



Guide de la CIFRE

*à destination des
doctorant·es et des
directeur·rices de
thèse*

Edition 2023

Auteur·es et contributeur·rices

Le contenu de ce guide n'engage que ses auteur·rices et contributeur·rices. Il ne vise pas l'exhaustivité dans la mesure où il a été rédigé à partir d'un recueil d'expériences individuelles et collectives dans le champ de l'urbanisme et aménagement.

Auteur·rices

Marion Albertelli
Julie Chouraqui
Fanny Cottet
Sonia Dinh
Etienne Dufour
Marie Mondain
Mathilde Pedro
Natacha Rollinde

Contributeur·rices

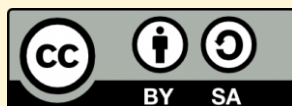
Alexandre Auvray
Sabine Barles
Léa Christophe
Jean Debrie
Sylvie Fol
Rémy Lamarque
Juliette Maulat

Graphisme et mise en page

Léa Christophe

La rédaction de ce guide a bénéficié du soutien de l'École Doctorale de Géographie de Paris (EDGP).

Ce guide est diffusé sous licence [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Il est libre d'utilisation et d'adaptation. Vous devez néanmoins créditer l'œuvre, indiquer si des modifications ont été effectuées et partager dans les mêmes conditions.



**Guide de la CIFRE à
destination des doctorant·es
et des directeur·rices de
thèse**

Mars 2023

Sommaire

Introduction	6
Contexte de réalisation du guide	7
La Thèse CIFRE : qu'est-ce que c'est ?	8
Définitions et Glossaire	9
Avant la CIFRE : Préparer et mettre en place sa thèse CIFRE	10
Financer sa thèse : le contrat CIFRE	11
Différentes modalités de financement du doctorat	11
<i>Contrat doctoral</i>	11
<i>Allocation de recherche</i>	12
<i>CIFRE</i>	12
<i>COFRA</i>	12
Spécificités de la CIFRE par rapport aux autres modes de financement	13
Construire le projet de recherche	14
Monter sa CIFRE	15
Trouver les structures d'accueil	15
Dépôt du dossier et négociation des éléments contractuels	19
<i>Inscription à l'école doctorale de rattachement et à l'université</i>	19
<i>Dossier ANRT</i>	19
<i>Contrat de collaboration de recherche</i>	20
<i>Contrat de travail</i>	20
Pendant la CIFRE	25
Définir son rôle et ses activités dans la structure d'accueil .	26
Une mission : faire sa thèse	26
Quel rôle dans la structure d'accueil ? Pour quelles productions scientifiques et opérationnelles ?	26
Postures et éthique de recherche	31
Dialogue avec la structure d'accueil et répartition du temps passé en entreprise	32

<i>Le dialogue pour familiariser la structure d'accueil à la démarche de recherche</i>	32
<i>La répartition du temps de présence entre laboratoire et structure d'accueil</i>	33
<i>Définir les rythmes de réunions et de rencontres entre la direction de thèse, la structure d'accueil et le·la doctorant·e</i>	35
Les problèmes et comment les résoudre	36

Après la CIFRE 39

Gérer la période entre fin de CIFRE et fin de thèse	40
Prolonger la collaboration avec la structure d'accueil	40
<i>CDI</i>	40
<i>En CDD</i>	41
En autoentrepreneur	41
Allocations chômage	41
Missions d'enseignement dans le supérieur	42
Trouver des revenus complémentaires	43
Valoriser son travail de thèse	44
Préparer la suite : vers une carrière... ..	44
Une carrière d'enseignant·e chercheur·e ou chercheur·e	44
Une carrière de praticien	45
<i>Quelles qualités/compétences mettre en avant auprès des recruteurs ?</i> ...	45
<i>Les aides financières à l'embauche : CIR et dispositif "jeune chercheur.e"</i>	45
<i>La reconnaissance du doctorat dans la fonction publique</i>	46
<i>Les agences et bureaux d'études composés de docteur·es</i>	47

Ressources 48

Guide complet sur la CIFRE	49
Ressources pratiques	49
Ressources méthodologiques : recherche-action, recherche embarquée	49
Insertion professionnelle	51
<i>Institutions et commande d'études, de projets de recherche</i>	51
<i>Un pied de chaque côté : chaires, programmes de recherche</i>	52
<i>Agence d'urbanisme, bureaux d'études et indépendants</i>	52
<i>Gestion de projet, "opérationnel"</i>	53



Introduction

Contexte de réalisation du guide

La thèse CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la REcherche) est un dispositif de financement de la recherche qui permet à un·e doctorant·e de réaliser une thèse dans une entreprise ou une structure d'accueil. Ce financement n'est pas sans impact sur la structuration du sujet de thèse ou encore les conditions de travail du·de la doctorant·e.

Ce guide fait suite à une réflexion lancée en 2019 par les doctorant·es du laboratoire Géographie-Cités¹ et de l'équipe CRIA² dont les thématiques portent sur l'urbanisme et l'aménagement. Une première enquête a été lancée par questionnaires afin de qualifier les conditions de travail en thèse CIFRE. A la suite de cette enquête, et après réflexion avec les directeur·rices de thèse, il a été décidé d'organiser un atelier doctoral pour écrire et produire le contenu de ce guide. Cet atelier auquel ont participé doctorant·es et directeur·rices de thèse a permis de rassembler des témoignages, d'échanger sur les difficultés rencontrées ainsi que sur des bonnes pratiques testées par les doctorant·es. Principalement issu d'expériences sur la thèse CIFRE en urbanisme et aménagement, ce guide s'adresse plus généralement aux doctorant·es et encadrant·es concerné·es par une thèse CIFRE en sciences humaines et sociales.

Ce guide a donc pour objectif d'accompagner les doctorant·es et directeur·rices de thèse dans les démarches formelles à mener en amont de la signature de la convention CIFRE avec une structure d'accueil, d'apporter des conseils et éclairages sur les activités réalisées pendant la thèse et enfin de guider les doctorant·es à anticiper l'après-thèse CIFRE. Ce guide rassemble l'ensemble des éléments à anticiper avant se lancer dans cette expérience et propose des ressources utiles à sa mise en place. Il ne vise pas l'exhaustivité dans la mesure où il a été rédigé à partir d'un recueil d'expériences individuelles et collectives dans le champ de l'urbanisme et aménagement. **Il s'agit donc de faciliter et accompagner les doctorant·es et directeur·trices de thèse dans cette aventure complexe qu'est la thèse CIFRE.**

Bonne lecture !

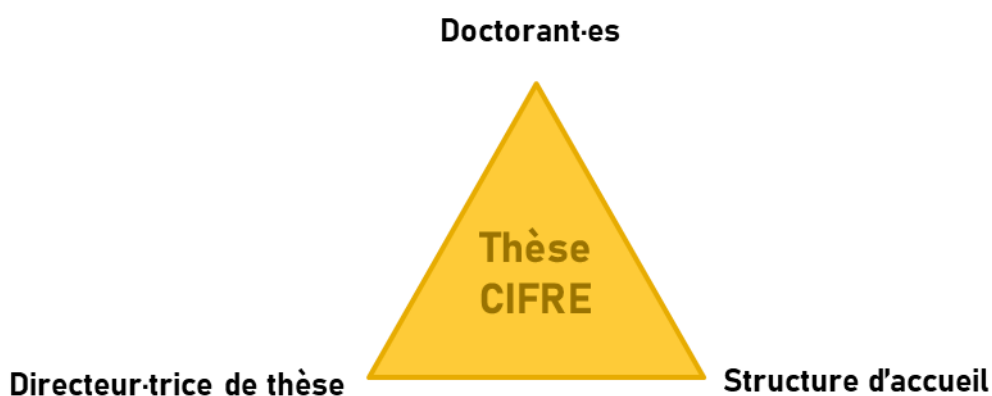
¹ <https://geographie-cites.cnrs.fr/>

² <https://geographie-cites.cnrs.fr/equipes/cria/>

La Thèse CIFRE : qu'est-ce que c'est ?

La Thèse CIFRE :

- La thèse CIFRE est un dispositif reposant sur une collaboration tripartite entre une structure d'accueil, un·e doctorant·e et son·sa directeur·trice de thèse.
- Le travail de recherche en CIFRE est encadré par des directeurs·trices universitaires habilité·es à diriger des recherches, offrant des garanties de la dimension scientifique du travail réalisé. Ces dernier·es assurent le même suivi scientifique que pour des thèses hors contrat CIFRE.
- L'Agence Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT) pilote la procédure CIFRE. Elle est notamment chargée de l'expertise du sujet, du dossier et de l'évaluation des capacités financières et techniques de la structure d'accueil à accueillir une thèse puis du versement annuel de la subvention à la structure d'accueil.



Si les thèses en CIFRE semblent assez récentes en sciences sociales, elles sont des modalités croissantes de financement de la recherche. En 2006, la possibilité d'accueillir des thèses en CIFRE au sein d'établissements publics et de collectivités territoriales a contribué à un élargissement de ce mode de financement, au-delà des services R&D et d'ingénierie d'entreprises industrielles. Les thèses en CIFRE peuvent toujours faire l'objet d'une méfiance au sein des laboratoires car elles questionnent l'autonomie d'une recherche basée sur des financements privés. Elles reposent en effet sur la volonté de l'État de rapprocher le monde académique de celui des entreprises.

Définitions et Glossaire

- *Directeur·rice de thèse* : Affilié·e au laboratoire de recherche, il·elle encadre scientifiquement le·la doctorant·e.
- *Structure d'accueil* : il s'agit de l'entreprise, association, établissement public... qui va accueillir le·la doctorant·e pendant ses trois années de contrat CIFRE. Nous préférons le terme "structure" à "entreprise" pour refléter la diversité des structures professionnelles dans lesquelles il est possible de faire une thèse (association, collectivités, ...).
- *Encadrant·e professionnel·le* (le "responsable scientifique en entreprise" dans les documents de l'ANRT) : Membre de la structure d'accueil à qui est confié le rôle de suivi de la thèse. Il·elle aura pour mission de faire le lien entre la structure d'accueil et le·la directeur·rice de thèse affilié·e à un laboratoire et de suivre les activités du·de la doctorant·e dans la structure. Il·elle n'a pas de rôle d'encadrement scientifique de la thèse.
- *Activités ou tâches* : ce que fait concrètement le·la doctorant·e dans la structure d'accueil. Ces activités peuvent donner lieu à des productions scientifiques et/ou opérationnelles. Nous préférons ces termes à celui de "missions" qui peut laisser penser que le·la doctorant·e doit avoir des responsabilités opérationnelles au sein de la structure.
- *Comité de suivi*³ : instance mise en place par l'Ecole Doctorale, qui se réunit obligatoirement chaque année et permet au·à la doctorant·e de partager avec d'autres membres de l'Ecole Doctorale extérieurs ses difficultés éventuelles, aussi bien avec son directeur·trice de thèse qu'avec la structure.
- *Comité de thèse* : instance scientifique, facultative, permettant ponctuellement au·à la doctorant·e de bénéficier de l'expertise supplémentaire d'autres chercheurs, en plus de son directeur ou sa directrice de thèse.

³ L'arrêté ministériel sur la formation doctorale a été révisé le 26 août 2022 : cette révision renforce et élargit les missions du comité de suivi.



Avant la CIFRE :
Préparer et mettre
en place sa thèse
CIFRE

Financer sa thèse : le contrat CIFRE

Il existe **plusieurs mécanismes de financement de la recherche doctorale**. S'ils permettent de réaliser une thèse dans de bonnes conditions et d'obtenir, après la soutenance, le même grade universitaire, ils diffèrent sensiblement entre eux. Ces **différences** peuvent être importantes : les modalités de financement de la recherche doctorale sont susceptibles d'avoir des conséquences, entre autres, sur l'orientation du sujet, les méthodes mises en œuvre ou encore l'insertion professionnelle du·de la doctorant·e. Il est donc nécessaire, avant de s'engager dans l'un ou l'autre de ces modes de financement, de bien avoir en tête leurs spécificités.

