

Comité local d'organisation des États généraux
de la recherche et de l'enseignement supérieur des
« jeunes chercheurs »

Résumé de la synthèse des assises virtuelles du 6 au 9 juillet 2004

*(synthèse complète : [http://etats-generaux.jeunes-chercheurs.org/admin/
wiki/SyntheseGlobales/synthese_final.pdf](http://etats-generaux.jeunes-chercheurs.org/admin/wiki/SyntheseGlobales/synthese_final.pdf))*

21 juillet 2004

Le Comité local d'organisation des États généraux (**CLOEG**) de la recherche et de l'enseignement supérieur dit des « jeunes chercheurs » est un comité transversal « virtuel » fédérant les réflexions de jeunes chercheurs et de chercheurs expatriés sur le portail etats-generaux.jeunes-chercheurs.org

Le CLOEG « jeunes chercheurs » a tenu ses états généraux de façon virtuelle, sur internet de mars à juillet et nos assises se sont déroulées du 6 au 9 juillet 2004.

La version complète de notre synthèse, ici résumée, est disponible à l'adresse : http://etats-generaux.jeunes-chercheurs.org/admin/wiki/SyntheseGlobales/synthese_final.pdf

Avertissement :

Pour chaque proposition, nous introduisons la problématique en quelques lignes de constats. Suivent les propositions proprement dites. Nous ne reproduisons pas ici les nombreuses discussions, argumentaires et mises en garde qui sont consultables dans la version complète.

« Pour un développement durable du monde de la recherche et de l'enseignement supérieur »

Après la phase naturelle de constat des problèmes du monde académique, la proposition de solutions partielles conduit souvent à des oppositions de principe entre les différents acteurs du système. Pour tenter de lever ces oppositions le CLOEG des « jeunes chercheurs » a adopté une nouvelle perspective, **le développement durable du système d'enseignement supérieur et de recherche**¹ pris dans sa globalité.

Dans cette perspective, il s'agit d'identifier les missions du monde académique, penser ses métiers sur un mode **professionnel** et ensuite définir les moyens statutaires permettant d'accomplir ces missions sur le long terme. Nous pensons que cette redynamisation et professionnalisation du système nécessite une **dimension humaniste**² afin que **les agents assurent efficacement leurs missions**. Ainsi les structures de **gestion des ressources humaines** que nous souhaitons devront avant tout confier aux agents des missions dans lesquelles ils s'épanouiront, plutôt que de les récompenser ou de les sanctionner en leur confiant des missions *soit disant* plus ou moins prestigieuses.

Dans la synthèse des États généraux du comité des « jeunes chercheurs » :

1. Nous identifions rapidement les **missions** qui échoient au monde académique :
 - **la production de connaissances et de techniques** : c'est le côté le plus « créatif » du travail de recherche (fondamentale et appliquée), qui ne peut pas être soumis aux impératifs de rentabilité à court terme³ et qui sous-tend les autres missions ;
 - **la diffusion des connaissances** : publications académiques, vulgarisation mais aussi diffusion vers le tissu économique ;
 - **la formation** : enseignement au sens large ;
 - **l'expertise scientifique** : maintien d'un réservoir de connaissance ouvert aux citoyens et au secteur industriel.
2. Partant de ces missions et de leurs interdépendances, nous élaborons des **principes directeurs** permettant au monde académique d'assurer durablement sa fonction :
 - **Penser l'ensemble du système académique** : chaque mission est importante et dépendante des autres. Il n'y a pas de **hiérarchie de valeurs** entre les missions pas plus qu'entre les différentes structures (universités, EPST, etc) effectuant ces missions.
 - **Diversifier les activités** des différents acteurs du système au cours de leur carrière.
 - **Avoir une culture du professionnalisme dans l'accomplissement des missions** : chaque mission accomplie doit être évaluée et prise en compte dans l'avancement. La gestion des ressources humaines doit être professionnalisée.
 - **Préserver l'attractivité des carrières** : le monde académique ne peut se développer durablement que si il est capable d'attirer de bons professionnels dans toute la gamme des missions qui lui sont attribuées.
3. Suivant ces principes directeurs, nous développons **huit propositions concrètes** :
 - (a) La thèse, une expérience professionnelle et un diplôme (page 3, paragraphe 1).
 - (b) Penser la mobilité dans un véritable projet professionnel (page 4, paragraphe 2).
 - (c) Recrutement : du concours ritualisé à l'entretien d'embauche (page 5, paragraphe 3).
 - (d) Des enseignants non-chercheurs à l'université (page 6, paragraphe 4) ?
 - (e) Préserver plusieurs voies d'entrée dans le monde académique (page 7, paragraphe 5).
 - (f) Un métier, plusieurs missions : le « contrat d'activité » (page 9, paragraphe 6).
 - (g) Évaluer les missions et gérer les personnels (page 10, paragraphe 7).
 - (h) Débouchés dans les milieux socio-économiques et administratifs (page 12, paragraphe 8).

