

**Octobre 2022**

# **Guide du comité de suivi**

**À l'usage des écoles doctorales et des  
membres des comités de suivi individuels  
des doctorants et des doctorantes**

# Contenu

<b>Références principales .....</b>	<b>2</b>
<b>Pourquoi ce guide ? .....</b>	<b>2</b>
<b>Le comité de suivi et ses missions .....</b>	<b>3</b>
1. Le cadre règlementaire .....	3
Une mission confiée aux écoles doctorales .....	3
Un élément incontournable de la politique doctorale d'un établissement .....	4
Un accompagnement du début à la fin du doctorat .....	4
2. Les missions du comité de suivi individuel .....	4
Une mission de conseil .....	4
Une mission de détection des dysfonctionnements et d'alerte .....	4
Une mission d'évaluation .....	5
Des engagements .....	6
<b>Organisation et déroulement .....</b>	<b>6</b>
1. Désignation et composition .....	6
2. Réunions du comité .....	8
Le calendrier .....	8
La préparation .....	8
Les réunions annuelles .....	8
À l'issue de la réunion .....	9
<b>Les questions à aborder, le référentiel .....</b>	<b>10</b>
Avancées de sa recherche .....	10
Conditions de sa formation .....	10
Développement de ses compétences et préparation de l'avenir .....	11
<b>Quelques réponses aux questions fréquemment posées et recommandations .....</b>	<b>12</b>
1. Pourquoi les membres du CSI ne sont pas rapporteurs de la thèse ? .....	12
2. Comment s'assurer que les doctorants sont consultés ? .....	12
3. Dans quels cas faudrait-il faire évoluer la composition du CSI ? .....	12
4. Quelle est la bonne durée d'un comité de suivi ? .....	13
5. La visioconférence est-elle recommandée ? .....	13
6. Qui organise la réunion ? .....	13
7. Évaluation ou conseil ? .....	13
8. Que faire en cas de problème ? .....	14





<b>Ressources</b> .....	<b>15</b>
1. Questionnaire d'autoévaluation des liens d'intérêts.....	15
2. Engagement de confidentialité.....	15
3. Questionnaire d'évaluation de violences sexistes et sexuelles .....	16
4. Risques psychosociaux, harcèlement moral .....	16
5. Modèle de rapport de comité de suivi intégré à un livret.....	16

## RÉFÉRENCES PRINCIPALES

---

- Articles 3 (relatifs aux missions des écoles doctorales), 11 (réinscriptions), 12 (charte et convention individuelle de formation), 13 (comités de suivi) et 14 (prolongation) 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 (\*),
- Le doctorat en France Regards croisés sur la formation doctorale, S. Pommier, M. Talby, M. Auffray-Seguette, M. Dalaut, H. Eijsberg, P. Elshawish, H. Muller, [HAL Id : hal-03494721](https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03494721), pages 57 à 61.
- Le [Guide du Comité de Suivi](#) de l'université Paris-Saclay (<https://www.universite-paris-saclay.fr/node/598939>)

## POURQUOI CE GUIDE ?

---

Les comités de suivi individuels des doctorants ont été introduits dans la réglementation nationale en 2016, à la demande des représentants des doctorants et des doctorantes.

Après une période d'observation de 5 ans, en 2021, le réseau national des collèges doctoraux a mené une [enquête nationale](#) auprès des doctorants et doctorantes et de leurs encadrants et encadrantes. L'enquête comprenait une rubrique portant sur les comités de suivi ([pages 57 à 61 du rapport](#)).

Cette enquête a montré que ces comités étaient très appréciés des doctorants et des doctorantes et a conduit à identifier une série de recommandations pour les améliorer. En 2022, à l'occasion de la modification de l'arrêté de 2016, la réglementation nationale a été révisée et a apporté au cadre des comités de suivi une large partie des évolutions recommandées.



Les réponses à cette enquête soulignaient aussi l'importance d'accompagner les membres des comités de suivi dans leur mission. Une des recommandations du rapport d'enquête était de fournir un guide du comité de suivi individuel aux membres de ces comités pour expliquer clairement ce qui est attendu d'eux, rappeler les règles s'appliquant à l'organisation et au fonctionnement de ces comités, et pour apporter des documents-ressources et des réponses aux questions fréquemment posées.

Ce guide est inspiré du Guide du comité de suivi de l'université Paris-Saclay. Il a été adapté et modifié par le réseau national des collèges doctoraux afin de pouvoir exprimer des positions communes au niveau national et également de proposer un outil clé en main pour les écoles doctorales, qui pourront s'en inspirer pour l'adapter à leur propre public.