L'objet de ce guide étant la CIFRE, ces autres modalités ne seront pas présentées dans le détail. Elles sont toutefois résumées ci-dessous.

Différentes modalités de financement du doctorat

Contrat doctoral

Le principal mode de financement de la recherche doctorale est le **contrat doctoral**. Il s'agit d'un salaire d'un montant de 1769€ brut mensuel en 2022⁴ alloué par les établissements d'enseignement supérieur qui se trouvent sous la tutelle du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (Universités, CNRS, LabEx, etc.). Les financements peuvent provenir des fonds des établissements alloués par le Ministère, de projets (ANR par exemple), ou encore de co-financements avec des entreprises ou des collectivités territoriales. Quelle que soit l'origine des financements apportés à l'établissement public d'enseignement supérieur ou de recherche, un contrat doctoral peut être créé dès que le montant des financements permet de rémunérer le·la doctorant·e (Ministère de l'Enseignement Supérieur, 2019). Une mission d'enseignement peut être liée au contrat doctoral : celle-ci ne peut excéder 64 heures par an et peut concerner les trois années du contrat. Toutes disciplines confondues, ce sont 35 % des doctorant·es qui, en 2020, en bénéficient (Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, 2021).

À noter : dans le cas d'une thèse financée par un contrat doctoral, il est possible de réaliser une mission d'expertise (32 jours/an), dans le même esprit que celui d'une mission d'enseignement. Cela permet au·à la doctorant·e d'avoir un rôle de "consultant externe" au sein d'une structure professionnelle. Cette intégration partielle peut faciliter l'accès au terrain, en particulier dans le cas de structures fragiles n'ayant pas les fonds économiques nécessaires pour financer une thèse Cifre.

⁴ sans charge de cours et pour l'année 2022. Ce montant a été revu à partir de janvier 2023.

Allocation de recherche

Une autre modalité courante de financement est l'**allocation de recherche**. Elle concerne 13 % des doctorant·es en 2020 (Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, 2021). Elle peut être délivrée par diverses institutions telles que l'Agence Française de Développement (AFD), le Centre de coopération International en Recherche Agronomique pour le Développement (CIRAD), l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME), la Caisse des Dépôts et Consignation (CDC) ou encore divers ministères et collectivités (régions, départements). L'allocation de recherche peut couvrir tout ou partie du salaire du·de la doctorant·e. Ces institutions, dont la liste n'est ici pas exhaustive, financent le plus souvent des doctorant·es en partenariat avec le CNRS avec lequel un contrat est établi. La construction de tels contrats peut être longue : elle nécessite d'identifier, de convaincre et de coordonner les partenaires.

À noter : Le terme d'allocation de recherche semble flou. Son utilisation renvoie parfois au contrat doctoral, parfois à des bourses ou demi-bourses citées ci-dessous. Le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche l'intègre dans la catégorie "autres sources de financements"⁵.

CIFRE

La **CIFRE** ou **Convention Industrielle de Formation par la Recherche** est l'autre principale voie pour financer un doctorat. Elle constitue le principal mode de financement partenarial de la recherche, impliquant des laboratoires de recherche rattachés à des universités ou/et à des organismes de recherche et des partenaires publics ou privés (entreprises, collectivités, associations). C'est une modalité qui se développe de plus en plus : elle concernait 9,3 % des doctorant·es en 2009 et 10,5 % en 2020. En outre, la loi de programmation de la recherche (LPR) de 2021 souhaite encourager les CIFRE et fixe l'objectif de 2 150 contrats signés en 2027, soit 650 de plus qu'en 2020. Parmi les spécificités de ce contrat, il faut noter la forte intégration du·de la doctorant·e dans une équipe professionnelle.

COFRA

Les **COFRA** ou **Conventions de formation par la recherche en Administration** sont une nouvelle modalité de financement de la recherche doctorale, lancée à titre expérimental en 2022. Il s'agit d'ouvrir la possibilité d'accueillir des doctorant·es aux services de l'Etat, qui étaient jusqu'alors exclus des CIFRE. Les thèmes de recherche portent, de manière privilégiée, sur la transformation de l'action publique.

⁵ Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, "Le financement doctoral" : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-financement-doctoral-46472#autres-sources-financement>

D'autres modalités de financements, plus marginales, existent, comme les **financements européens**, ou des bourses ponctuelles ne permettant pas de financer l'ensemble de la thèse mais ciblant des terrains ou des sujets spécifiques.

26% des doctorant·es réalisent leurs thèses sans financement en France en 2020.

Spécificités de la CIFRE par rapport aux autres modes de financement

Les CIFRE se distinguent des autres modalités de financement de diverses manières :

- Après la thèse, **l'insertion professionnelle** du·de la doctorant·e est facilitée. À l'insertion dans l'enseignement supérieur et la recherche s'ajoutent en effet des possibilités plus grandes d'insertion dans les secteurs d'activités publics et privés liés à la thèse effectuée. Parfois, les projets doctoraux sont explicitement tournés vers la recherche industrielle ou la R&D.
- A l'inverse du contrat doctoral de droit privé, autre modalité de financement privé créé par la LPR (voir ci-dessous), **le statut de l'étudiant·e en CIFRE** est explicité et encadré par plusieurs conventions et contrats impliquant les tutelles du laboratoire de recherche (Université, CNRS), l'ANRT et la structure d'accueil (cf. *Les différents contrats de la CIFRE schéma p19*).

À noter : Le contrat doctoral de droit privé a été créé par la LPR et confirmé par l'arrêté sur le doctorat d'août 2022. Il introduit la possibilité, pour les structures du secteur privé (entreprises, EPIC, fondations de recherche) de réaliser des thèses en interne, via la création d'un statut de doctorant·e contractuel·le de droit privé. Le lien avec un laboratoire de recherche ne sera plus obligatoire à partir du moment où l'encadrant·e professionnel est titulaire d'un doctorat, mais pas obligatoirement d'une HDR. Le·la doctorant·e doit être inscrit·e dans une école doctorale, dont le rôle se trouve renforcé puisque la convention de collaboration sera signée entre l'employeur, le·la doctorant·e et l'école doctorale. Le contrat doctoral de droit privé prend la forme d'un CDD de trois ans, renouvelable deux fois un an au maximum (soit 5 ans). Le but affiché de ce nouveau contrat est de renforcer les liens entre la recherche et le secteur privé⁶.

⁶ Sources :

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000042738038

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/des-carrieres-plus-attractives-le-contrat-doctoral-de-droit-prive-45815>

- Les **conditions économiques** d'une CIFRE peuvent être intéressantes car peuvent ouvrir à négociation salariale avec l'entreprise, au-delà du salaire annuel minimum fixé par l'ANRT. D'autres éléments peuvent être négociés tels que l'achat de matériel et le financement des enquêtes de terrain.
- Sur le plan de recherche, la CIFRE est un dispositif qui permet une **grande immersion** du·de la doctorant·e dans une entreprise ou un organisme public susceptible d'être ou de devenir un de ses terrains d'enquête. La position de doctorant·e CIFRE offre des conditions d'observation rarement permises par les modalités d'enquête « classiques » et donne la possibilité de récolter des données nouvelles et originales. L'appui de l'entreprise ou de l'organisme partenaire peut être précieux pour obtenir l'accès à certains terrains ou données (archives, etc.).

Construire le projet de recherche

La **détermination du projet de recherche est le principal élément de la construction d'une CIFRE**. Le sujet peut être proposé par le·la doctorant·e, par la future structure d'accueil ou bien s'inscrire dans un programme de recherche (ANR, ERC...). Au cours des négociations entre le·la doctorant·e, la structure d'accueil et les directeur·trices de thèse, ce sujet est susceptible d'évoluer. Il faut bien garder en tête que le projet de thèse est l'élément central de la thèse Cifre et doit venir en amont de l'ensemble des démarches administratives menées pour son lancement.

En sciences sociales, dans bien des cas, c'est le·la doctorant·e qui est à l'origine du sujet. Il·elle travaille son sujet avec son·sa directeur·rice de thèse afin d'élaborer un projet de recherche qui servira ensuite aux démarches auprès de l'Ecole doctorale, de l'ANRT et de la structure d'accueil. Le·la doctorant·e sélectionne et démarche les potentielles structures d'accueil selon la thématique qu'il·elle souhaite travailler. Il arrive que ce soit la structure d'accueil qui propose un sujet de recherche. Dans ce cas, c'est le·la doctorant·e qui postule et le sujet peut évoluer dans un second temps, en fonction des intérêts et des compétences du·de la doctorant·e.

Les **échanges entre les différentes parties prenantes sont importants et il convient d'y consacrer un temps suffisant** (cf. encadré *Contre l'effet "lune de miel"* p15). La structure d'accueil (de même que le·la doctorant·e) doit bien être au fait de ce qu'est une CIFRE (et, de surcroît, un doctorat et une thèse), de son fonctionnement et, plus généralement, de ce qu'est la recherche scientifique. Une ou plusieurs réunions préalables sur le projet de recherche et la façon dont il va être conduit doivent être organisées afin que chaque partenaire - la structure d'accueil, le·la directeur·trice de thèse et le·la doctorant·e - ait bien en tête les objectifs et attentes des autres (cf. partie *Le dialogue pour familiariser la structure d'accueil à la démarche de recherche* p32).

Contre l'effet "lune de miel"

Dans l'établissement d'une CIFRE, les premiers moments peuvent susciter un vif enthousiasme : le·la doctorant·e et son·sa directeur·rice de recherche sont heureux·ses d'avoir trouvé un partenaire pour financer la thèse, tandis que l'organisme partenaire, surtout lorsqu'il n'a pas l'expérience de CIFRE précédentes, y voit parfois la possibilité d'embaucher un·e jeune chercheur·e à moindre frais pour travailler sur une thématique qui l'intéresse. Toutefois, cette "lune de miel" - qui peut se prolonger une fois la convention établie et le doctorat commencé - doit être considérée avec distance et vigilance : il vaut mieux éviter la désillusion consécutive à une mauvaise compréhension des attentes de chacun·e.

Pour cela, il faut prendre le temps d'organiser les réunions nécessaires à une négociation claire. En premier lieu, **il faut rappeler qu'il s'agit d'un processus d'embauche** pour lequel il convient de ne pas se précipiter et d'échanger au maximum avec l'ensemble des encadrant·es. Le·la doctorant·e et son·sa directeur·rice (dont la présence aux réunions est indispensable) doivent **faire comprendre à la structure d'accueil les objectifs et le contenu de la thèse. Inversement, celle-ci doit présenter ses attentes : pourquoi souhaite-t-elle financer une thèse ? Pourquoi sur ce sujet ? Ces temps de discussion sont précieux et évitent de futures et potentielles tensions.**

Monter sa CIFRE

Trouver les structures d'accueil

Une thèse CIFRE peut être effectuée au sein de plusieurs types de structures - entreprise, association ou collectivité territoriale - de différentes tailles et dans différents domaines ou secteurs d'activité. Chaque type de structure a des avantages et des inconvénients :

- Les grandes structures - groupes industriels ou grands établissements publics - ont généralement une meilleure connaissance du dispositif : le·la doctorant·e a plus de chance de trouver des interlocuteur·ices habitué·es aux CIFRE, notamment au niveau des RH. En revanche, il·elle peut avoir une moindre marge de négociation concernant les conditions salariales (grille de salaires) ou la définition de sa fiche de poste.
- Dans les petites structures - associations ou certaines collectivités locales - le·la doctorant·e peut avoir davantage de latitude dans les négociations et la composition de ses missions, en revanche il·elle et ses directeur·ices doivent se montrer plus vigilant·es.

sur la compréhension du dispositif. En effet, les petites structures, plus fragiles financièrement, ne peuvent pas toujours se permettre d'avoir un·e employé·e qui ne "participe pas" directement aux projets opérationnels, ce qui peut créer une tension au cours de la thèse lors des phases de rédaction ou d'analyse, où la structure peut avoir l'impression de payer un·e employé·e "à ne rien faire".

