir une association qui lui plaît et dans laquelle iel pourrait s'engager. Ensuite, les régimes spéciaux étudiants doivent être étendus aux doctorant·es, permettant notamment la décharge de certaines missions annexes au profit d'autres activités bénévoles riches d'apprentissages.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- la mise en place d'un cadrage national de la formation en doctorat ;
- la reconnaissance systématique de la formation doctorale via les fiches RNCP ;
- une revalorisation du taux horaire des heures d'enseignement pour les doctorant·es assurant une mission d'enseignement ou des vacances ;
- l'inclusion des doctorant·es dans les journées de présentation des associations ;
- la valorisation de l'engagement bénévole des doctorant·es au sein des instances démocratiques de l'université et/ou des associations étudiantes.

2.7. Violences sexistes et sexuelles, intégrité physique et santé mentale

2.7.1. Les violences sexistes et sexuelles en laboratoire

Les violences sexistes et sexuelles sont un mal connu et identifié de l'université, et le secteur de la recherche n'est pas épargné. En 2022, une enquête menée auprès de 1800 doctorant·es a montré que 25 % d'entre elles·eux avaient été témoins ou ont elles·eux-mêmes vécu des situations à connotation sexiste au moins une fois dans leur doctorat (Combes, 2022). Pour autant, il est très rare qu'une plainte soit déposée par un·e doctorant·e. Cela s'explique par plusieurs facteurs. Premièrement, la menace que pourrait faire peser une telle démarche sur la poursuite des travaux de thèse. Dans de nombreux cas, la direction de thèse est directement impliquée dans ces situations à connotations sexiste ou sexuelle (Combes, 2022), ce qui engendre une pression implicite sur le·a doctorant·e qui peut craindre pour la bonne suite de sa thèse s'il vient à dénoncer les violences dont iel est victime. La deuxième raison qui peut être avancée est la complexité et l'opacité des démarches qui sont souvent impersonnelles et qui ont la réputation de très rarement aboutir. La banalisation des comportements sexistes par la société et par les personnels de recherche elles·eux-mêmes est une autre raison. Elle entraîne les victimes à minimiser les agissements qu'iels ont subis, ce qui les place dans une situation très inconfortable et laisse la possibilité aux auteur·ices des violences de recommencer. Enfin, l'université et les laboratoires de recherche sont un environnement fortement masculinisé. En STAPS, cette forte masculinité est d'autant plus forte. Couplée aux stéréotypes de genre qui peuvent exister dans le champ du sport, la filière STAPS est identifiée comme un terrain propice aux comportements sexistes et à leur minimisation. À l'image de l'université, les écoles doctorales ne sont pas épargnées par les cas de violences sexistes et sexuelles. Au contraire, le fonctionnement actuel des écoles doctorales contribue à ce que les doctorant·es ne se plaignent pas. De plus, le manque d'information et de formation des doctorant·es à ce sujet renforcent l'opacité qui entoure les démarches existantes. Pour prévenir les faits de harcèlement et de violences physiques, l'arrêté du 26 août 2022 modifiant l'arrêté du 25 mai 2016 a renforcé les missions de détection et d'alerte des comités de suivi, introduits dans la réglementation nationale en 2016. Les écoles doctorales ont désormais l'obligation de signaler à une cellule d'écoute au sein de l'établissement tous les

« actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes » dès qu'elles en ont connaissance. Bien que cet arrêté présente une avancée, cela n'est pas suffisant. Enfin, cet environnement sexiste perdure après le doctorat. On le retrouve notamment dans les cas de discriminations à l'emploi. En effet, une enquête de l'Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur (2023) révèle que *“trois ans après l'obtention de leur doctorat, [les doctorantes] gagnent en moyenne 7 % de moins que leurs homologues masculins et sont 63 % à accéder à un emploi stable contre 68 % des hommes”*. Cet environnement sexiste se ressent également dans les instances politiques, comme le montre la composition du conseil scientifique de l'observatoire national du sport mis en place par l'arrêté du 21 février 2024 qui comprend dix hommes pour seulement cinq femmes.