Pour alléger la lecture, le symbole (\*) a été utilisé pour repérer les portions de texte issues de l'arrêté ministériel du 25 Mai 2016.

## LE COMITÉ DE SUIVI ET SES MISSIONS

### 1. Le cadre réglementaire

#### UNE MISSION CONFÉE AUX ÉCOLES DOCTORALES

Jusqu'en 2016, le suivi des doctorants était assuré par des dispositions variées (comités de thèses, comités de suivi, parrains de thèse, soutenance à mi-parcours...) à l'initiative des acteurs locaux (établissement d'inscription, employeur, laboratoire ...). Certains doctorants n'avaient aucun comité de suivi au cours de leur doctorat, tandis que d'autres en avaient plusieurs la même année.

L'arrêté du 25 mai 2016 a décliné, dans le droit français, plusieurs recommandations européennes et a ainsi mis fin à cette période d'expérimentation sur les comités de suivi individuel des doctorants, en **confiant désormais cette mission aux écoles doctorales**.

Après une période d'observation de 5 ans et les [retours d'expérience des doctorants et encadrants](#), l'arrêté du 25 mai 2016 a été modifié en Août 2022, pour renforcer et élargir les missions des comités de suivi et pour préciser leur fonctionnement.

L'article 3 de l'arrêté ministériel du 25 mai 2016 qui définit les missions des écoles doctorales, prévoit en particulier que « les écoles doctorales [...] assurent une démarche **qualité de la formation** en mettant notamment en place des **comités de suivi individuel** du doctorant. » \*



### UN ÉLÉMENT INCONTOURNABLE DE LA POLITIQUE DOCTORALE D'UN ÉTABLISSEMENT

La **charte du doctorat** précise les grandes orientations de la politique doctorale d'un établissement et les engagements, rôles et responsabilités de chacun des acteurs d'un projet doctoral. Les conditions de suivi et d'encadrement des doctorants doivent être définies dans cette charte.

Une **convention individuelle de formation**, prise en application de cette charte, précise, notamment, pour chaque doctorant ou doctorante « les modalités d'encadrement, de suivi de la formation et d'avancement des recherches du doctorant » \*.

### UN ACCOMPAGNEMENT DU DÉBUT À LA FIN DU DOCTORAT.

« Le comité de suivi individuel du doctorant assure un accompagnement de ce dernier pendant toute la durée du doctorat. Il se réunit obligatoirement avant l'inscription en deuxième année et ensuite avant chaque nouvelle inscription jusqu'à la fin du doctorat. » \*.

Le renouvellement de l'inscription se fait **après avis du comité de suivi**. L'article 11 de l'arrêté ministériel du 25 mai 2016 précise que « L'inscription est renouvelée au début de chaque année universitaire par le chef d'établissement, sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse **et du comité de suivi individuel du doctorant**. »\*.

L'article 14 précise également que : « Des prolongations annuelles peuvent être accordées à titre dérogatoire par le chef d'établissement, sur proposition du directeur de thèse et **après avis du comité de suivi** et du directeur d'école doctorale, sur demande motivée du doctorant. »\*.

## 2. Les missions du comité de suivi individuel

L'article 13 de l'arrêté ministériel du 25 mai 2016 précise les missions des comités de suivi individuels. Le comité de suivi individuel a des missions d'évaluation, de détection et d'alerte et de conseil.

### UNE MISSION DE CONSEIL

« Le comité de suivi individuel du doctorant veille au bon déroulement du cursus en s'appuyant sur la charte du doctorat et la convention de formation. » \*. Le comité de suivi individuel assure un suivi et formule des recommandations destinées à la directrice ou au directeur de l'école doctorale, à la doctorante ou au doctorant et à la directrice ou au directeur de thèse. Il apporte un point de vue extérieur et nouveau sur les travaux et sur le déroulement du projet doctoral dont chacun pourra faire un usage constructif.

### UNE MISSION DE DÉTECTION DES DYSFONCTIONNEMENTS ET D'ALERTE

« Lors de l'entretien avec le doctorant ou la doctorante, il est particulièrement vigilant à repérer toute forme de conflit, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste. » \*. « En



cas de difficulté, le comité de suivi individuel du doctorant alerte l'école doctorale, qui prend toute mesure nécessaire relative à la situation du doctorant et au déroulement de son doctorat. » \*.