- Par ailleurs, le·la doctorant·e CIFRE peut apparaître comme un·e salarié·e qualifié·e à moindre coût, ce qui peut aboutir à des dérives et avoir un impact négatif sur le déroulement de la thèse (surcharge de travail,...) - et ce, dans tous les types de structures.

Il est donc impératif de s'assurer, en amont, de la compréhension de l'ensemble des parties prenantes sur ce qu'est la thèse CIFRE : une expérience de recherche en entreprise et non un travail opérationnel à mi-temps.

La CIFRE associe trois parties prenantes : **le·la doctorant·e ; la structure professionnelle d'accueil** (encadrant opérationnel et services supports) ; et **le·la directeur·trice de thèse**. Avant de se lancer dans le processus administratif de montage de la CIFRE, il faut donc à la fois identifier la structure d'accueil, qui va financer la thèse, et les directeur·trices de thèse, avec lequel·les une première proposition de sujet, qui évoluera tout au long de la thèse, est élaborée. Plusieurs scénarios sont possibles, mais, dans tous les cas, **il est nécessaire d'impliquer les futur·es directeur·rices de thèse dans la recherche de la structure d'accueil**, car le dialogue entre les deux parties est nécessaire au bon déroulement de la CIFRE.

Identifier des structures d'accueil et préparer sa présentation : quelques questions à se poser

- La structure a-t-elle déjà accueilli des thèses CIFRE ? Connaît-elle le dispositif et ses avantages (Crédit Impôt Recherche, subventions de l'Etat,...) ?
- La structure mène-t-elle ou participe-t-elle à des activités de recherche ? Que pourrait-elle faire d'un regard réflexif sur ses activités ou son champ d'action ?

Qui contacter dans la structure ?

- Les services Recherche et Développement ou Innovation, quand la structure en dispose
- Les chef·fes de projet qui pourraient être de potentiel·les encadrant·es
- Ne pas hésiter à demander à être réorienté·e ou introduit·e auprès d'autres personnes, fonctionner par effet "**boule de neige**".

Ne pas hésiter à sonder plusieurs structures différentes et à avancer les négociations en parallèle. Il est aussi possible de monter des CIFRE avec plusieurs partenaires, même si cette option est moins courante.

Scénario 1 – Connaissance préalable

Dans ce scénario, le·la futur·e doctorant·e est **déjà en contact avec une structure professionnelle et un·une ou des directeur·trices potentiel·les**, grâce à un mémoire ou stage de Master par exemple. Les interlocuteur·trices sont déjà identifié·es et il s'agit de les convaincre de l'intérêt d'une thèse CIFRE.

Déroulement : Evoquer le sujet d'une thèse CIFRE au cours d'un stage de Master > mettre en contact la structure et le·la directeur·rice du mémoire > s'accorder sur un projet de recherche (en prolongement, ou non, du sujet de stage ou du mémoire) > Préparer la convention CIFRE

+

Connaissance des problématiques et méthodes de l'entreprise ; possibilité de **négoier une embauche préalable le temps de la constitution du dossier.**

-

Risque d'être identifié·e comme un·e salarié·e "normal·e" et difficulté à passer au statut de doctorant·e ; attention : l'ANRT ne permet pas d'avoir été employé·e pendant **plus de 9 mois** dans la structure d'accueil à la date de soumission du dossier.

Scénario 2 – S'appuyer sur les réseaux des directeur·ices de thèse

Les enseignant·es-chercheur·es sont souvent en contact avec de nombreuses structures professionnelles, via des projets de recherche partenariaux, des interventions dans les formations universitaires ou par connaissance interpersonnelle. Les directeur·trices de thèse sont des allié·es dans la recherche de financement.

+

Confiance mutuelle

-

Dépend du réseau des directeur·trices ; beaucoup de temps passé en entretiens.

Scénario 3 – Démarcher des structures d’accueil

Dans ce scénario, le.la futur.e doctorant.e n’est pas en contact avec la structure d’accueil. Il s’agit, comme dans une recherche d’emploi classique, de démarcher des entreprises **à partir d’un premier projet de recherche construit par le.la doctorant.e en lien avec les directeur-trices de thèse.**

Ex. : Construire un premier projet de recherche > Cibler des structures potentiellement intéressées par le projet > Les contacter pour leur présenter l’intérêt de la CIFRE et les pistes de questionnement > Adapter le projet aux problématiques et intérêts de la structure.

+

Adapté si pas de contact préalable

-

Un processus qui peut être long ; des difficultés à identifier les personnes à contacter au sein de l’entreprise ; Besoin de présenter l’intérêt de la CIFRE à des structures parfois peu familières du dispositif ; **Risque d’incompréhension.**

Scénario 4 – Appels à candidature et offres de thèse ciblées

Certaines structures familières du dispositif CIFRE, comme la **Ville de Paris** passent par des appels à candidatures pour recruter des doctorant.es CIFRE (ces appels ont lieu au printemps pour un début de thèse au mois de janvier suivant). Les appels à candidatures peuvent être ouverts à toutes les disciplines et toutes les thématiques, ou être centrés sur des thématiques prioritaires ou le champ de recherche de la structure. Chaque structure a son propre processus de recrutement.

+

Familiarité avec le dispositif CIFRE (processus d’évaluation accéléré de l’ANRT)

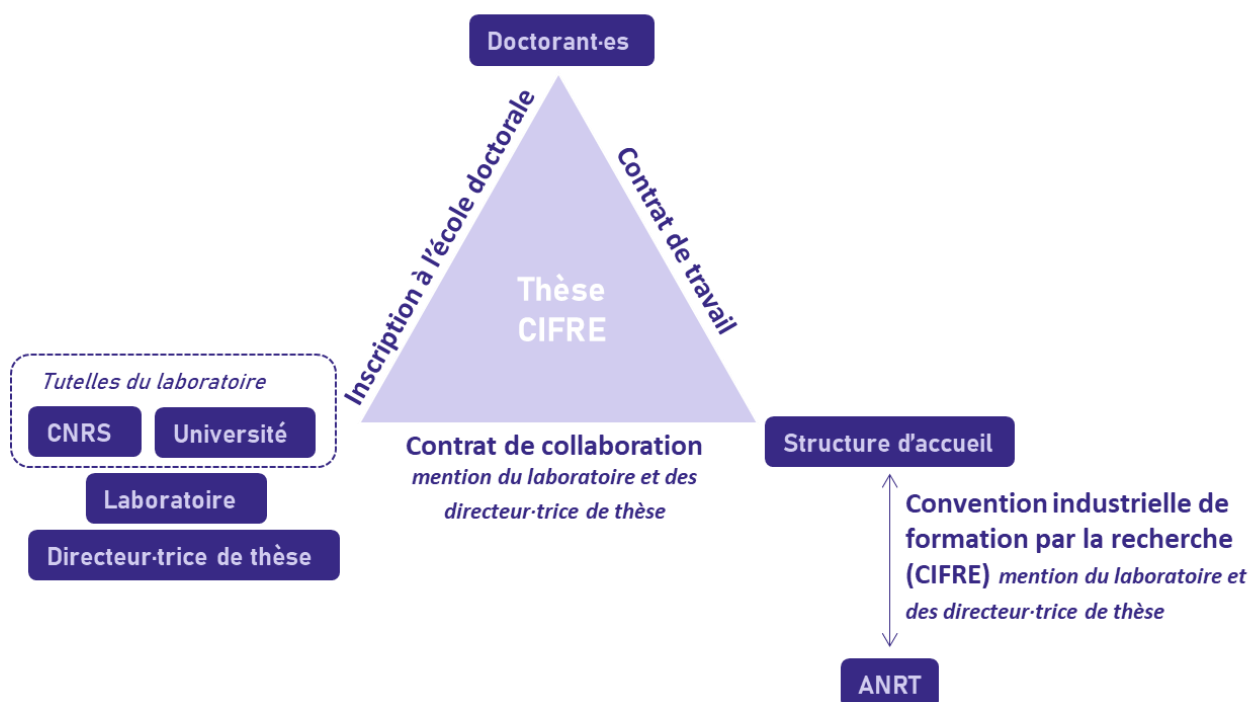
-

Conditions de travail et de rémunération souvent non négociables (sur le modèle des contrats doctoraux)

Conseil : Ne pas hésiter à contacter des ancien·nes doctorant·es de ces structures pour avoir des conseils sur la procédure.

Dépôt du dossier et négociation des éléments contractuels

Les différents contrats de la CIFRE



Inscription à l'école doctorale de rattachement et à l'université

Le·la doctorant·e s'inscrit dans l'Ecole doctorale (ED) de son·sa directeur·rice de thèse ainsi que dans son université de rattachement.

Plusieurs documents sont nécessaires pour la validation d'une CIFRE :

Dossier ANRT

Ce dossier vise à présenter le projet de recherche, le·la doctorant·e, les soutiens du laboratoire et du·de la directeur·rice de thèse, de l'Ecole Doctorale et de la structure d'accueil pour s'assurer de l'adéquation du sujet à un dispositif CIFRE et des conditions d'accueil du·de la doctorant·e. Il est évalué par des expert·es sélectionné·es par l'ANRT et permet de débloquer la subvention octroyée à la structure (14 000 €/an sur trois ans). Il se remplit [en ligne](#), par la structure d'accueil et/ou le·la doctorant·e. Le dossier est généralement composé d'un CV, du

projet de recherche, des attestations de réussite en Master ainsi que de lettres d'engagement de la structure d'accueil, des directeur·trices et de l'école doctorale.

Une fois rempli, le projet est évalué par des experts sur la base du projet scientifique, de son adéquation avec la structure d'accueil et de la solidité financière de la structure d'accueil. Lorsque la structure accueille une thèse CIFRE pour la première fois, un dossier complémentaire lui est demandé. Les délais d'instruction peuvent être variables, en fonction de la disponibilité des acteurs, mais il faut généralement compter **plusieurs mois**.

Contrat de collaboration de recherche

Cette convention est signée par le CNRS, l'université (lorsqu'elle est tutelle du laboratoire) et la structure d'accueil. Elle traite des **conditions d'encadrement du·de la doctorant·e**, de la répartition du temps entre le laboratoire et la structure d'accueil, de **la participation financière de la structure versée au laboratoire**, des **questions de propriété intellectuelle, de confidentialité et de valorisation des résultats**. Même si, dans les faits, les doctorant·es se retrouvent souvent associé·es à ces questionnements, ces négociations peuvent être délicates et **ce n'est pas le rôle du·de la doctorant·e de suivre l'élaboration du contrat de collaboration de recherche**. Le·la doctorant·e doit cependant s'y intéresser puisqu'il mentionne la répartition du temps de travail entre entreprise et laboratoire, ou encore le financement du travail de terrain du·de la doctorant·e. Cette négociation est menée entre la structure d'accueil, un·e représentant·e du CNRS et les directeur·trices de thèse.

A noter : la participation financière de l'entreprise au laboratoire peut varier en fonction de la taille de la structure d'accueil, de sa capacité financière et de sa familiarité à l'égard de l'embauche de doctorant·e.

Contrat de travail

Le·la doctorant·e CIFRE est un·e salarié·e de la structure d'accueil. A ce titre, il·elle a un contrat de travail à durée déterminée (minimum 3 ans) ou indéterminée. Ce contrat de travail est à la fois spécifique, car il doit traiter du cas particulier d'une thèse CIFRE (diversité des sites de travail, spécificités des missions, financement des terrains si nécessaire,...), et semblable à celui des autres salarié·es.