Pour lutter contre ces violences et le sexisme dont peuvent être victimes les doctorantes, l'ANESTAPS demande la mise en place de la mixité obligatoire dans la composition du comité de suivi ainsi que la possibilité pour chaque doctorant·e de choisir un·e membre du comité de suivi. Il est important aussi de mettre en place une personne référente discriminations et/ou violences sexistes et sexuelles dans chaque laboratoire. En outre, des campagnes de sensibilisation au sein du laboratoire ainsi que des formations doivent être proposées pour que des comportements jugés aujourd'hui comme anodins alors qu'ils sont des cas avérés de violences sexistes et sexuelles soient bannis. Enfin, le problème du sexisme au sein des composantes et laboratoires STAPS est en lien avec le faible nombre de femmes dans ces mêmes structures. Promouvoir la place des femmes dans les laboratoires permettrait de leur donner les mêmes chances que les hommes et ainsi de basculer vers une formation et une société plus égalitaire.

2.7.2. La santé mentale et physique des doctorant·es

En plus de la charge mentale que représente le travail d'une thèse, tous les éléments cités plus haut constituent des facteurs de stress qui peuvent être problématiques pour la santé des doctorant·es, et particulièrement pour leur santé mentale. En effet, les doctorant·es présentent davantage de troubles de la santé mentale (par exemple, dépression, anxiété, burnout) que le reste de la population (Hazell, 3 février 2022). Cela est dû aux conditions de travail citées ci-dessus, mais surtout à la culture de la pression, de la productivité et de la dévaluation qui est omniprésente en France. Les jeunes chercheur·euses sont ainsi comparé·es par le nombre d'articles publiés, de communications réalisées, etc. qui conduisent à des discours favorisant la surcharge de travail et freinant les moments de récupération. Quand on est doctorant·e, il n'est pas rare d'entendre que *“les vacances en doctorat, c'est un concept”* ou d'être incité·e à travailler tard le soir, la nuit, le week-end. Or, un environnement de travail peu stressant et du temps hors travail (par exemple, loisir) sont des éléments importants pour maintenir une bonne santé mentale (Sonnentag, 2018). En septembre 2022, l'ANESTAPS et l'Observatoire National de l'Activité Physique et de la Sédentarité présentaient les chiffres de la pratique sportive universitaire. Parmi ceux-ci, très peu concernaient les doctorant·es. Et pour cause, une fois arrivé·es en première année de thèse, de nombreux·euses doctorant·es

arrêtent de pratiquer une activité physique et/ou sportive régulière pour des raisons de temps (première raison évoquée dans le rapport d'enquête de l'ONAPS de février 2023). L'insécurité financière et le manque de visibilité sur les débouchés professionnels du doctorat font également partie des raisons de l'état catastrophique de la santé mentale des doctorant·es. En effet, l'incertitude au travail est liée avec une altération de la santé mentale/du bien être des salariés (Silla *et al.*, 2009). En STAPS, cette problématique est aussi présente. Néanmoins, nous manquons de chiffres concrets et de visibilité. Finalement, il est courant que la santé physique des doctorant·es soit altérée, particulièrement en fin de thèse où la rédaction prend une place importante. Comme la plupart des travailleur·euses dont le temps de travail sur ordinateur est conséquent, les doctorant·es peuvent être sujet·tes à des troubles musculo-squelettiques (par exemple, tendinite au niveau des épaules, coudes, poignets et mains) en lien avec l'adoption de postures sédentaires et de mouvements répétitifs (par exemple, taper sur le clavier, déplacer et cliquer avec la souris) (INRS, 2023). Le manque de temps pour pratiquer une activité physique les rend aussi plus susceptibles de développer ce type de problème de santé physique par déconditionnement de leur corps.