- « En cas d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes, l'école doctorale fait un signalement à la cellule d'écoute de l'établissement contre les discriminations et les violences sexuelles, dès qu'elle prend connaissance de la situation » \* ;
- « Si une situation de conflit est identifiée, le comité de suivi pourra recommander, au directeur ou à la directrice de l'école doctorale, de proposer une médiation ou de convoquer une commission de résolution des conflits » \*.

### UNE MISSION D'ÉVALUATION

« Au cours de l'entretien avec le doctorant ou la doctorante, le comité évalue les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche. ».

- Le comité de suivi suit les progrès du doctorant ou de la doctorante dans sa capacité à exposer ses travaux de recherche, à en montrer la qualité et le caractère novateur, à les situer dans leur contexte scientifique international ; Le comité de suivi amène, en particulier, le doctorant ou la doctorante à exposer clairement et à défendre la démarche de recherche et les directions scientifiques qui sont suivies.
- Le comité de suivi amène également le doctorant ou la doctorante à montrer sa maîtrise de l'inscription dans le temps de son projet et son achèvement dans la durée prévue ;
- Le comité de suivi contribue à amener le doctorant ou la doctorante à faire le point lui-même ou elle-même sur l'avancement de ses travaux, sur le développement de sa culture scientifique et de son ouverture internationale, sur le développement de son expertise et de ses compétences, ainsi que sur l'état de la préparation de son devenir professionnel ;
- Le comité de suivi s'assure que le doctorant ou la doctorante bénéficie de formations collectives et est formé(e) à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique, aux enjeux de la science ouverte et de la diffusion des travaux de recherche dans la société pour renforcer les relations entre les scientifiques et les citoyens ; aux enjeux du développement durable et soutenable et qu'il ou elle connaît et applique les consignes concernant les publications scientifiques et la propriété intellectuelle. » .



## DES ENGAGEMENTS

Les membres du comité, en acceptant de participer au comité, s'engagent :

- à la confidentialité et à la discrétion. Lorsque les travaux présentent un caractère de confidentialité avéré, l'engagement de confidentialité sur les travaux doit être formalisé (un modèle est fourni plus loin).
- à prévenir les conflits, à ne pas être auteur de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste, de manquement à l'éthique de la recherche ou à l'intégrité scientifique, à faire cesser immédiatement ou anticiper les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il ou elle pourrait se trouver. Un modèle de questionnaire d'auto-évaluation des liens d'intérêts est fourni plus loin, tout lien d'intérêt ne constituant pas forcément un conflit d'intérêt.
- à être vigilant à repérer toute forme de conflit, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste, tout manquement à l'éthique de la recherche ou à l'intégrité scientifique, tout conflit d'intérêt,
- à alerter l'école doctorale en cas d'identification d'une telle situation.

## ORGANISATION ET DÉROULEMENT

L'article 13 de l'[arrêté ministériel du 25 mai 2016](#) précise certaines modalités de fonctionnement des comités de suivi. Dans la suite du texte, ce qui est issu de la réglementation est identifié par un symbole (\*), le reste doit être vu comme des recommandations.

### 1. Désignation et composition

Sauf cas particulier, le comité de suivi individuel de chaque doctorant ou doctorante est mis en place lors de la première inscription en doctorat et au plus tard un mois avant la première réunion du comité.

L'école doctorale veille à ce que dans la mesure du possible, la composition du comité de suivi individuel du doctorant reste constante tout au long de son doctorat.\* Des exemples de situation pouvant conduire à modifier la composition du comité sont fournis plus loin.

Les membres du comité de suivi individuel sont nommés par l'école doctorale, après avis du directeur ou de la directrice de thèse, en concertation avec le doctorant ou la doctorante, selon des modalités définies dans chaque établissement, collège doctoral, le cas échéant, au niveau de l'école doctorale.

Le comité de suivi individuel comprend **au minimum deux membres**.\*



Dans la mesure du possible, le comité de suivi individuel du doctorant comprend un membre extérieur à l'établissement.\*

Il comprend **au moins un membre spécialiste** de la discipline ou en lien avec le domaine de la thèse\*. Il est recommandé que celui-ci soit **habilité à diriger des recherches** ou expérimenté en matière d'encadrement doctoral. Ce membre doit disposer d'une expertise suffisante dans le domaine de recherche du doctorant ou de la doctorante suivie pour, notamment, s'assurer qu'il ou elle est capable de situer ses travaux dans le contexte scientifique international, présenter la démarche de recherche, l'originalité de ses travaux etc. Il ou elle, pourra intervenir, lors de la soutenance, en tant qu'examineur ou président du Jury. Il est, en revanche, recommandé aux écoles doctorales, collèges doctoraux ou établissement d'inscrire dans leur règlement intérieur que les **membres du comité de suivi individuel ne peuvent pas être rapporteurs** de la thèse.