Ainsi, le·la doctorant·e peut, en théorie, négocier ses conditions de travail au même titre qu'un·e autre salarié·e et se référer à la convention collective de l'entreprise si besoin. Voici une liste d'éléments à avoir en tête lors de la négociation du contrat de travail - avec des marges de négociation variables selon les structures d'accueil :

- **CDD / CDI** : la majorité des thèses CIFRE se déroulent dans le cadre d'un CDD de trois ans mais certaines entreprises proposent également un CDI, avec des missions aménagées les trois premières années pour permettre la réalisation de la thèse.

A noter : Le CDD permet de bénéficier des droits aux indemnités chômage après les 3 ans de CIFRE, à l'inverse du CDI qui implique de négocier, si nécessaire, une rupture conventionnelle.

- **Statut de cadre** : Du fait de la diversité des sites de travail (structure d'accueil / université), le statut de cadre s'impose souvent pour les doctorant-es CIFRE. Cela a des implications sur les horaires (fixes ou au forfait) et la grille de rémunération.
- **Salaire** : l'ANRT impose un salaire brut annuel minimum de 23 484 €. **Il s'agit d'un "plancher" et non d'un "plafond" et rien n'empêche les entreprises de payer davantage leurs doctorant-es** (c'est même courant dans certaines disciplines, notamment en sciences "dures"). Dans les négociations, il est possible de rappeler à l'entreprise la **subvention annuelle donnée par l'ANRT** (14 000 €/an) ainsi que l'éligibilité des travaux du·de la doctorant-e au **Crédit Impôt-Recherche**, pour souligner le faible coût réel d'une thèse CIFRE pour l'entreprise.
- **Prime de précarité** : Les entreprises peuvent, du fait de la CIFRE, indiquer que le·la doctorant-e renonce à la prime de précarité, mais cette disposition peut être négociable.
- **Propriété intellectuelle, confidentialité des données**⁷ : C'est uniquement dans le contrat de travail que le·la doctorant-e peut protéger ses droits⁸. Il faut faire attention en particulier aux points suivants :
 - › clause de confidentialité par rapport aux données et documents de la structure : est-ce que les données récoltées en entreprise sont partageables à l'issue de la thèse ?
 - › secret professionnel et secret d'affaires : certaines entreprises peuvent par exemple bloquer la publication des résultats (voire même la soutenance de la thèse !) si la clause de « secret d'affaires » est très contraignante !
 - › Propriété intellectuelle : à qui appartiennent les éléments produits au cours de la thèse (par ex : création d'une base de données) ?
- **Droit au télétravail**
- **Augmentation et prime de résultat**
- **Lieux de travail et répartition de la présence** : Le contrat doit mentionner les divers lieux sur lesquels le·la doctorant-e est amené·e à travailler, à la fois dans la structure, pour le laboratoire, mais aussi pour les besoins de l'enquête de terrain. La répartition du temps de travail entre ces sites peut apparaître dans cette rubrique.
- **Les frais d'inscriptions à l'université** : Il est possible de négocier avec la structure la **prise en charge des frais d'inscription en doctorat**, qui représentent une somme non négligeable pour le·la doctorant-e en début d'année.

⁷ Sources : services en charge du partenariat et de la valorisation de la recherche de l'Université Paris 1 et séminaire EHESS "Faire une thèse en CIFRE", 2021.

⁸ Le contrat de collaboration, signé entre le CNRS/Université et l'entreprise) n'a pas pour but de protéger les droits du·de la doctorant-e, « usager·e » de l'université, mais ceux de l'université (ou du CNRS).

- **Le cumul d'activités** pour permettre les activités d'enseignement. Un nombre d'heures maximum par semestre ou par an peut être indiqué.

Ces négociations se font entre l'**entreprise** et le-la **doctorant-e**. Les directeurs·trices de thèse, en revanche, doivent être associée aux négociations concernant :

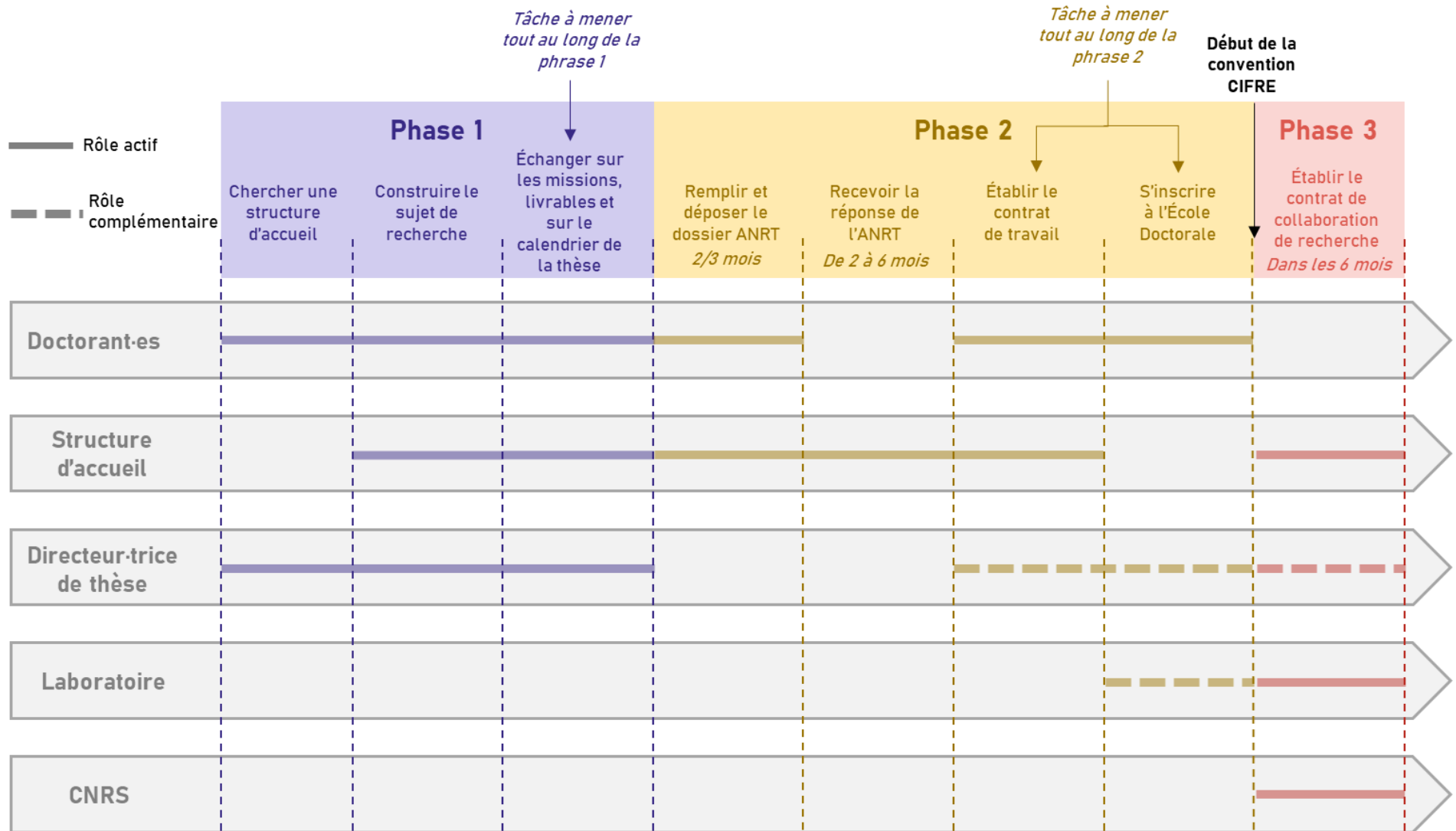
- La répartition du temps de travail entre l'entreprise et le laboratoire (cf, partie *La répartition du temps de présence entre laboratoire et structure d'accueil p33*)
- Le type d'activités réalisées par le-la doctorant-e au sein de la structure d'accueil et les productions attendues (cf. tableau *Quelles productions scientifiques et opérationnelles ? p29*)
- Le financement des enquêtes de terrain.

Ces éléments structurants peuvent figurer à la fois dans le contrat de collaboration CNRS/structure d'accueil et dans le contrat de travail.

Le rôle de l'encadrant-e professionnel-le

Un-e encadrant-e professionnel-le, intitulé-e "responsable scientifique en entreprise" par l'ANRT, doit être identifié-e dans la structure d'accueil, sans aucune qualification particulière attendue. Son rôle est d'être le-la référent-e du·de la doctorant-e dans la structure professionnelle (points d'avancement, référent-e sur les activités réalisées). Cependant, ses prérogatives sont limitées en ce qui concerne la définition du projet de thèse et des axes de recherche. La connaissance du dispositif Cifre peut être très variée selon les encadrant-es professionnel·les et selon les services de la structure (par exemple au sein des équipes RH mais pas dans les équipes opérationnelles). Même si la structure a déjà accueilli plusieurs Cifre, il ne faut pas sous-estimer la nécessité de présenter à nouveau la démarche et en particulier sa dimension scientifique.

La répartition des tâches dans le montage de la CIFRE



À noter :

- Comme l'illustre le schéma précédent, le·la doctorant·e n'est pas directement impliqué·e dans toutes les phases du montage de la CIFRE. Néanmoins, il·elle constitue souvent, pour la structure d'accueil, le premier point de contact avec les encadrant·es professionnel·les et les directeur·rices de thèse. Il est important de mettre en place, dès le montage de la thèse, un canal "direct" entre la structure d'accueil et les directeur·rices de thèse ainsi que le laboratoire de recherche, en identifiant les contacts principaux (encadrant·es, gestionnaire administratif·ve, RH,...) et en redirigeant les demandes vers les personnes concernées.
- L'inscription à l'école doctorale peut **exceptionnellement être autorisée en cours d'année** dans le cadre d'une CIFRE, pour éviter les décalages trop importants entre l'inscription administrative et le début du contrat. Il est conseillé de vérifier cette possibilité en amont avec l'école doctorale pour ne pas rater la campagne d'inscription.

Que faire en attendant le lancement de la CIFRE ?

La recherche des partenaires, la négociation et le montage de la convention CIFRE prennent en moyenne **un an, avant le début effectif de la convention**. Il est nécessaire que les doctorant·es, les directeur·rices de thèse et la structure d'accueil restent mobilisé·es pendant cette période. Cela permet de préparer l'arrivée du·de la doctorant·e et d'éviter le stress de l'attente "aveugle", mais aussi de valoriser ce temps, car il est parfois difficile de s'investir dans un emploi pour une durée incertaine compte tenu des délais variables de traitement des dossiers. On peut toutefois rechercher, par exemple :

- Des contrats courts d'ingénieur d'études ou vacances de recherche au sein du laboratoire d'accueil
- Un stage, service civique ou emploi préalable au sein de la structure (! pour une durée inférieure à 9 mois)

Des vacances d'enseignement à l'université (! besoin d'être inscrit·e comme doctorant·e ou salarié·e pour bénéficier de ce statut)



Pendant la CIFRE

Définir son rôle et ses activités dans la structure d'accueil

Le rôle et les activités du·de la doctorant·e dans l'entreprise sont un sujet central, à anticiper dès le montage de la CIFRE (cf. partie *Avant la CIFRE p10*), lors de réunions avec les directeur·trices de thèse et la structure d'accueil.

Une mission : faire sa thèse

La mission du·de la doctorant·e en CIFRE est de faire sa thèse au cours des trois années conventionnées. Si d'autres types d'activités sont réalisées, elles doivent être étroitement liées au sujet de thèse et l'alimenter. En fonction du rôle occupé dans l'entreprise, les activités réalisées par les doctorant·es pour la structure d'accueil, qui ne sont en aucun cas obligatoires, peuvent donner lieu à différents types de productions.