Pour limiter l'impact sur la santé des doctorant·es, tous les éléments qui participent à l'altération de la santé mentale du·de la doctorant·e doivent être ciblés. Pour cela, plusieurs actions doivent être mises en place. D'abord en ce qui concerne l'accès à l'information. Dès la rentrée universitaire, il faut informer les doctorant·es sur les services de santé étudiante et du travail, et les aides disponibles auxquels iels peuvent avoir accès tout au long de leur doctorat. Les services de santé étudiante ainsi que les encadrant·es de thèse elles·eux-mêmes doivent être formé·es aux risques psychosociaux et physiques d'un doctorat. De plus, des campagnes de sensibilisation peuvent également être menées, sur des dates clés, comme les avant-thèses ou les rentrées. Ensuite, les offres de pratiques sportives universitaires, bien que disponibles en théorie pour les doctorant·es, ne sont pas adaptées à ces dernier·ères. Pour lever le frein temporel, l'accès à la pratique doit être approché des laboratoires et les bureaux peuvent être imaginés avec des solutions de design actif, de même que les couloirs ou différents bâtiments du laboratoire. La sensibilisation à l'importance des pauses actives ne doit pas être ignorée. Enfin, la mise en place d'un·e référent·e activité physique dans chaque laboratoire permettrait d'accompagner individuellement chaque doctorant·e dans la mise en place d'une pratique physique et/ou sportive régulière.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- la mise en place de campagnes et formations de sensibilisation aux discriminations et aux violences sexistes et sexuelles ;
- la désignation d'un·e référent·e discrimination et/ou violences sexistes et sexuelles dans chaque laboratoire ;
- la mixité dans les comités de suivi ainsi que la possibilité pour le·a doctorant·e d'en choisir un·e membre ;
- un accès à l'information simplifié quant aux services de santé étudiante ;
- la formation des Services de Santé Étudiante et des encadrant·es de thèse aux risques psychosociaux et la mise en place de campagnes de sensibilisation en lien avec le troisième cycle ;
- l'adaptation de certains horaires de sport universitaire pour les doctorant·es ;
- la désignation d'un·e référent·e activité physique au sein de chaque laboratoire, chargé·e du suivi des pauses actives.

2.8. Lien Europe, affaires internationales

Le niveau moyen en langue vivante peut varier en fonction de plusieurs critères pour les étudiant·es en STAPS comme l'obligation et/ou la valorisation pour les étudiant·es de pratiquer ces enseignements. Cependant, en général, les étudiant·es en STAPS se concentrent davantage sur les aspects scientifiques et/ou pratiques liés au domaine sportif, car le niveau en langues vivantes n'est que très rarement au cœur du cursus. Ce faible niveau en langues étrangères, perceptible dès la licence, entraîne de nombreuses problématiques pour les étudiant·es en STAPS et d'autant plus pour les doctorant·es issu·es de cette filière. En effet, cela pose des problèmes d'accès aux ressources de recherche. Une grande partie des travaux académiques et des avancées scientifiques sont publiés en anglais. Si un·e doctorant·e ne peut pas lire et comprendre intégralement ces ressources, iel peut manquer des informations cruciales pour sa recherche. Ce retard linguistique cause aussi des problèmes concernant les collaborations et publications internationales. Les collaborations scientifiques avec des chercheur·euses ou des doctorant·es internationaux·ales peuvent être compromises si le·a doctorant·e ne peut pas communiquer efficacement dans la langue de travail (l'anglais le plus souvent). Cela peut limiter les opportunités de partage d'idées et de développement de projets conjoints. Enfin, des problèmes de visibilité et d'impact du travail de thèse ainsi que d'opportunités professionnelles se posent. Les travaux de recherche ont un plus grand impact s'ils sont publiés en anglais et/ou traduits dans plusieurs langues. Si un·e doctorant·e ne peut pas publier son travail dans une autre langue que sa langue maternelle, iel risque de limiter fortement l'impact de ce dernier. Un bon niveau dans une langue étrangère (surtout anglais) peut ouvrir des opportunités professionnelles élargies, surtout après une thèse, que ce soit dans le milieu de la recherche académique ou privée.

Une fois ce constat établi, la solution est toute trouvée : mettre en place des enseignements d'anglais cohérents en STAPS, permettant le réel développement des compétences nécessaires à un travail en anglais. Ces cours ne devront pas être de simples redites des cours du collège ou du lycée, mais des mises en pratique

adaptées au domaine des sciences du sport et de l'activité physique. Conscients des disparités de niveaux, des solutions doivent être proposées à tout·e étudiant·e qui souhaiterait revoir ses bases ou améliorer son niveau. Afin d'intéresser les étudiant·es dès la première année de licence, il est important de mettre en lumière les enjeux de l'apprentissage de l'anglais et les problématiques qui en ressortent aujourd'hui après un master ou une licence STAPS. Des outils et modules de sensibilisation peuvent être imaginés et mis en place sur des périodes propices.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- l'amélioration des cours d'anglais en STAPS, en adéquation avec la filière et la recherche ;
- la mise à disposition d'outils d'aide (mentor, tuteurs, mooc, etc.) pour tous·tes ;
- le renforcement des actions visant à faire comprendre les enjeux et problématiques en lien avec l'apprentissage de l'anglais par des éléments de sensibilisation.