Le comité comprend également un **membre non spécialiste extérieur au domaine de recherche** du travail de la thèse. \* Il est recommandé que ce membre soit bien informé qu'il sera attendu de lui qu'il soit plus particulièrement chargé, dans le comité, des missions d'évaluation des conditions de la formation, de détection des dysfonctionnements et d'alerte.

**Les membres de ce comité ne participent pas à la direction du travail du doctorant. \***

L'école doctorale veille à ce que **le doctorant ou la doctorante soit consulté sur la composition** de son comité de suivi individuel, avant sa réunion\*.

La composition du comité de suivi est renseignée dans le système d'information de l'école doctorale, de préférence lors de la première inscription en doctorat et sinon avant la tenue de la première réunion du comité de suivi.

Il est recommandé que la composition du comité de suivi permette de disposer des caractéristiques suivantes, collectivement, grâce à ses différents membres :

- être **ouverts et bienveillants**, encourager les doctorants à s'exprimer librement sur leurs difficultés ou questionnements concernant le déroulement de leur doctorat. Les comités de suivi peuvent inclure des membres non-HDR pouvant, par une certaine proximité en âge, faciliter l'expression des doctorants.
- être **indépendant** et sans *a priori* particuliers vis-à-vis de la direction de la thèse et vis-à-vis du doctorant ou de la doctorante. Les membres des comités de suivi s'engagent à apporter un point de vue extérieur et impartial. Un questionnaire d'autoévaluation des liens d'intérêts est fourni à la fin de ce document et permet à chacun des membres pressentis d'un comité de faire le point.
- être **expérimenté** en matière d'encadrement et de formation doctorale. À noter que les professeurs et chercheurs émérites peuvent être membres de comités de suivi.





## 2. Réunions du comité

### LE CALENDRIER

Le comité de suivi individuel du doctorant assure un accompagnement de ce dernier **pendant toute la durée du doctorat \***.

Il est recommandé que les membres d'un comité de suivi, au moment où ils acceptent de participer à ce comité, assurent le doctorant ou la doctorante de leur écoute en cas de besoin et précisent quand et comment il ou elle pourra les contacter. Il est également recommandé que le membre du comité de suivi disposant d'une expertise dans le domaine de recherche du doctorant ou de la doctorante rappelle qu'il aura à rester indépendant et externe à la direction de thèse et aux travaux, tout au long du doctorat. Et enfin, il est recommandé que le membre du comité de suivi non spécialiste extérieur au domaine de recherche du travail de la thèse précise qu'il peut être contacté en cas de besoin en dehors de la réunion annuelle du comité de suivi.

Le comité de suivi se réunit obligatoirement avant l'inscription en deuxième année et ensuite **avant chaque nouvelle inscription** jusqu'à la fin du doctorat\*.

### LA PRÉPARATION

Si les travaux présentent un caractère confidentiel avéré, les membres du comité de suivi auront à signer un engagement de confidentialité avant de prendre connaissance des travaux.

Le doctorant ou la doctorante rédige et transmet au comité de suivi individuel une **synthèse écrite** de tout ou partie de ses travaux et du contexte scientifique avant chaque réunion avec le comité de suivi individuel. Le format de cette synthèse est défini par l'école doctorale.

Le doctorant ou la doctorante fournit aux membres du comité son **portfolio des compétences** et son **plan de formation** actualisés avant la réunion annuelle.

Les modalités de transmission sont communiquées par l'école doctorale.

Il est recommandé aux doctorants et doctorantes de consulter les ressources mises à disposition en annexe à ce document pour aider le comité dans sa mission de détection d'éventuels dysfonctionnements.

Les membres d'un comité de suivi prennent connaissance du guide de déroulement du comité de suivi avant la tenue de la réunion et veillent à aborder l'ensemble des points prévus dans ce guide. Ils prennent en particulier connaissance du référentiel des questions à aborder.

Il est également recommandé que le comité consulte la **charte du doctorat**, en particulier les rubriques sur les droits et devoirs de chacun des acteurs du doctorat.