Même s'il s'agit souvent d'une première expérience extra-universitaire pour les doctorant·es et que la curiosité et l'envie de découvrir le monde opérationnel sont parfois grandes, il est indispensable de maintenir un équilibre en faveur des activités de recherche, non seulement pour travailler sur sa thèse mais aussi pour se rendre au laboratoire et s'y impliquer. Cela permet de suivre les séminaires et d'autres événements scientifiques, de rencontrer les doctorant·es et chercheur·es, etc. Être doctorant·e en CIFRE, c'est être un·e doctorant·e au même titre que les autres.

Quel rôle dans la structure d'accueil ? Pour quelles productions scientifiques et opérationnelles ?

Ci-dessous des exemples de rôle(s) adopté(s) et de productions réalisées, avec leurs avantages et leurs inconvénients. Ces différents rôles au sein de la structure d'accueil peuvent dépendre des objectifs professionnels du·de la doctorant·e et de la nature du projet de thèse.

À noter : Les tableaux ci-dessous ont été construits à partir de témoignages de doctorant·es en CIFRE récoltés lors de l'élaboration du guide, dans le cadre d'un atelier doctoral de l'EDGP, en 2022.

Quel rôle dans la structure d'accueil ?

Rôle dans la structure d'accueil	Avantages	Inconvénients	Retour d'expérience
Responsable de projet : « indispensable » à l'équipe, haut niveau de responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> > Valorisant et formateur (notamment pour le CV opérationnel) > Accès facilité au terrain (données/réunions/interlocuteurs en "off") > Bonne compréhension du fonctionnement de la structure, identification de personnes ou projets potentiellement intéressants pour la thèse ou pour son projet professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> > Chronophage > Difficile de s'extraire des temporalités des projets suivis > Risque de se couper de certains terrains, certains enquêtés si on est trop associé à la structure d'accueil > Difficile de délimiter ce qui sert la thèse, ce qui ne sert pas... 	« J'ai été "chargé de mission" pendant plusieurs mois. Cela signifie que j'étais responsable de la production "opérationnelle" (support de présentation et de rendu, rédaction de notes, ...). Je devais participer à toutes les réunions qui concernaient la mission ; prendre en charge la logistique et l'organisation de temps de visites, d'ateliers...J'ai aussi dû encadrer des stagiaires ; participer à des réponses à des appels d'offres parfois sans lien avec la thèse. Surtout j'étais le contact principal vis à vis des clients - et je devais donc être joignable tous les jours »
« Consultante interne » : expert, en support de l'équipe en cas de besoin sur des missions opérationnelles et sur les sujets en lien avec la thèse	<ul style="list-style-type: none"> > Permet de prendre de la distance et de n'être sollicité-e que ponctuellement > Permet de développer des compétences complémentaires à celles développées à l'université > Permet d'avoir des échanges de fond sur le sujet de la thèse, qui peuvent faire avancer 	<ul style="list-style-type: none"> > Difficile de faire comprendre sa place et son rôle dans l'équipe, alors même que le statut de doctorant CIFRE peut déjà être un peu flou > Pression forte en début de thèse d'être "expert-e" > Attentes de la part de l'entreprise de "préconisations", parfois difficilement compatibles avec la posture critique de la recherche 	"Au sein de ma structure d'accueil, j'avais un poste de chargée de mission. Tout au long de la thèse, on m'a confié des missions de rédaction de contenu et j'étais sollicitée ponctuellement pour apporter une expertise sur des thématiques proches de mon sujet de recherche. Cette posture a le grand avantage d'être associée à un faible niveau de responsabilité et mes responsables étaient particulièrement attentifs à ce qu'aucune de ces activités ne nécessite de me solliciter en dehors de mon temps de présence dans la structure."

<p>Chargé-e de recherche : recherche et développement pour la structure d'accueil</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Permet de valoriser le travail de recherche > Traduction entre monde opérationnel et monde de la recherche 	<ul style="list-style-type: none"> > Être considéré-e comme la caution scientifique de la structure d'accueil > Devenir le-la référent-e de toute l'activité scientifique de la structure, y compris d'aspects administratifs (ex : CIR) 	<p>"J'assure uniquement des tâches d'expertise sur mes sujets de recherche, avec des responsabilités variables : pilotage d'ouvrages, rédaction de notes d'expertise, de fiches de lectures, rédaction d'ouvrages, relectures de rapports..."</p>
<p>En retrait : participation très occasionnelle aux activités de l'équipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Totalité du temps consacré à la thèse 	<ul style="list-style-type: none"> > Perte de contact avec la structure d'accueil 	<p>"J'essaie de suivre l'adage : "Pour vivre heureux, vivons caché". [...] J'ai eu quelques fois à expliquer que mon travail c'était ma thèse et à priori rien d'autre. La personne qui m'encadre a également très bien compris ça : d'autres personnes le lui ont expliqué et ma directrice de thèse le lui a rappelé de manière très satisfaisante."</p>

Quelles productions scientifiques et opérationnelles ?

Exemple de productions réalisées pour la structure d'accueil	Avantages	Inconvénients
Articles de vulgarisation : billets de blog, articles généralistes	<ul style="list-style-type: none"> › Permet de donner à voir la démarche de recherche en cours › Permet d'avancer dans ses analyses, son travail de recherche, son état de l'art, en le rendant intelligible et en respectant aussi des échéances › Rend efficace en termes de rédaction et de vulgarisation 	<ul style="list-style-type: none"> › Pas toujours réemployé dans les productions scientifiques, pas de possibilité de valoriser ces articles dans le cadre de la recherche › Parfois, impression de produire pour produire et ne pas se faire oublier... › Parfois forte distance avec le sujet de recherche et rédaction qui commence à empiéter sur le temps de thèse
Ouvrages ou rapports institutionnels proches du sujet de thèse : écriture et/ou pilotage	<ul style="list-style-type: none"> › Permet d'avancer sur la thèse, l'état de l'art, de formaliser des résultats › Valorisation du travail de recherche dans une production plus longue › Occasion parfois de solliciter d'autres chercheur-ses pour apporter des contributions à l'ouvrage › Apprentissage sur le processus d'édition, de publication... 	<ul style="list-style-type: none"> › Chronophage si le sujet est trop éloigné de la thèse › Point de vigilance : droits d'auteur, référencer son propre travail
Fiches de lecture	<ul style="list-style-type: none"> › Utile pour la thèse 	<ul style="list-style-type: none"> › Suppose une formalisation, des explications pour non-spécialistes qui peuvent être une perte de temps
Fiches explicatives sur des dispositifs d'aménagement ou des lois, notes de synthèse thématiques	<ul style="list-style-type: none"> › Utile pour la thèse › Rapide › Permet d'expliciter certains points de la recherche de façon synthétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Suppose une formalisation, des explications pour non spécialistes ce qui peut être une perte de temps › Pas de relecture par les pairs donc attention nécessaire à la diffusion et l'utilisation des données

		<ul style="list-style-type: none"> › Peu valorisable dans le parcours de recherche
<p>Organisation / animation d'un événement professionnel : café-débat, atelier en interne, atelier avec des partenaires professionnels, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Rencontre avec des publics, jeux des questions/réponses qui peuvent nourrir nos réflexions. › Donne un autre regard sur son travail de recherche › Peut permettre de consolider le projet de recherche grâce à la levée de financements auprès de partenaires présents lors de ces évènements 	<ul style="list-style-type: none"> › Temporalité relativement courte, qui peut s'avérer frustrante › Implique beaucoup de tâches pratiques et chronophages (invitations, relances, préparation de la salle...) › Difficile à valoriser dans le parcours de recherche
<p>Productions opérationnelles dans le cadre de missions de l'entreprise : participation à des réunions de travail, relecture de productions diverses (mails, notes, rapports...), etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Permet de montrer qu'on fait "sa part" du travail d'équipe › Permet d'éviter une instrumentalisation du travail de recherche › Permet de s'intégrer à l'équipe, de comprendre le fonctionnement de la structure, d'identifier des personnes et projets intéressants 	<ul style="list-style-type: none"> › Chronophage lorsque cela ne relève pas directement du travail de thèse, empiète sur le temps de la recherche › Attentes de prise de position et de préconisations de la part de la structure d'accueil, parfois difficilement compatibles avec la posture critique de la recherche
<p>Travailler uniquement sur sa thèse</p>	<ul style="list-style-type: none"> › N'empêche pas d'avoir un dialogue intéressant sur le sujet de thèse avec ses interlocuteur·rices/collègues 	<ul style="list-style-type: none"> › Risque de rupture des liens avec les membres de la structure et de position inconfortable

Postures et éthique de recherche

Du point de vue du·de la doctorant·e, les échanges autour de la construction du projet de thèse peuvent être l'occasion pour elle ou lui de réfléchir à sa posture de recherche au sein de l'entreprise ou de l'organisme partenaire. Celle-ci peut avoir des effets sur le projet de recherche et il faut donc l'avoir en tête au plus tôt. Plusieurs travaux, qui ont questionné les enjeux méthodologiques liés aux contrats Cifre et souligné leurs apports empiriques, peuvent être mobilisés utilement dans ce cadre (voir bibliographie ci-dessous). En écho à ces travaux, une enquête auprès des doctorant·es du laboratoire Géographie-Cités a permis de distinguer différentes postures types :

- La posture de la “taupe” ou “cheval de Troie” correspond à une immersion du ou de la doctorant·e dans une organisation, dans le but d'en comprendre les rouages, le fonctionnement interne, les intérêts, les logiques sans en informer les responsables de la structure. Cette posture, qui peut être contraire aux objectifs de l'organisme partenaire vis-à-vis de la CIFRE, pose des questions éthiques à appréhender dès le début du travail de recherche.
- La seconde posture-type est celle de “caution scientifique”, dans laquelle le·a doctorant·e peut être instrumentalisé·e pour légitimer un discours ou des pratiques portées par la structure.
- La “collaboration” constitue la troisième posture identifiée. Contrairement aux deux cas précédents, les objectifs et attentes vis-à-vis de la thèse du·de la doctorant·e comme de la structure d'accueil sont clairement explicités, compris et approuvés.

Voici une sélection d'articles pour approfondir cette question :

- ADCIFRE SHS. 2015. « La recherche en funambule : établir une approche critique tout en étant engagé par et dans son terrain », Colloque, *Calenda*, Publié le vendredi 26 juin 2015.
- Nicolas Bataille, Guillaume Lacroix, Sarah Thiriot. 2022. Un portrait de l'hybridité de la recherche urbaine : le jeune chercheur « au-delà » de la CIFRE. *Cahiers RAMAU*, Éditions de la Villette, 2022, pp.164-177.
- Paul Citron, Juliette Maulat. 2014. « Contre les acteurs, tout contre ». Négocier son terrain en observation et tirer parti de l'impératif de valorisation. *Working Paper, Atelier "La ville par ses acteurs" des doctorants du Réseau thématique « Sociologie de l'urbain et des territoires »*, Biennale de sociologie urbaine, Lille, mardi 16 décembre 2014, Lille, France.

- Jeanne Demoulin, Silvère Tribout. 2014. « Construire des espaces de réflexivité pour analyser et transformer les pratiques professionnelles : un travail de légitimation », dans revue *¿ Interrogations ?*, N°19. Implication et réflexivité – II. Tenir une double posture.
- Nicolas Flamant. 2005. « Observer, analyser, restituer. Conditions et contradictions de l'enquête ethnologique en entreprise ». *Terrain. Revue d'ethnologie de l'Europe*, no 44: 137-52.
- Constance Perrin-Joly. 2010. « De la recherche salariée en France : lien de subordination et liberté de la recherche », *Sociologies* [En ligne], La recherche en actes.
- Mathilde Renault Tinacci. 2020. "Le doctorat cifre à la croisée du monde académique et de l'action publique : quand l'intermédiation transforme la recherche", *Sociologies* [Online].
- Camille Rouchi. 2018. « Une thèse CIFRE en collectivité territoriale : concilier la recherche et l'action ? », *Carnets de géographes* [En ligne], n° 11.