¹idée inspirée d'un texte de Pascal Degiovanni ; etats-generaux.jeunes-chercheurs.org/documents/contributions/note-synthese-mai-2004.pdf

²Nous adoptons le point de vue des femmes et des hommes qui travaillent dans les métiers de la recherche.

³Pour les sciences dites érudites, on ne peut même pas parler de rentabilité au sens strict.

1 Sur la thèse : professionnaliser le doctorat

Constatant que les doctorants ont une place croissante dans la production des connaissances, nous souhaitons que l'évolution du rôle du doctorat comme formation par la recherche (et pas seulement pour la recherche) se poursuive⁴. Deux idées directrices nous ont guidés :

- **Le diplôme de doctorat doit être reconnu comme une activité professionnelle.**

Les doctorants ne sont pas des usagers de l'université comme les autres étudiants. Ils sont également de jeunes chercheurs producteurs de connaissances. La dimension professionnelle du doctorat est encore aujourd'hui mal reconnue. Ceci a des conséquences néfastes tant sur le système de recherche que pour les doctorants : financements sans protection sociale ; absence de représentation des doctorants au sein des laboratoires et de l'université ; manque d'attractivité des carrières scientifiques ; difficultés à l'insertion professionnelle des docteurs hors du monde académique, etc.

- **Il faut unifier les statuts et conditions de travail des doctorants.**

D'importantes disparités de statuts, de traitements ou de missions se sont développées. Le flou en la matière est prétexte à de nombreux abus⁵. Il nuit à une bonne lisibilité du doctorat (reconnaissance sociale, débouchés, etc) et plus généralement au fonctionnement global du système de recherche. Il convient, aujourd'hui, de clarifier ce qu'est ou doit être un doctorat et les conditions "nominales" dans lesquelles il se déroule.

Propositions sur ce que devrait être le doctorat

1. Rémunération du doctorat : la norme est la thèse financée

Étant une activité professionnelle, le doctorat doit être rémunéré par un **salaires** donnant lieu à **des cotisations sociales**. Toutes disciplines confondues, les thèses non-financées doivent devenir une exception. L'évolution en la matière ne pourra être que progressive, mais deux mesures immédiates pourraient être prises :

- Toute inscription en thèse non assortie d'un financement adéquat devrait être motivée conjointement par le directeur de thèse et le doctorant et étudiée par une autorité de régulation.
- Parallèlement, le nombre des financements de thèses doit être augmenté (en particulier dans les disciplines mal soutenues, notamment en Lettres, Sciences Humaines et Sociales ; **LSHS**).

2. Durée de la thèse

Les financements de thèses de 3 ans sont raisonnables et en accord avec le principe Licence/Master/Doctorat (**LMD**). Une certaine souplesse doit toutefois être conservée et un financement de quatrième année doit être envisageable sous la forme d'une "allocation complémentaire doctorale" de un an.

3. Déroulement et encadrement du doctorat

Dès lors qu'un laboratoire s'engage à encadrer un doctorant, ce dernier doit être considéré comme un membre à part entière du laboratoire. Il doit notamment bénéficier des moyens correspondant à ses fonctions : bureau, matériel, moyens informatiques, accès aux bibliothèques, frais de mission, formation continue, etc.

Par ailleurs, en tant que jeune chercheur débutant, le doctorant bénéficie d'un encadrement défini dans la charte des thèses. Cet encadrement devrait donner lieu à évaluation comme toutes les missions des chercheurs. A minima, la prime d'encadrement doctoral devrait être conditionnée à la qualité de l'encadrement. Il convient en outre d'imposer plus fermement la limitation du nombre de doctorants encadrés.