### LES RÉUNIONS ANNUELLES



Les entretiens sont organisés sous la forme de **trois étapes** distinctes : présentation de l'avancement des travaux et discussions, entretien avec le doctorant sans la direction de thèse, entretien avec la direction de thèse sans le doctorant. \*

Ces trois étapes d'un comité de suivi individuel peuvent se tenir à des moments ou jours différents. Sauf consignes contraires de l'école doctorale, le doctorant ou la doctorante est à l'initiative de l'organisation de ces entretiens annuels.

Sauf consignes contraires de l'école doctorale, la présentation au comité de suivi des travaux scientifiques réalisés par le doctorant ou la doctorante et les questions scientifiques sur ces travaux peuvent être menées dans un cadre public (journées d'école doctorale, séminaire de laboratoire...).

Les entretiens du comité avec le doctorant sans la direction de thèse et avec la direction de thèse sans le doctorant, se tiennent à huis-clos. Chacun doit pouvoir s'exprimer très librement lors des entretiens. Chacun est tenu à la discrétion sur ce qui aura été échangé au cours de l'entretien et à la bienveillance.

Lors d'un entretien, le président ou la présidente de comité de suivi doit prévoir un court moment au début de l'entretien pour en expliquer le cadre, les objectifs et le déroulement.

Au cours de l'entretien avec le doctorant, le comité évalue les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche. Lors de ce même entretien, il est particulièrement vigilant à repérer toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste.\*

### À L'ISSUE DE LA RÉUNION

À l'issue de sa réunion, le comité de suivi individuel formule des recommandations et transmet un **rapport de l'entretien** au directeur ou à la directrice de l'école doctorale\* qui pourra, si nécessaire, demander des révisions ou des compléments. Une fois le rapport validé par l'école doctorale, celui-ci est conservé par l'école doctorale et est transmis au directeur ou à la directrice de thèse et au doctorant ou à la doctorante.

- Le rapport évalue les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche, il peut souligner les points forts et les points d'amélioration.
- Il formule des recommandations et des conseils.
- Dans son rapport, le comité de suivi donne un avis, sur la réinscription et, le cas échéant, sur la prolongation de la durée de la thèse.
- En formation tout au long de la vie (hors formation initiale) ou FTLV, le comité de suivi individuel vérifie, notamment, si les aménagements du parcours prévus pour une formation doctorale en FTLV sont adaptés. Dans son rapport, le comité peut proposer, le cas échéant, une révision des conditions de préparation de la thèse.



- En cas de difficulté, le comité de suivi individuel du doctorant alerte l'école doctorale, qui prend toute mesure nécessaire relative à la situation du doctorant et au déroulement de son doctorat.
  - \* Dans ce cas, le rapport de l'entretien, remis au directeur de l'école doctorale, au doctorant et au directeur de thèse, mentionne que le comité a constaté des dysfonctionnements et a alerté l'école doctorale. Mais le rapport ne mentionne ni la nature et le détail de ces dysfonctionnements, ni par qui il en a eu connaissance.
- En cas de conflit, le comité de suivi peut demander à l'école doctorale l'organisation d'une commission de résolution des conflits.
- En cas d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes, l'école doctorale fait un signalement à la cellule d'écoute de l'établissement contre les discriminations et les violences sexuelles dès qu'elle prend connaissance de la situation. \*

## LES QUESTIONS À ABORDER, LE RÉFÉRENTIEL

Toutes les **questions** listées ci-dessous n'ont pas à être explicitement posées lors des entretiens. Mais, après avoir pris connaissance du portfolio des compétences, du plan de formation, et du rapport annuel d'avancement, après la présentation des travaux par le doctorant ou la doctorante, les échanges scientifiques et après les entretiens individuels, le comité de suivi devra être en mesure de disposer de réponses aux diverses questions ci-dessous.

### AVANCÉES DE SA RECHERCHE

- La question de recherche a-t-elle bien été cernée ? Est-ce que le doctorant ou la doctorante est en mesure de situer ses travaux dans le contexte scientifique international, d'identifier ce que ses travaux pourront apporter au champ de connaissances, ce qui pourra constituer l'originalité de la thèse ?
- Le doctorant ou la doctorante a-t-il ou a-t-elle une vision claire de la démarche de recherche engagée, des travaux de recherche à mener avant la soutenance ?
- Les travaux de recherche avancent-ils de manière satisfaisante ? Le projet doctoral peut-il s'inscrire dans la durée initialement prévue pour préparer la thèse ? Si ce n'est pas le cas, de combien de mois faudrait-il prolonger la durée de préparation de la thèse pour permettre la soutenance ?