Dialogue avec la structure d'accueil et répartition du temps passé en entreprise

Pendant la thèse, le dialogue entre le·la doctorant·e, le·la directeur·rice de thèse et la structure d'accueil est indispensable, et ce quelles que soient les tâches du·de la doctorant·e.

Le dialogue pour familiariser la structure d'accueil à la démarche de recherche

Ces échanges sont l'occasion de familiariser la structure d'accueil à la démarche de recherche et d'engager un travail de "traduction" entre recherche et monde opérationnel, a fortiori dans le cas de structures accueillant une thèse CIFRE pour la première fois. Il y a plusieurs points sur lesquels le·la doctorant·e et sa direction peuvent insister, car ce sont les éléments difficiles à faire comprendre aux structures et sur lesquels des incompréhensions peuvent se cristalliser.

Dès le début de la CIFRE, il peut donc être pertinent :

- de présenter les spécificités du travail de recherche par rapport à celui de certaines professions (ex : consultant·es, journalistes), notamment en ce qui concerne les protocoles méthodologiques et leur aspect rigoureux, artisanal, non standardisé et toujours unique ;
- d'expliquer les temporalités de la thèse et ses exigences scientifiques ;

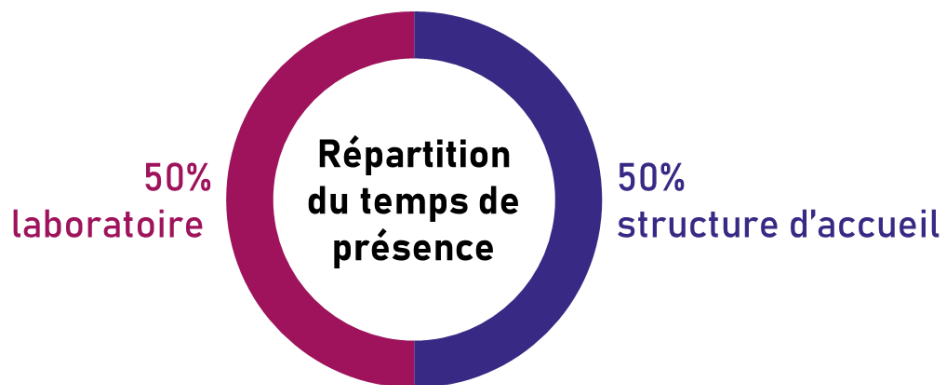
- d'expliciter le fonctionnement du laboratoire et des différentes parties prenantes (université, école doctorale, CNRS), le fonctionnement d'un programme de recherche, etc.

Tout au long de la thèse, le-la doctorant-e rend compte des avancées de son activité de recherche : il peut être utile, par exemple, d'envoyer ce qui est destiné à être publié, de faire la liste des activités réalisées au laboratoire (communications, responsabilités administratives, etc.).

La répartition du temps de présence entre laboratoire et structure d'accueil

La répartition du temps de travail entre le laboratoire et la structure est à négocier notamment lors de l'élaboration du contrat de collaboration. Il n'existe pas de répartition du temps de travail réglementaire fixée par l'ANRT. Au demeurant, d'après notre propre enquête et les autres documents existants sur le dispositif CIFRE, une répartition 50% laboratoire - 50% structure d'accueil est généralement choisie. Cela correspond uniquement à une répartition du *temps de présence* du-de la doctorant-e entre les deux lieux de travail, sachant que 100% du temps de travail doit être consacré à la thèse.

Un exemple de répartition possible du temps de présence



Quelques bonnes pratiques autour de la répartition du temps de présence :

- **à l'échelle des 3 ans de la CIFRE**
 - Cette répartition entre structure d'accueil et laboratoire peut varier selon les temps de la thèse ;
 - Bénéficier d'une dernière année en CIFRE avec peu de présence en entreprise (1 jour/semaine voire aucun) peut favoriser la prise de recul, le travail d'analyse et le démarrage de la rédaction.

○ à l'échelle d'une semaine de travail

- › Fixer des jours "laboratoire" et des jours "entreprise" peut permettre de cadrer la répartition du temps ; il est aussi possible de fixer un nombre de jours par semaine sans identifier de jours précis.
- › Si cela s'y prête, un format "une semaine laboratoire / trois semaines entreprise" peut être imaginé.

Points de vigilance sur la répartition du temps

- Attention, les périodes d'enquête de terrains ne sont pas forcément prises sur le temps "laboratoire" : il est possible de négocier avec la structure pour que le temps consacré au travail de terrain soit « neutralisé » dans la répartition des jours de présence, ou soit comptabilisé dans le temps "entreprise".
- Une immersion importante en entreprise en début de thèse (4 jours/semaine) peut poser des problèmes d'intégration du·de la doctorant·e au sein du laboratoire.
- Dans toutes les configurations possibles, il faut compter et garder une trace des jours passés dans la structure et au laboratoire. Le décompte des jours permet par ailleurs de s'organiser tout au long de la CIFRE.

“

J'ai eu beaucoup de difficultés à définir le niveau d'implication "nécessaire" et "suffisant" pour faire avancer la thèse. J'avais du mal à faire comprendre que certaines études de cas nécessaires à la thèse devraient être réalisées sur le temps de présence dans l'entreprise. Ce sera finalement l'objet d'une année entièrement au labo.

”

“

Au lieu d'une autonomie dans mon organisation, j'ai dû adopter le rythme de l'équipe de l'association, c'est-à-dire me rendre disponible suivant les besoins, passer plusieurs mois sur une réponse pour un appel à projets sans toucher ma thèse, puis trois mois de calme où je m'y remettait etc. Il faut beaucoup de rigueur pour être efficace dans ces conditions. Je me rends compte avec le recul que j'ai effectué plusieurs fois les mêmes tâches par exemple.



”

Solution = établir un calendrier régulier et comptabiliser le temps de présence dans la structure ou le laboratoire.

Définir les rythmes de réunions et de rencontres entre la direction de thèse, la structure d'accueil et le·la doctorant·e

En parallèle des réunions détaillées ci-dessous, des échanges sous d'autres formats ont bien évidemment lieu tout au long de la thèse : entre la structure d'accueil et le·la doctorant·e (par exemple entretiens annuels ou réunions d'équipe), entre le·la doctorant·e et son·sa directeur·ice de thèse (point d'avancement, éventuel comité de thèse).

“

Il est probable que les comités de suivi que j'ai eus tous les 6 mois où je présentais mes résultats à mes financeurs ont pu m'orienter dans certaines décisions. Toutefois ils ne sont pas déterminants dans mon travail scientifique, je restais maître de mes choix (avec mes directeurs de thèse)

”

Quelles réunions et rencontres au cours de la thèse ?

Quelles réunions ?	Configuration	Objectifs	Fréquence
Réunion de lancement de la thèse	À minima le·la doctorant·e, le·la directeur·rice de thèse et l'encadrant·e professionnel·le. Une présentation complémentaire ouverte au reste de l'équipe de la structure d'accueil est parfois également mise en place.	Elle est fondamentale pour bien lancer le dialogue entre le·la directeur·rice de thèse et la structure d'accueil. Elle permet de discuter aussi bien du fond que d'aspects techniques liés à l'accueil, au temps de travail, au fonctionnement de la recherche, du laboratoire etc.	En début de thèse, en amont ou au démarrage du contrat.
Réunion de suivi de la thèse	en comité restreint, le·la doctorant·e, le·la directeur·rice de thèse et l'encadrant·e professionnel·le.	<ul style="list-style-type: none"> > Elle permet au·à la doctorant·e de faire un point d'avancement sur son travail de thèse. Elle peut aussi permettre de présenter certains éléments structurants du travail de thèse : par exemple la méthodologie ou les terrains. > Si besoin, ces réunions de suivi peuvent aussi 	La fréquence minimale (contractuelle) est annuelle mais une rencontre tous les 6 mois est conseillée. La réunion doit faire l'objet d'un compte-rendu.

		permettre de discuter de problèmes d'organisation ; par exemple pointer la nécessité d'un recadrage des tâches du-de la doctorant-e au sein de la structure.	
Réunion de présentation "élargie" à la structure d'accueil	public élargi au sein de la structure d'accueil	Ce format peut permettre d'affirmer sa posture de chercheur-se et de développer des compétences de vulgarisation de la recherche.	

Les problèmes et comment les résoudre

À partir de retours d'expériences de doctorant-es, plusieurs types de problèmes ont été identifiés :

- Des problèmes de répartition du temps passé entre entreprise et laboratoire
- des problèmes concernant **le rôle/responsabilité du-de la doctorant-e** dans la structure d'accueil : par exemple une déconnexion entre les tâches effectuées au sein de la structure par le-la doctorant-e et le sujet de la thèse.
- Des problèmes **d'implication de la structure d'accueil dans l'orientation scientifique** de la thèse : par exemple, une évolution du sujet qui peut induire des blocages de la part de l'entreprise, notamment si la structure devient l'objet de la thèse ou si la structure n'est pas satisfaite de l'orientation scientifique de la thèse.
- Des problèmes de harcèlement au travail.

Réflexes à avoir en cas de problème :

- Le premier réflexe : Alerter son-sa directeur-riche de thèse !
- Autres relais possibles :
 - Échanger avec d'autres doctorant-es CIFRE, ou au sein du laboratoire pour ne pas s'isoler ;
 - Trouver un tiers entre le-la doctorant-e et la structure d'accueil (par exemple le-la directeur-riche de thèse mais aussi les ressources humaines de la structure d'accueil ou d'éventuel-les délégué-es du personnel) ;
 - Faire remonter les problèmes rencontrés dans le cadre du comité de suivi : le comité de suivi de l'école doctorale est une instance qui permet au-à la

doctorant·e de pointer tous les problèmes rencontrés dans le travail de thèse. Depuis 2022, le format du comité de suivi évolue (arrêté concernant le doctorat, 31 août 2022). Il est désormais organisé en trois parties : 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 (article 13 de l'arrêté)

“

Le comité de suivi m'a beaucoup aidée, il a été à l'écoute et présent pour écouter les mécontentes avec la direction au sein de l'entreprise. Il m'a permis de prendre du recul et de comprendre que la situation n'était pas normale, mais aussi que j'allais dans la bonne voie en discutant avec les autres doctorant·es pour ne pas rester isolée. On a fait plusieurs points avec l'entreprise et les directeur·rices de thèse qui me soutenaient. Certaines avec moi, puis sans moi où iels ont décidé de discuter sans que je sois présente afin de mettre au clair la situation.

”

- Prendre le temps des négociations, entre le·la directeur·rice de thèse, le·la doctorant·e et la structure :
 - › Programmer des réunions dédiées
 - › S'appuyer sur les contrats et documents de cadrage de la thèse (contrat de travail, convention de collaboration CNRS, convention ANRT, rapport du comité de suivi).
 - › S'appuyer sur des supports concrets : décompte des jours, éléments financiers.

“

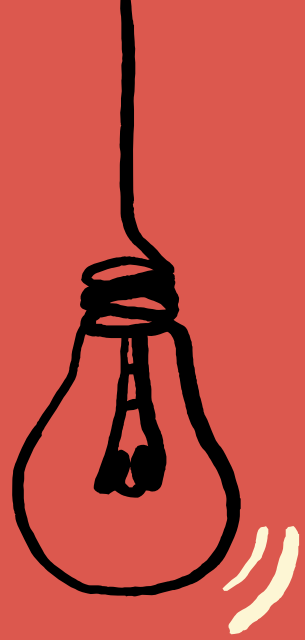
Après une première année où je me suis fait happer par les activités professionnelles de l'entreprise, j'ai entrepris de renégocier la répartition des temps entre thèse et entreprise, avec l'aide précieuse de mon directeur de thèse. Cela a demandé beaucoup de temps et plusieurs rendez-vous. Chaque échange a nécessité une préparation fine avec mon directeur de thèse des arguments à mettre en avant vis-à-vis de l'entreprise : décompte du "temps entreprise effectué" qui comprenait des tâches n'ayant pas de rapport avec le travail de thèse ; tentative d'objectivation des coûts financiers pour l'entreprise afin de souligner la relative neutralité financière de la thèse CIFRE au regard du travail fourni ; rappel des conditions d'exercice de la recherche et des besoins méthodologiques (autonomie de certains temps de terrain, besoin de prise de recul...).