3. Après sa thèse

Qu'elle fasse l'objet d'un financement ou non, la thèse en STAPS constitue en elle-même une expérience professionnelle qu'il est parfois difficile de faire valoir auprès d'employeur·euses potentiel·les, notamment dans le secteur privé. Lors de son doctorat, le·a doctorant·e STAPS fait face à des problématiques similaires à n'importe quel emploi (travail en équipe, délais à respecter...) et développe des compétences transversales qui sont très utiles dans la quasi-totalité des possibilités d'emploi futures (travail en autonomie, rédaction, rigueur, traitement et analyse de données). Pour autant, lorsque le doctorat est considéré comme une simple poursuite d'étude, il est courant que le·a jeune docteur·e soit défavorisé·e par rapport à un·e ingénieur·e (bac +5) (Stromboni, 2017). De plus, l'insertion professionnelle des jeunes docteur·es est souvent précaire en sortie de diplôme. En 2017, les chiffres du ministère de l'ESR montrent que 45 % des docteur·es occupent un emploi à durée déterminée durant les cinq premières années qui suivent l'obtention de leur diplôme (Ministère de l'ESR, février 2017). Bien que cette situation soit considérée comme "normale" pour tout·es ceux·celles qui enchaînent les contrats post-doctoraux en attendant leur première titularisation à un poste de maître de conférences, elle n'est pas moins précarisante et intolérable.

3.1. Les problèmes d'insertion professionnelle académique

En 10 ans, le nombre de recrutements à l'université a chuté de près de moitié, information paradoxale quand on sait que les départs en retraite se multiplient. Avec une hausse de 10,5 % en 2022, selon une note statistique du ministère de l'ESR (Ministère de l'ESR, juin 2023), les prévisions sont bien pires. En effet, le ministère prévoit, entre 2021 et 2029, une augmentation de 53 % des départs en retraite en

moyenne, et de 97 % dans le domaine des sciences (le bond le plus élevé). Comme c'est déjà le cas actuellement, de nombreux·euses doctorant·es ne trouveront pas d'emplois ou bien se tourneront vers l'enseignement privé, qui ouvre de meilleurs postes et plus nombreux. La filière STAPS n'en est pas moins touchée, en témoigne le mouvement STAPS Oubliés, et la problématique de l'insertion professionnelle dans l'enseignement public pour les jeunes docteur·es doit être prise en compte.

Quand l'ensemble de la composante STAPS est en tension et nécessite de nouveaux recrutements, l'ANESTAPS demande une augmentation du nombre de postes titulaires ouverts chaque année sur Galaxie, permettant de réduire les tensions, d'améliorer les conditions d'études des étudiant·es en STAPS et une meilleure insertion professionnelle pour l'ensemble des jeunes docteur·es pouvant prétendre à intégrer la section 74 du CNU.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- l'augmentation du nombre de postes titulaires universitaires en STAPS.

3.2. La méconnaissance des débouchés professionnels

Les débouchés des doctorant·es STAPS sont nombreux. Pour autant, la carrière académique (contrat post-doctoral, maître de conférence) est très souvent privilégiée par les jeunes docteur·es. Par exemple, 69 % de la promotion 2018 de l'école doctorale 463 Sciences du Mouvement Humain est insérée professionnellement dans la recherche publique ou l'enseignement supérieur, 3 ans après sa soutenance. Parfois, ce choix s'opère simplement car les doctorant·es pensent qu'il s'agit de leur seule opportunité d'emploi ou presque. En effet, en dehors du·de la doctorant·e en contrat CIFRE qui bénéficie d'un contact direct avec le monde de l'entreprise, la plupart des doctorant·es n'ont quasiment jamais quitté le monde académique. Par conséquent, iels se retrouvent comme pris dans un moule universitaire duquel il est difficile de sortir par manque d'informations. L'encadrement du·de la doctorant·e est lui-même issu du monde académique et il lui est généralement difficile de proposer d'autres opportunités d'insertion professionnelle au·à la doctorant·e après son doctorat. Pourtant, le secteur public non académique (enseignement secondaire, ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques, concours de la fonction publique) et le secteur privé (incubateurs de start-up, laboratoires privés, entreprises, services de recherche et développement) sont souvent à la recherche d'une expertise forte dont dispose les docteur·es et constituent donc de réelles opportunités d'emploi pour les jeunes docteur·es.