### CONDITIONS DE SA FORMATION

- Les conditions scientifiques, matérielles et financières nécessaires au bon déroulement du projet doctoral sont-elles présentes ?



- Si le doctorant ou la doctorante prépare sa thèse en parallèle d'une autre activité professionnelle, le partage du temps entre ses diverses activités est-il adapté ? Une révision des conditions de déroulement de son doctorat est-elle à prévoir ?
- Si le doctorant ou la doctorante prépare sa thèse dans un cadre partenarial (interdisciplinaire, international ou avec une entreprise), les conditions de ce partenariat sont-elles satisfaisantes ? La collaboration est-elle réelle entre les différents acteurs ?
- Comment sont portées les responsabilités de direction de la thèse par le directeur ou la directrice de thèse et les co-encadrant.e.s éventuels ? Les modalités d'encadrement sont-elles adaptées ou à réviser ? En cas de partage de la direction scientifique, le fonctionnement de l'équipe d'encadrement est-il satisfaisant ? Le rôle de chacun est-il bien compris du doctorant ou de la doctorante ?
- Le dialogue entre doctorant.e et encadrant.e.s est-il satisfaisant ? Le doctorant ou la doctorante est-il ou est-elle bien intégré dans l'équipe ou l'unité de recherche, dans une communauté scientifique ? Se sent-il ou se sent-elle isolée ?
- Sa motivation, sa détermination pour avancer dans ses travaux est-elle bonne ?
- Est-il ou est-elle exposé à des risques psychosociaux ? Subit-il ou subit-elle du harcèlement, des discriminations, des violences et en particulier des violences sexistes et sexuelles ou des agissements sexistes ?

### DÉVELOPPEMENT DE SES COMPÉTENCES ET PRÉPARATION DE L'AVENIR

- Est-ce que le doctorant ou la doctorante a des productions écrites substantielles (rapport d'avancement, revue de bibliographie, article, chapitres de la thèse...) ? Dans ce cas, quelles ont été les modalités de travail entre doctorant.e et encadrant.e pour la rédaction et la relecture des productions écrites ? Les principes d'intégrité scientifique liés à la publication, de signature et de droit d'auteur sur les productions scientifiques sont-elles connues du doctorant ou de la doctorante ?
- Les capacités d'exposition du doctorant ou de la doctorante sont-elles satisfaisantes ? Clarté, esprit de synthèse, qualité des supports, aisance orale, didactique ?
- Est-ce que le doctorant ou la doctorante dispose d'opportunités pour développer sa culture scientifique dans son domaine de recherche au sens large et son ouverture internationale (cycles de séminaires, écoles thématiques etc.) ? Le développement de ses connaissances générales et de son expertise dans son domaine est-il satisfaisant ?
- Où en est la préparation de son devenir professionnel ? A-t-il ou a-t-elle eu une réflexion sur ses compétences, son plan de formations et d'activités complémentaires ? (cf. portfolio des compétences). A-t-il ou a-t-elle des activités de mise en situation professionnelle autre que de recherche (missions d'enseignement par exemple ?).



- Le doctorant ou la doctorante a-t-il ou a-t-elle été sensibilisé(e) à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique, aux enjeux de la science ouverte et de la diffusion des travaux de recherche dans la société pour renforcer les relations entre les scientifiques et les citoyens, aux enjeux du développement durable et soutenable ?

## QUELQUES RÉPONSES AUX QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES ET RECOMMANDATIONS

### 1. Pourquoi les membres du CSI ne sont pas rapporteurs de la thèse ?

L'autorisation de soutenir une thèse est accordée par le chef d'établissement, après avis du directeur de l'école doctorale, sur proposition du directeur de thèse, **sur la base des rapports des rapporteurs.**

Le doctorant ou la doctorante et ses encadrants et encadrantes, bénéficient des conseils et recommandations du comité de suivi et en font le meilleur usage. Ils doivent pouvoir rester libres, le cas échéant, de ne pas suivre ces conseils et recommandations, sans que cela puisse peser, ensuite, sur l'autorisation de soutenance, à travers le rapport d'un rapporteur qui pourrait regretter que ses conseils n'aient pas été suivis. Plus généralement, les rapporteurs ne doivent pas avoir eu d'implication. Les rapporteurs n'ont pas d'implication dans le travail du doctorant\*.