”

Cifre et Comité de suivi

Certaines écoles doctorales proposent des questions propres à la CIFRE dans le cadre du comité de suivi réalisé par l'ED.

L'ajout de ce type de questions peut être proposé par les représentant·es des doctorant·es ou le·la directeur·rice de thèse à l'occasion d'un conseil d'école doctorale.



Après la CIFRE

Gérer la période entre fin de CIFRE et fin de thèse

Terminer son contrat CIFRE ne signifie pas nécessairement terminer sa thèse ! En effet, les trois années de financement par l'ANRT sont souvent insuffisantes pour achever une thèse en sciences sociales, puisque celles-ci durent en moyenne 4,5 ans⁹. Comment financer la fin de la thèse ? Comment gérer cette période de transition, notamment avec l'entreprise qui doit accepter le départ d'un.e salarié.e sans pour autant bénéficier des résultats immédiats de ce travail ?

L'une des grosses difficultés de la fin du contrat CIFRE correspond à la gestion sur le temps long de la fin d'un contrat de travail et d'une rémunération. Plusieurs financements sont envisageables, selon les opportunités, envies et besoins des doctorant-es. Ils sont triés selon leurs avantages/inconvénients à court terme pour achever sa thèse et à plus long terme pour poursuivre une carrière professionnelle, dans et/ou hors du monde académique.

Prolonger la collaboration avec la structure d'accueil

Certain-es doctorant-es demeurent salarié-es de leur structure d'accueil une fois le contrat CIFRE terminé. Si cette solution apporte une sécurité financière, il est rare de se faire financer exclusivement pour la rédaction de la thèse et il faut convenir de nouvelles missions. Comme indiqué précédemment (cf. partie *Pendant la CIFRE p25*), selon les projets du-de la doctorant-e, certaines activités professionnelles peuvent être privilégiées (chef-fe de projet, expertise, etc.) tout en s'assurant du temps disponible pour rédiger (temps partiel, missions de diffusion des résultats, etc.). Un compromis entre structure d'accueil et doctorant-e peut être d'orienter les missions autour de la valorisation scientifique pendant la période de rédaction.

CDI

Si le contrat est transformé en CDI à l'issue des trois années de CDD, l'entreprise bénéficie dans ce cas d'exonérations fiscales au titre de l'embauche d'un "jeune docteur.e", en plus des exonérations prévues par le Crédit Impôt Recherche.

Avantages : Revalorisation du salaire avec une évolution sur la grille salariale

Risques : Se voir confier des missions autres que la rédaction de la thèse

⁹ [https://1000doctorants.hesam.eu/images/custom/Hesam/PDF/Rapport_denquete - CIFRE SHS 2021.pdf](https://1000doctorants.hesam.eu/images/custom/Hesam/PDF/Rapport_denquete_-_CIFRE_SHS_2021.pdf) (p.51)

En CDD

Le renouvellement du CDD initial est très encadré afin d'éviter que des contrats précaires ne se substituent aux CDI. En cas de renouvellement à l'identique du CDD, il faut prendre en compte :

- L'obligation d'un délai de carence minimum avec le second CDD d'au moins $\frac{1}{3}$ de la durée du CDD initial, soit 1 an pour un CDD de trois ans
- Une convention collective peut aussi fixer la durée totale des CDD.

La signature d'un CDD avec la structure d'accueil suppose donc généralement de redéfinir des missions, différentes de celles du CDD initial, ou bien de remplacer un.e collègue pendant une longue absence afin de pouvoir commencer le deuxième CDD dès la fin du premier.

En autoentrepreneur

Avantages : Flexibilité par rapport à la rédaction de la thèse et possibilité d'intervenir auprès d'autres entreprises ou structures (travail sur des articles, interventions comme consultant.e, etc.). Cela peut être financièrement intéressant avec le cumul de la prime d'activité.

Risques : Très faible cotisation chômage (et retraite) : insécurisant pour la suite ; un exercice difficile qui nécessite de calibrer ses missions pour une rémunération à la hauteur du temps passé. Tout comme l'ATER (cf. *Missions d'enseignement dans le supérieur p42*), l'auto-entrepreneuriat nécessite un apprentissage.

Allocations chômage

Il s'agit de la situation la plus fréquente : 50% des doctorant·es en bénéficient à l'issue de leur contrat CIFRE d'après l'enquête HESAM. En effet, tout contrat salarié permet de cotiser et donc de prétendre à une indemnisation. Pour le type de contrat le plus répandu en CIFRE - un CDD de trois années - une indemnité mensuelle est perceptible pendant deux années. En contrepartie des indemnités, l'allocataire s'engage à rechercher un emploi. Les situations varient selon les choix professionnels envisagés, les interlocuteur·rices à Pôle emploi ou encore le temps nécessaire pour terminer la thèse.

- *Avantages* : Rédiger sa thèse en étant au chômage permet d'y consacrer beaucoup de temps. C'est aussi l'opportunité de prendre de la distance avec la structure d'accueil, étape souvent utile pour l'analyse des résultats.
- *Inconvénients* : C'est un choix qui est insécurisant puisque les indemnités sont consommées pour le travail de thèse, réduisant d'autant les indemnités disponibles pour l'après-soutenance.

L'association nationale des candidat·es aux métiers de la science politique (ANCMSP) fournit de nombreux conseils pour poursuivre son projet professionnel et achever sa thèse en étant au chômage :

- Au moment de l'inscription, dans la définition du métier recherché, des prétentions salariales et de la zone géographique ;
- Tout au long de l'indemnisation, pour justifier d'une recherche d'emploi.

Ressource : Pour en savoir plus : ANCMSP, 2021, *Pôle emploi : un guide pour les enseignant·e·s·chercheur·e·s précaires de l'ESR*, 18 p.

Cumuler chômage et emploi

Il est possible de cumuler à la fin de son contrat CIFRE les allocations chômage ainsi qu'un mi-temps ou des missions d'auto-entrepreneur. Dans ce cas, le nombre de jours d'allocations fournies et versées mensuellement par Pôle Emploi est moins important et permet de rallonger la période d'indemnisation (mais diminue la reconstitution des droits au chômage futurs).

Missions d'enseignement dans le supérieur

L'enseignement fait partie des expériences attendues par les jurys de recrutement au poste de maître·sse de conférence et pour la qualification au CNU (Conseil National des Universités).

- **Poste d'ATER** : Attaché Temporaire d'Enseignement et Recherche.
 - › *Avantages* : Gagner en expérience pour envisager les qualifications au CNU et les candidatures de MCF ; recharge de droits au chômage. Il existe des demi-postes d'ATER et des postes d'ATER à temps-plein. Le demi-ATER offre a priori plus de temps pour rédiger sa thèse mais il diminue les droits au chômage.
 - › *Inconvénients* : Risques d'une charge de travail importante, surtout si peu de cours ont été donnés pendant les trois années de CIFRE et que le·la doctorant·e doit préparer beaucoup de contenus de cours. La recherche d'un poste d'ATER nécessite des dossiers de candidature longs aux résultats parfois incertains.
- **Vacations** : Il est aussi possible de dispenser des enseignements en tant que vacataire.
 - › *Inconvénients* : Cela suppose toutefois d'exercer une autre activité professionnelle à titre principal. C'est aussi très désavantageux en termes de salaire et de cotisations chômage. De plus, il faut obtenir des justificatifs mensuels de vacation, si on cumule avec des indemnités chômage.

Enseigner pendant la CIFRE ... Comment faire ?

- Ce n'est pas une obligation mais c'est valorisé pour obtenir par la suite un poste d'ATER
- Pendant mais aussi après la CIFRE si le·la doctorant·e est salarié·e, il faut demander une autorisation de cumul d'activités auprès de l'employeur principal pour faire des vacations d'enseignement.

Sur quels temps donner des cours ?

- Il est possible de travailler pendant ses jours de congés, lorsqu'il s'agit d'activités accessoires à l'emploi principal. Toutefois, il est préférable de négocier pour que ce temps d'enseignement soit planifié sur des jours travaillés.
- Il est possible de donner des cours sur le temps de l'entreprise avec un fonctionnement de "crédit temps".

Trouver des revenus complémentaires

- **Bourses de thèse** : Les bourses permettent d'être financé·e pour faire sa thèse mais les financements sont rares et incertains. Les bourses sont non imposables ; elles ne permettent pas de cotiser pour la retraite ou le chômage.
 - Exemple : Fondation Palladio - 10 000€/an, campagne de candidatures en février-mars
- **Missions d'expertise spécifiques** : Il est possible d'intervenir comme expert·e à la fin de sa thèse dans les milieux professionnels et de se faire rémunérer comme autoentrepreneur. Attention aux inconvénients mentionnés précédemment sur l'auto-entrepreneuriat.

À noter : Pour de nombreux·ses doctorant·es CIFRE, la tutelle CNRS de l'UMR demande à l'employeur de contribuer au coût financier de l'accueil du·de la doctorant·e au sein du laboratoire. Si les sommes perçues sont de montant variable, certains laboratoires et équipes de recherche décident de réserver le reste de cette somme pour financer une éventuelle quatrième année pour le·la doctorant·e, à l'exemple du LVMT ou du Lab'Urba pour certaines CIFRE.

Valoriser son travail de thèse

Une fois la thèse soutenue, différents circuits permettent de diffuser le travail de thèse :

- par la candidature à des prix de thèse qui assurent la diffusion du travail réalisé auprès de la communauté scientifique et de praticiens : prix de thèse sur la ville du PUCA, prix de thèse de l'Union Sociale pour l'Habitat, etc. ;
- par la publication d'articles scientifiques ou de vulgarisation qui permettent de diffuser certains apports de la thèse ;
- par l'intervention dans des séminaires, colloques, etc.

Préparer la suite : vers une carrière...

Une carrière d'enseignant·e chercheur·e ou chercheur·e

- Bien que la thèse CIFRE ne soit pas toujours perçue comme une voie d'accès possible aux postes de Maître-esse de Conférences, les jeunes docteur·es diplômé·es sont assez nombreux·ses à y songer malgré les difficultés de recrutement au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour envisager une candidature à un poste de MCF, la **qualification préalable au CNU** (Conseil National des Universités) est requise dans la section spécifique à sa/ses discipline(s). Il est possible d'être qualifié·e dans deux disciplines voire plus. La charge d'enseignement pendant la thèse CIFRE n'est pas obligatoire, ni pour les contrats doctoraux bien que cela soit proposé et attendu pour ces derniers. Il est **recommandé d'enseigner (vacations et/ou ATER)** avant de demander une qualification et de déposer des candidatures, pour lesquelles l'expérience en la matière sera prise en compte. Ce sont donc des éléments à anticiper, voire à négocier dès le début de la CIFRE avec son entreprise.
- La **candidature à des offres de post-doctorat** à la fin de la thèse peut être intéressante pour préparer une carrière de chercheur·e ou d'enseignant·e-chercheur·e. En effet, les différentes expériences après la thèse sont importantes dans la définition d'un projet de recherche qui pourra être proposé au CNRS. Attention, les candidatures sont longues et nombreuses avant d'y parvenir et les places sont chères !

Une carrière de praticien

En SHS, les deux-tiers des docteur·es ayant été en contrat Cifre exercent en dehors de l'enseignement supérieur et de la recherche publique¹⁰. Beaucoup conservent toutefois un travail en lien avec leur domaine de recherche. Ainsi, environ 20% des docteur·es sont recruté·es dans des métiers de R&D du secteur privé.

Quelles qualités/compétences mettre en avant auprès des recruteurs ?