4. Accompagnement de la formation : renforcement des rôles et moyens des Écoles Doctorales et des CIES

Les Écoles Doctorales doivent notamment :

⁴La professionnalisation du doctorat a été initiée par la création des allocations de recherche en 1976, et est développée dans le rapport HotDocs, écrit en 1995 guilde.jeunes-chercheurs.org/guilde/Rapport-HD/

⁵information sur le travail illégal des jeunes chercheurs : rapport de la Confédération des Jeunes Chercheurs, **CJC**, cjc.jeunes-chercheurs.org/dossiers/.

- être un lieu d’information sur le doctorat (déroulement, financements, choix d’un sujet, d’un directeur de thèse etc.) pour les étudiants ;
- conseiller le doctorant et éventuellement jouer le rôle de médiateur en cas de conflit ;
- proposer des formations complémentaires ;

La formation pédagogique à l’enseignement supérieur est quant à elle assurée par le CIES.

5. Les Statuts du doctorant

Il paraît difficile de définir ce que pourrait être un “statut juridique unique” du doctorant qui tienne compte de la nécessaire diversité des parcours et ne réduise pas les possibilités de financement. Nous identifions trois statuts respectant “l’esprit” de ce qu’est un doctorat :

- (a) **Salarié en formation initiale.** Ce type de statut devrait devenir majoritaire pour les doctorats initiés immédiatement après un Master recherche. Il pourrait se rapprocher de celui d’un apprenti. Il regrouperait, à terme, les divers types d’allocations et les actuelles “libéralités” (qui doivent être transformées en salaires). Les différentes rémunérations doivent inclure toutes les cotisations sociales (retraite, chômage, sécurité sociale) et être indexées sur les indices économiques.
- (b) **Salarié en formation continue.** Certaines professions salariées peuvent s’accommoder de la préparation d’un doctorat (ingénieurs travaillant en contact avec des laboratoires, enseignants, etc). Dans ce cas, il est du ressort de l’employeur d’aménager les conditions de travail permettant cette formation continue. En particulier, pour les enseignants du secondaire, des décharges d’enseignement devraient être accordées (conditionnées à l’évaluation régulière de l’avancement de la thèse). L’articulation de ce statut avec la création d’un corps d’enseignant du supérieur (voir page 6, paragraphe 4) est à préciser. Enfin, des précautions doivent être prises pour que le statut de “doctorant en formation continue” ne soit pas utilisé pour généraliser le financement des doctorats par un travail annexe.
- (c) **Doctorat par validation d’acquis.** Le doctorat doit aussi pouvoir être obtenu par une validation d’acquis pour un travail effectué en dehors des organismes de recherche habituels – de la même manière qu’il est possible de recruter dans le monde académique sur la base de travaux de recherche jugés équivalents à une thèse.

2 Mobilité avant et après recrutement

La mobilité thématique et géographique semble nécessaire dans les métiers de la recherche à l’heure où les collaborations sont souvent internationales et la recherche pluri-disciplinaire. Cependant, la mobilité de type “postdoc” en France est une dérive apparue dans un contexte de pénurie de postes. Au lieu d’être réfléchi dans le cadre d’un projet professionnel le séjour “postdoctoral” est le plus souvent un passage obligé alors que l’immédiat après thèse n’est pas forcément la période la plus profitable. De plus, la dénomination courante de “stage de formation postdoctorale” est inappropriée : le postdoc n’est pas un étudiant, mais un chercheur en exercice. Enfin, l’accumulation des postdocs constatée dans certaines disciplines, est nuisible à l’attractivité du système de recherche français, qui est en partie fondée sur la stabilité des carrières (voir page 7, paragraphe 5).

Nous proposons de revoir la question de la mobilité (entre autre, les séjours postdoctoraux) en analysant quelles caractéristiques en font un outil d’émulation et de progrès scientifique favorable au développement durable du monde académique. **La mobilité des jeunes chercheurs gagnerait à être envisagée au sein d’une politique de gestion des ressources humaines** impliquant les besoins respectifs de l’employeur et de l’employé et **avec une vue globale sur un projet de carrière.**

Propositions

1. Des “postes d’attente” en France pour français et étrangers

Afin que la mobilité postdoctorale ne signifie pas forcément départ à l'étranger, des CDD courts (deux ans maximum) devraient être proposés en France dans l'optique de préparer un recrutement "jeune". Par exemple, des ATER modifiés avec une activité complémentaire fortement réduite (voir page 8, paragraphe 1) ou des CDD de pur recherche, lisibles et compétitifs à l'échelle mondiale, ouverts aussi aux étrangers, pourraient être créés.