### 2. Comment s'assurer que les doctorants sont consultés ?

La méthode utilisée pour composer le comité doit veiller à ce que les doctorants et les doctorantes puissent être en confiance avec leur comité de suivi, d'une part, et que le comité puisse être en mesure de remplir l'ensemble de ses missions, d'autre part. L'école doctorale peut, par exemple, laisser aux doctorants l'initiative d'organiser leurs comités de suivi, à partir d'une liste de personnes référentes pour l'école doctorale, sous réserve de vérification et de validation de la composition par l'école doctorale. L'inverse est aussi possible, l'école doctorale peut proposer la composition des membres, sous réserve de laisser la possibilité aux doctorants de demander une modification de la composition si elle ne leur convient pas.

### 3. Dans quels cas faudrait-il faire évoluer la composition du CSI ?

Il peut être nécessaire de faire évoluer la composition du comité de suivi, si, par exemple, pendant la préparation de la thèse, la situation d'un des membres du CSI évolue et ne lui permet plus de respecter ses engagements (suite à une mutation, l'engagement dans la préparation d'une HDR avec





le directeur de thèse comme rapporteur de l'HDR ...) ou bien, du fait d'un manque de disponibilité pour les réunions annuelles.

#### 4. Quelle est la bonne durée d'un comité de suivi ?

La durée consacrée à la présentation des travaux de recherche par le doctorant ou la doctorante aux membres du comité de suivi doit être suffisamment longue pour que le comité soit en mesure d'apprécier l'avancement des travaux et les capacités d'exposition du doctorant ou de la doctorante mais significativement plus courte que la durée de la présentation des travaux lors de la soutenance de doctorat.

Une durée de 15 à 30 minutes est recommandée pour la présentation des travaux, sans compter le temps consacré à la discussion scientifique.

Le temps consacré aux entretiens privés avec le doctorant ou la doctorante, d'une part, et avec le directeur ou la directrice de thèse, d'autre part, doit également être suffisant pour aborder l'ensemble des autres aspects. Une durée minimale de 15 minutes est recommandée pour pouvoir aborder l'ensemble des questions, la durée minimale pouvant varier selon les écoles doctorales.

Ensemble, les trois étapes du comité de suivi pourront occuper une durée minimale d'environ une heure.

#### 5. La visioconférence est-elle recommandée ?

Le comité de suivi peut bien entendu être organisé en visioconférence. Cela permet de faciliter la participation de membres externes et de limiter les temps de transport. Mais il faut que les conditions utilisées ne s'opposent pas à une prise de parole libre et aux échanges humains qui la facilitent. Il est par exemple généralement nécessaire d'ouvrir sa caméra pendant les entretiens privés et il peut être rassurant de préciser que les entretiens ne sont pas enregistrés.

#### 6. Qui organise la réunion ?

Les doctorant.e.s sont généralement invités à organiser les réunions de leurs comités de suivi, dans un cadre fixé par l'école doctorale (par exemple : date de début et de fin de période à laquelle se tiennent les comités).

#### 7. Évaluation ou conseil ?

Le comité de suivi n'évalue ni la doctorante ou le doctorant, ni le directeur ou la directrice de thèse. Il évalue les **conditions de sa formation** et les **avancées de sa recherche**. Il formule des recommandations et donne un avis sur la réinscription.



La tenue du comité de suivi doit être un moment important, au sens où il est l'occasion pour chacun des acteurs d'un projet doctoral de faire le point, où le comité apporte un point de vue extérieur et indépendant et permet de prendre du recul, mais sans engendrer une pression excessive sur les doctorants et leurs encadrants.

## 8. Que faire en cas de problème ?

Si vous constatez des difficultés ou des points de vigilance qui appellent une action ou une intervention ou présagent d'une évolution défavorable, il est important que le comité alerte l'école doctorale. **Mais le rôle du comité n'est pas de résoudre ces difficultés.**

Le rapport du comité de suivi étant remis à l'école doctorale, mais aussi au doctorant ou à la doctorante et au directeur ou à la directrice de thèse, il est vivement recommandé d'échanger avec l'école doctorale sur ce qui peut ou doit y figurer pour expliciter les recommandations, pour susciter des actions d'amélioration et pour suivre l'évolution de la situation d'une année sur l'autre et ce qui doit faire l'objet d'un signalement séparé auprès de l'école doctorale.

En cas d'alerte, le rapport de l'entretien, remis au directeur de l'école doctorale, au doctorant et au directeur de thèse, mentionne que **le comité a constaté des dysfonctionnements et a alerté l'école doctorale**. Mais le rapport ne mentionne ni la nature et le détail de ces dysfonctionnements, ni par qui il en a eu connaissance.