De nombreuses compétences peuvent être valorisées en vue de l'obtention d'un premier emploi hors ESR. En plus de l'expertise accumulée sur un sujet, des compétences acquises pendant la thèse sont appréciées des recruteurs : autonomie dans le travail, réflexivité, polyvalence, capacité à élaborer et mettre en œuvre un projet, qualité rédactionnelle et capacité de synthèse. La réalisation de la thèse en CIFRE peut aussi être présentée comme un moyen de bien connaître le monde de l'entreprise et ses acteurs et de disposer d'un réseau professionnel et scientifique.

Les aides financières à l'embauche : CIR et dispositif "jeune chercheur.e"

L'aide financière aux entreprises est un argument fort à mettre en avant lors des recrutements.

- Le **crédit d'impôt recherche (CIR) « jeune docteur·e »** est un dispositif d'exonération fiscale supplémentaire pour l'embauche des docteur·es. Il s'applique au premier CDI signé après l'obtention de la thèse, pour des fonctions liées à son niveau de diplôme. Si le·la jeune docteur·e réalise une mission de recherche, son salaire chargé et ses frais de fonctionnement sont intégralement couverts par le CIR.
- Si le CDI est rompu pendant la période d'essai, alors il est possible de bénéficier de ce dispositif pour le CDI suivant. La signature de CDD n'annule pas cet avantage. Seul le travail dans la fonction publique en tant que titulaire en annule le bénéfice.
- Trois types d'activité R&D sont éligibles au CIR : la recherche fondamentale, la recherche appliquée, et le développement expérimental (On l'appelle dans ce cas le CII Crédit Impôt Innovation).
- Il existe 5 critères cumulatifs pour identifier les activités de recherche éligibles : comporter un élément de nouveauté, comporter un élément d'incertitude, être systématique, être transférable et reproductible.

¹⁰ Feraudy, Gaboriau, et al., 2021, Rapport d'enquête - Faire une thèse en Cifre en sciences sociales et humaines.

- Les dépenses éligibles sont par exemple les dotations aux amortissements relatives aux immeubles et biens mobilisés pour l'activité de recherche et les dépenses de personnel (salaires et cotisations sociales et dépenses de fonctionnement).

Les ressources concernant le CIR

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2021, Guide du crédit d'impôt recherche, 86 p.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-12/guidecir2021-15502.pdf>

Pour une approche critique du CIR où on apprend entre autres que ce dispositif n'est pas très efficace pour créer de l'emploi et qu'il fait l'objet de nombreux détournements par les entreprises :

[https://www.senat.fr/commission/enquete/detournement du credit dimpot remerc he.html](https://www.senat.fr/commission/enquete/detournement%20du%20credit%20dimpot%20recherche.html)

<https://www.anrt.asso.fr/sites/default/files/cir.pdf>

La reconnaissance du doctorat dans la fonction publique

Il existe deux modes de reconnaissance du doctorat dans les postes de la fonction publique :

- Financière : valorisation du doctorat au titre de l'ancienneté. Bien souvent, les années passées en thèse sont valorisées comme année d'ancienneté et permettent d'être recruté.e à des échelons supérieurs sur les grilles salariales.
- Voies d'accès spécifiques dans quasiment chaque concours de la fonction publique. Il s'agit généralement d'une catégorie spécifique de concours avec des épreuves spécifiques et parfois un nombre de postes fléchés.
- *Liste des concours spécifiques* : <https://docteurs-administrations.fr/media/productions/IDeA> [docteurs-administrations.pdf](https://docteurs-administrations.fr)

Dans les premières années, il existe des différences de salaire importantes entre un.e fonctionnaire qui commence aux premiers échelons et un contractuel.le qui peut négocier son salaire. Par ailleurs, les collectivités locales sont aussi censées accompagner les contractuels à passer les concours de la fonction publique, sur le temps de travail.

Les agences et bureaux d'études composés de doctor·es

Il existe des structures de recherche et bureaux d'études formés par de jeunes doctor·es. On trouve également des directions de la recherche dans certaines grandes entreprises, avec des postes de direction souvent occupés par des doctor·es.

ex : Agence PHARE sur les politiques publiques, bureau d'études 6t sur les mobilités, Dataactivist sur les politiques d'open data, le bureau d'études sociologiques du GERS, etc.

Guide complet sur la CIFRE

Un guide très complet sur l'expérience de la CIFRE, ses aspects pratiques et méthodologiques : Biau, V., Fenker, M., Zetlaoui-Léger, J. (2021) "Le doctorat en Cifre, une expérience partenariale (architecture, urbanisme, paysage). <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-03152430>

Ressources pratiques

< Site internet de l'association des doctorants CIFRE en Sciences Humaines et sociales : <https://adcifreshs.wixsite.com/adcifreshs>

< Enquête nationale sur les conditions de réalisation des thèses en Cifre : Rapport d'enquête : Faire une thèse en Cifre en Sciences Humaines et Sociale

< Carnet Hypothèses, "Contrat doctoral de droit privé : comprendre le processus de privatisation"

<https://academia.hypotheses.org/33714>

< Séminaire EHESS "Faire une thèse en CIFRE"

< Podcast Thésard·es

<https://thesardes.wordpress.com/>

<https://thesardes.wordpress.com/2021/12/02/20-enquete-sur-la-these-cifre-en-shs/>

Ressources méthodologiques : recherche-action, recherche embarquée

ADCIFRE SHS. 2015. « La recherche en funambule : établir une approche critique tout en étant engagé par et dans son terrain », Colloque, Calenda, Publié le vendredi 26 juin 2015.

Peter Adler. 1987. ADLER: MEMBERSHIP ROLES IN FIELD RESEARCH. Newbury Park, Calif: SAGE Publications, Inc.

Bachir Bendaoud, Hamid, Mohamed Abdeljabbar Hammach, José Raserijaona, et Sonny Perseil. 2016. « L'observation participante en thèse au Cnam ». In Séminaire "L'observation participante en thèse au Cnam". Paris, France.

Nicolas Bataille, Guillaume Lacroix, Sarah Thiriot. 2022. Un portrait de l'hybridité de la recherche urbaine : le jeune chercheur « au-delà » de la CIFRE. Cahiers RAMAU, Éditions de la Villette, pp.164-177.

Paul Citron, Juliette Maulat. 2014. « Contre les acteurs, tout contre ». Négocier son terrain en observation et tirer parti de l'impératif de valorisation.. Working Paper, Atelier "La ville par ses acteurs" des doctorants du Réseau thématique « Sociologie de l'urbain et des territoires », Biennale de sociologie urbaine, Lille, mardi 16 décembre 2014, Lille, France.

Jeanne Demoulin, Silvère Tribout. 2014. « Construire des espaces de réflexivité pour analyser et transformer les pratiques professionnelles : un travail de légitimation », dans revue *¿ Interrogations ?*, N°19. Implication et réflexivité – II. Tenir une double posture.

Laurent Devisme, L. 2020. "La condition grisante de la Cifre - Entretiens avec E. Gouvernnec et M. Padilla, doctorantes Cifre".

Nicolas Flamant. 2005. « Observer, analyser, restituer. Conditions et contradictions de l'enquête ethnologique en entreprise ». *Terrain. Revue d'ethnologie de l'Europe*, no 44: 137-52.

Florence Hellec. 2014. « Le rapport au terrain dans une thèse CIFRE ». *Sociologies pratiques* 28, no 1 (6 juin 2014): 101-9.

Aurélie Landon. « S'observer / Participer: la recherche en contrat CIFRE, construire une démarche de recherche-action autour du projet urbain », s. d., 9.

Béatrice Maurines. 1991. « Ethnologie en entreprise : impressions et réflexions sur une enquête de terrain ». *Journal des anthropologues* 43, no 1 : 65-71.

Constance Perrin-Joly. 2010. « De la recherche salariée en France : lien de subordination et liberté de la recherche », *SociologieS [En ligne]*, La recherche en actes, mis en ligne le 27 décembre 2010.

Fana Rasolofo-Distler, et Cindy Zawadzki. 2013. « Epistémologie et méthodologie des CIFRE: Illustration par des thèses soutenues en Finance Contrôle Stratégie ». *Finance Contrôle Stratégie*, no 16-4.

Mathilde Renault Tinacci. 2020. « Le doctorat cifre à la croisée du monde académique et de l'action publique : quand l'intermédiation transforme la recherche ». *SociologieS*.

Camille Rouchi. 2018. « Une thèse CIFRE en collectivité territoriale : concilier la recherche et l'action ? » *Carnets de géographes*, no 11 (septembre).

Bastien Soulé. 2007. « Observation participante ou participation observante? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales ». *Recherches qualitatives* 27 (1): 127-40.

Insertion professionnelle

Quelques pistes d'emploi hors de l'Université pour s'orienter après la thèse CIFRE :

Structure	Type de poste	Contenu des postes	Trouver des postes
Institutions et commande d'études, de projets de recherche			
Associations/fondations : Terres en villes, Fondation de France, Plan Bleu, Fondation Abbé Pierre	<ul style="list-style-type: none"> Chargé-e de recherche/ pilotage de programmes de recherche 	Piloter des programmes de recherche (faire le lien entre chercheurs/opérationnels), produire des études/analyses.	<ul style="list-style-type: none"> Pour trouver des offres d'emploi, utiliser LinkedIn (cf. ci-dessus) ou être en veille sur les sites internet des structures visées
Services de l'Etat, ANCT, Ademe, Cerema, Banque des Territoires, France stratégie, PUCA	<ul style="list-style-type: none"> Chargé-e de projet, de politique publique, d'étude, de prospective, de R&D 	Gérer des projets, piloter des politiques publiques ou produire des études, des analyses en lien avec la recherche.	<p>https://place-emploi-public.gouv.fr/ (ce site recense aussi des offres de recherche d'universités, ex. appui/valorisation de la recherche)</p> <p>Pour l'Ademe : https://recrutement.ademe.fr/fr/offres-emploi</p> <p>Pages dédiées sur le site du Cerema, du BRGM, etc.</p>

Un pied de chaque côté : chaires, programmes de recherche

Chaires de recherche. Par exemple Aménager le Grand Paris, Le logement demain	<ul style="list-style-type: none"> › Coordinateur·trice, post-doc 		
---	--	--	--

Agence d'urbanisme, bureaux d'études et indépendants

Cabinets de conseils : Auxilia, Espelia, Scet, Rouge Vif Territoires, Nomadéis, Inddigo, Vertigo Lab.	<ul style="list-style-type: none"> › Chargé·e de projet/directeur·rice de projet 	Production de données, réalisation d'études, de document de planification ou stratégique, animation/concertations	Pour trouver des offres d'emploi, utiliser LinkedIn (cf. ci-dessus) ou être en veille sur les sites internet des cabinets visés
Agences d'urbanisme	<ul style="list-style-type: none"> › Chargé·e d'étude 	Produire des données, réaliser des études, des analyses, les présenter aux acteurs locaux, organiser des séminaires...	le site de la FNAU https://www.fnau.org/fr/emplois/offres-demploi-des-agences-durbanisme/ Ou les sites directement des agences d'urbanismes, ex. Institut Paris Région : https://www.institutparisregion.fr/offres-demploi-et-de-stage/

Gestion de projet, “opérationnel”

Collectivités locales : intercommunalités (de type métropole, communauté d'agglomération, communauté de communes), départements, régions, agence (ex. agence des espaces vers région IDF), mais aussi les parcs naturels régionaux (mais peu de moyens), les PETR, etc.

- › Chargé-e d'étude, chargé-e de projet, responsable de service/de direction.

Gérer des projets, des services ou produire des études au sein d'observatoires. Par exemple, chargé de projet alimentaire territorial, chargé de projet transition écologique, chargé de mission politique sociale ou de l'habitat, chargé de mission au sein d'un observatoire, etc.

<https://www.emploi-territorial.fr/>

Recense tous les emplois de la fonction publique territoriale.