Une nouvelle politique de formation et de communication concernant les possibilités d'insertion professionnelle des jeunes docteur·es est une solution à ce problème de manque d'information. Des ateliers de construction du projet professionnel doivent également être mis en place, permettant à chaque doctorant·e de découvrir les multiples possibilités d'insertion professionnelle qui s'ouvrent à lui. Il est important de noter que les débouchés dépendent évidemment de la thématique de recherche et/ou parfois du type de contrat du·de la doctorant·e (dans le cas d'une thèse financée). En effet, un·e doctorant·e ayant réalisé sa thèse en sociologie

du sport n'aura pas exactement les mêmes débouchés qu'un·e doctorant·e qui a étudié la biomécanique par exemple. Il faut alors penser à spécifier les formations et/ou ateliers en fonction des doctorant·es qui y participent afin que les besoins de chacun·e en matière d'informations soient comblés. Enfin, la généralisation de l'organisation d'événements dédiés à l'insertion professionnelle des jeunes docteur·es serait également une solution intéressante. C'est notamment ce qu'a mis en place l'Université Paris-Saclay avec la première édition de son événement intitulé "Nouvelles perspectives pour l'enseignement supérieur et la recherche" le 19 octobre 2023.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- la mise en place d'ateliers de construction professionnelle pour tous·tes les doctorant·es ;
- une adaptation de ces ateliers en fonction des thématiques de recherche des doctorant·es qui y participent ;
- la généralisation de la mise en place d'événements dédiés à l'insertion professionnelle des jeunes docteur·es.

3.3. L'entrepreneuriat, une possibilité sous-exploitée

Parmi les nombreux débouchés possibles après un doctorat se trouve la création d'entreprise, autrement appelée l'entrepreneuriat, qui occupe une place très importante dans le domaine du sport et de l'activité physique. De nombreux parallèles peuvent être faits entre le parcours d'un·e doctorant·e et celui d'un·e entrepreneur·euse. Premièrement, le·a doctorant·e est solitaire. Il se doit de faire preuve d'une grande autonomie et d'une force mentale à toute épreuve pour mener à bien son projet doctoral, à l'instar de l'entrepreneur·euse. De plus, la thèse de doctorat est un projet de vie. Il s'agit d'un choix personnel et motivé qui présente certains dangers (par exemple, ne pas arriver au bout, ne pas s'insérer professionnellement au niveau bac +8, se lasser de son sujet), au même titre que le projet entrepreneurial s'accompagne de son lot de dangers. Enfin, le projet doctoral est solidaire. Le·a doctorant·e aura besoin de s'entourer pour permettre à son projet d'aboutir, que ce soit de collègues, de formateur·ices ou de mentors, tout comme le·a jeune entrepreneur·e aura besoin d'être accompagné·e dans son projet. Pourtant, très rares sont celles·eux à s'orienter vers l'entrepreneuriat après un doctorat. Selon l'étude d'Adoc Talent Management (2017), seuls 4 % des diplômé·es d'un doctorat s'engagent dans une aventure entrepreneuriale dans les cinq années suivant l'obtention de leur diplôme. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce chiffre, parmi lesquelles on peut retrouver le manque de connaissances des jeunes docteur·es ou encore la peur de l'échec, qui conserve une valeur très négative dans la culture française. Pourtant, lorsque les diplômé·es d'un doctorat s'engagent dans l'entrepreneuriat, ils réussissent plutôt bien. Par exemple, en 2018, 40 % des lauréats

du concours iLab⁵ du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche étaient des doctorant·es (Adoc Talent Management, 2022).