Si vous constatez que la situation est conflictuelle, vous pouvez demander à l'école doctorale d'organiser une commission de résolution des conflits.

Il existe généralement dans chaque établissement d'enseignement supérieur et de recherche des dispositifs spécifiques avec des responsables formés pour remplir ces missions :

- Commission de résolution des conflits de l'école doctorale,
- Cellule harcèlement, discrimination,
- Cellule de prévention des violence sexistes et sexuelle,
- Référent intégrité scientifique,
- Référent laïcité,
- Référent déontologie,
- Médecine préventive et psychologue,
- Dispositifs d'aide sociale,

Selon la nature des problèmes rencontrés les membres du comité de suivi sont invités à informer le doctorant ou la doctorante suivie de l'existence de ces dispositifs et de les orienter.



## RESSOURCES

### 1. Questionnaire d'autoévaluation des liens d'intérêts

Une situation d'interférence entre des intérêts divers de nature à **influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction**, constitue **un conflit d'intérêt**. La notion de lien d'intérêt est plus large et recouvre quant à elle l'ensemble des liens professionnels, financiers institutionnels, familiaux, intellectuels ou moraux qui unissent deux personnes. **Liens d'intérêts ne veut pas dire conflits d'intérêts**.

Un questionnaire d'autoévaluation des liens d'intérêt est fourni sur le lien ci-dessous pour permettre à chaque membre d'un comité de suivi de faire le point sur cette question. Les doctorants et les doctorantes sont également invités à prendre connaissance de ce questionnaire.

**Télécharger le questionnaire d'autoévaluation des liens d'intérêt**  
pour un membre de comité de suivi individuel

### 2. Engagement de confidentialité

Les membres du comité de suivi individuel, en acceptant de participer au comité prennent un engagement de confidentialité et de discrétion sur les travaux de recherche en cours, sur les conditions de déroulement de la thèse et sont [astreints au secret professionnel](#) sur les informations personnelles dont ils ont connaissance dans le cadre de leurs fonctions. L'obligation de secret professionnel concerne les informations portant notamment sur la santé, le comportement, la situation familiale des doctorants et des doctorantes et de leurs encadrants et encadrantes entendues dans le cadre du comité.

Lorsque les travaux présentent un caractère de confidentialité avéré, l'engagement de confidentialité sur les travaux doit être formalisé (modèle fourni sur le lien ci-dessous) et retourné, daté et signé, au directeur ou à la directrice de thèse. Il est demandé aux doctorants et aux doctorantes d'envoyer les engagements de confidentialité déjà complètement préremplis aux membres de leurs comités pour que ceux-ci n'aient plus qu'à les dater et signer.

**Télécharger le modèle d'engagement de confidentialité**  
lorsque les travaux de recherche présentent un caractère  
confidentiel avéré.



### 3. Questionnaire d'évaluation de violences sexistes et sexuelles

Les comités de suivi individuel ont une mission de détection et d'alerte en cas de violence sexiste et sexuelle ou d'agissement sexiste. Pour faciliter la détection de ce type de situation, il est recommandé aux doctorant.e.s de faire le point en amont de leur réunion annuelle sur les situations qu'ils vivent. Pour cela, ils peuvent, par exemple utiliser un outil développé par l'association Nous Toutes Upec, avec le soutien de l'Upec et de la ville de Paris.

[Télécharger l'outil](#)

### 4. Risques psychosociaux, harcèlement moral

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) occupe une position centrale dans le dispositif de prévention en France. Cet institut propose de nombreux outils d'identification des [risques psychosociaux](#) et notamment une [grille d'évaluation](#) des facteurs de risque. Ces outils ne sont pas déclinés pour le secteur académique, mais sont bien adaptés pour identifier des situations à risque.

[Télécharger la grille d'évaluation](#)

### 5. Modèle de rapport de comité de suivi intégré à un livret

Afin de faciliter le travail de chacun, l'université Paris-Saclay a développé un livret à compléter progressivement et permettant de regrouper les rapports d'avancement annuels et les recommandations et avis du comité de suivi. Ce livret a été modifié suite aux évolutions de la réglementation nationale et adapté pour pouvoir être proposé à tous.

[Télécharger le livret](#)

*Il est demandé aux doctorants et aux doctorantes de compléter leur livret au moins une semaine avant la réunion annuelle de leur comité de suivi et de leur transmettre. Le livret comprend un portfolio à compléter au fur et à mesure.*