Afin d'encourager les doctorant·es qui le souhaiteraient à s'engager dans un projet entrepreneurial, l'ANESTAPS demande la mise en place de formations doctorales destinées aux à ces dernier·ères. De plus, il est primordial d'offrir la possibilité à ces doctorant·es de construire leur projet entrepreneurial pendant le déroulement de leur thèse. Pour cela, l'ANESTAPS souhaite que les réseaux Pépite (Pôles Étudiants pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat) soient élargis aux étudiant·es du troisième cycle avec un accompagnement spécifique au profil particulier de ces dernier·ères (expertise scientifique, forte autonomie, projet doctoral à mener en parallèle du projet entrepreneurial). Pour les doctorant·es impliqué·es dans les champs du sport et/ou de l'activité physique et/ou du mouvement humain, leur intégration aux *bootcamp The Draft* proposés par l'entreprise REFORM pourrait aussi être une solution intéressante. Enfin, étant donné le temps nécessaire à la mise en place d'un projet entrepreneurial, l'ANESTAPS préconise l'ajout d'une quatrième mission complémentaire disponible pour les doctorant·es : la mission "*Entrepreneuriat*". Cette mission devrait être ouverte à un nombre limité de doctorant·es, choisi·es par des expert·es de l'entrepreneuriat, leur permettant de bénéficier de créneaux libérés pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé tout en faisant l'objet d'un complément au salaire du·de la doctorant·e. Cette mission devrait faire l'objet d'un financement propre de l'université.

L'adoption de ces différentes positions pourrait permettre d'améliorer les liens existants entre le monde de l'entreprise et les universités en démontrant plus largement les compétences dont peuvent faire preuve les doctor·es issu·es de l'université en matière d'entrepreneuriat et d'innovation.

En bref, l'ANESTAPS demande :

- la création de formations doctorales spécifiques à l'entrepreneuriat ;
- l'élargissement des réseaux Pépites aux doctorant·es en tenant compte de leurs spécificités ;
- l'intégration des doctorant·es STAPS au sein des *bootcamps The Draft* ;
- la création d'une mission complémentaire "*Entrepreneuriat*" au sein de chaque université.

Conclusion/préconisations à destination des décideurs

Pour conclure, les problématiques autour du troisième cycle sont encore nombreuses et cette contribution démontre bien le manque de reconnaissance et de défense des droits dont souffrent les doctorant·es en STAPS. Si on veut plus d'enseignant·es-chercheur·euses en STAPS, une amélioration des performances sportives, des avancées sur le sport santé et/ou sur la performance sociale du sport,

⁵ Le concours iLab a pour objet de "*détecter des projets de création d'entreprises de technologies innovantes et de soutenir les meilleurs d'entre eux grâce à une aide financière et à un accompagnement adapté*" (BPI France, n. d.).

ou encore sur le fonctionnement des fédérations, il faut engager une réelle politique volontariste pour assurer la santé et la réussite des personnes s'engageant dans le troisième cycle.

Cette contribution propose des premières pistes de solutions, spécifiques aux sciences du sport, de l'activité physique et du mouvement humain. Pour autant, les problématiques étant similaires d'une discipline à une autre, ces propositions peuvent s'étendre aux autres disciplines.



Références

(2014, juin). Encadrement des aides d'État à la recherche, au développement et à l'innovation. *Journal Officiel de l'Union Européenne*. Repéré le 08 avril 2024 sur <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52014XC0627%2801%29>

Adoc Talent Management. (2022, 2 mars). Chercheurs et entrepreneuriat : et si vous vous lanciez ? Consulté le 08 avril 2024 sur <https://www.adoc-tm.com/post/chercheurs-et-entrepreneuriat-et-si-vous-vous-lancez>

BPI France. (s. d.). Concours d'innovation i-Lab. Consulté le 08 avril 2024 sur <https://www.bpifrance.fr/nos-appels-a-projets-concours/concours-dinnovation-i-lab>

C3D STAPS. (s. d.). La recherche en STAPS. Consulté le 30 août 2023 sur <https://c3d-staps.fr/recherche/la-recherche-en-staps/>

Code du travail. (2008, 01 mai). Consulté le 08 avril 2024 sur https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

Combes, A. B. (2022). *Comment l'université broie les jeunes chercheurs*. éd. Autrement.

Fédération des Associations Générales Étudiantes. (2022). *Dossier de presse Enquête Doctorat - En finir avec les conditions de vie et de recherche précaires*. Consulté le 30 août 2023 sur <https://www.fage.org/ressources/documents/4/7962-DP-enquete-doctorat-2022-FAGE.pdf>

Hazell, C. M. (2022, 3 février). La santé mentale des doctorants est catastrophique. Consulté le 08 avril 2024 sur <https://www.slate.fr/story/223104/these-sante-mentale-doctorants-catastrophique-pression-depression-anxiete>

Institut National de Recherche et de Sécurité. (s. d.). *Travail sur écran - Risques pour la santé*. Consulté le 08 avril 2024 sur [https://www.inrs.fr/risques/travail-ecran/risques-sante.html#:~:text=Troubles%20musculosquelettiques%20\(TMS\)&text=Ces%20effets%20sont%20li%C3%A9s%20aux,la%20solllicitation%20permanente%20des%20muscles](https://www.inrs.fr/risques/travail-ecran/risques-sante.html#:~:text=Troubles%20musculosquelettiques%20(TMS)&text=Ces%20effets%20sont%20li%C3%A9s%20aux,la%20solllicitation%20permanente%20des%20muscles).

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. (2017, février). Note d'information : La situation des docteurs sur le marché du travail. Systèmes d'information et études statistiques, ISSN 2108-4033, directrice de la publication : Isabelle Kabla-Langlois. Consulté le 08 avril 2024 sur

https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/imported_files/documents/NI_17.03_-_Docteurs_sur_le_marche_du_travail_716207.pdf

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. (2023, juin). Note Flash n° 11 : Baisse du nombre de premières inscriptions en doctorat en 2022 en particulier dans les domaines scientifiques. Systèmes d'information et études statistiques, ISSN 2108-4033, directrice de la publication : Pierrette Schuhl. Consulté le 30 août 2023 sur

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-07/nf-ed2022---version-juillet-2023-28792.pdf>

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. (2023, juin). Note Flash n°10 : Les départs en retraite des titulaires de l'enseignement supérieur et la recherche en 2022. Systèmes d'information et études statistiques, ISSN 2108-4032, directrice de la publication : Pierrette Schuhl. Consulté le 08 avril 2024 sur <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-02/nis-sies-2024-01-31593.pdf>

Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur. (2023, 20 septembre). Notre baromètre national 2023. Consulté le 08 avril 2024 sur

<https://observatoire-vss.com/notre-barometre-national-2023-prepublication>

Observatoire National des Activités Physiques et de la Sédentarité. (2023, février). Enquête sur la pratique d'activités physiques et sportives et la sédentarité à l'université. Consulté le 08 avril 2024 sur

<https://onaps.fr/enquete-sur-la-pratique-dactivites-physiques-et-sportives-et-la-sedentarite-a-luniversite/>

République française. (1984, 26 janvier). Loi n°84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur. Consulté le 08 avril 2024 sur

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000692733>

République française. (1987, 29 octobre). Décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur. Consulté le 08 avril 2024 sur

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333407>

République française. (1988, 23 novembre). Arrêté du 4 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 23 novembre 1988 relatif à l'habilitation à diriger des recherches. Consulté le 30 août 2023 sur

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000298904>

République française. (2016, 25 mai). Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat. Consulté le 30 août 2023 sur

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032587086>

République française. (2017, 27 janvier). Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (1) - Légifrance. Consulté le 08 avril 2024 sur <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033934948>.

République française. (2020, 29 décembre). Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021. Consulté le 30 août 2023 sur <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042753580>

République française. (2021, 11 octobre). Arrêté du 11 octobre 2021 modifiant l'arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel. Consulté le 30 août 2023 sur <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044214369>

République française. (2022, 26 août). Arrêté du 26 août 2022 modifiant l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat. Consulté le 30 août 2023 sur <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046228965>

République française. (2024, 21 février). Arrêté du 21 février 2024 portant nomination des membres du conseil scientifique de l'Observatoire national du sport. Consulté le 08 avril 2024 sur <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049180977>

République Française. (s. d.). Financement doctoral. Consulté le 08 avril 2024 sur <https://www.etudiant.gouv.fr/fr/financement-doctoral-523>

Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9119-0>

Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169-185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>

Université Grenoble Alpes. (s. d.). Stages d'excellence. UFR Arts et sciences humaines. Consulté le 30 août 2023 sur <https://arsh.univ-grenoble-alpes.fr/fr/menu-principal/vie-de-l-ufr/actualites-/agenda/stages-d-excellence-865295.kjsp>

Université de Strasbourg. (s. d.). *Les cinq missions de l'Université*. <https://www.unistra.fr/universite/organisation/les-cinq-missions-de-luniversite#:~:text=Sur%20le%20socle%20que%20constituent,de%20technologie%20et%20la%20valorisation>.

Antoine Devrièse-Sence

CM Recherche et 3ème Cycle

antoine.devriesesence@anestaps.org

06 26 40 35 51