2. Favoriser la mobilité des jeunes chercheurs après le recrutement

Il s'agit ici de renverser la logique actuelle en proposant (en incitant ?) le départ en postdoc comme une conséquence du recrutement. Le jeune chercheur disposerait de deux ans pour effectuer un séjour à l'étranger – ou le cas échéant plus tard, au cours des 5 premières années suivant le recrutement – avec des aides financières et logistiques. La mise au point de cette période de mobilité (destination, thématique, recherche de financement...) impliquerait le candidat et son établissement dans une perspective de carrière globale et dans le respect des intérêts de tous.

3. Dans un souci de diversification, faciliter la mobilité tout au long de la carrière

Il s'agit de faciliter les mutations volontaires des Maîtres de conférence, les séjours de longue durée à l'étranger (et de les prendre en compte dans l'évaluation des personnels) ainsi que les détachements vers d'autres corps de l'État ou les collectivités territoriales et des transferts entre statuts (enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs de recherche, etc), etc.

3 Sur le recrutement et les procédures de recrutement

À tort ou à raison, les jeunes chercheurs ont le sentiment que les recrutements sont souvent injustes. Au delà de ce sentiment, et quand bien même les commissions font dans leur ensemble preuve de bonne volonté, on peut constater que les procédures de recrutement sont loin d'être optimales. Plusieurs points ont été relevés : réflexion insuffisante des structures d'accueil sur leurs besoins à long terme ; manque d'information avant, pendant et après les concours pour les candidats ; calendriers trop serrés pour préparer dans la sérénité les dossiers et, pour les commissions, les étudier ; manque de respect envers les candidats, souvent considérés comme des étudiants passant un examen et non comme des professionnels et futurs collaborateurs ; confusion de genre aussi dans l'esprit des candidats, entre "concours de recrutement" basé sur un projet et "examen scolaire" ; flou des critères de recrutement ; opacité complète des décisions des commissions, qui ne sont par ailleurs pas évaluées ; etc.

De façon plus générale, le recrutement scientifique n'est pas conçu comme un maillon essentiel d'une politique de gestion des ressources humaines, comme c'est pourtant le cas dans d'autres pays. Face à ce constat, les propositions portées par le CLOEG sont une nouvelle fois ancrées dans une perspective de professionnalisation. Il s'agit de **passer du "rituel de passage" à un entretien d'embauche**. Ces propositions visent deux objectifs complémentaires : faire que le recrutement permette aux structures de recruter les collaborateurs "les plus compétents" en fonction de besoins clairement identifiés ; assurer que les candidats soient traités avec décence comme des collaborateurs potentiels.

Propositions

1. Schéma directeur pour les procédures de recrutement

Le schéma que nous proposons vise à responsabiliser les différents acteurs que sont le candidat, la future structure d'accueil et la commission de recrutement. Il se fonde sur trois points "l'identification des besoins/la phase de recrutement/l'évaluation du recrutement" et s'organise en plusieurs étapes indispensables. La transparence est de mise pour chacune de ces étapes.

- (a) **Définition et diffusion large des critères par les commissions.**
- (b) **Définition des besoins par les structures d'accueil** identifiant les besoins immédiats (ce qui ne signifie pas un fléchage de tous les postes), les besoins récurrents et les qualités appréciées mais non indispensables.

- (c) **Affichage des besoins et des grilles d'évaluation** par les commissions de recrutement. Les profils de postes ouverts et les critères spécifiques d'évaluation doivent être affichés nationalement.
- (d) **Prise de contact** entre le candidat et la structure d'accueil et **construction commune d'un projet à moyen terme**. Cette étape nécessite au minimum 2 mois. Elle permettra, incidemment, de limiter la "prime au candidat local".
- (e) **Présélection des candidats sur dossier**. Cette présélection permettra que les candidats retenus soient ensuite auditionnés longuement. Tous les candidats doivent recevoir un rapport expliquant les principales raisons des choix de la commission.
- (f) **Audition - recrutement par les commissions**. L'audition doit prendre la forme d'un véritable entretien d'embauche (au moins une demi-journée)⁶. Sur le mode anglo-saxon, une invitation systématique du candidat dans le laboratoire d'accueil pendant une journée, avec séminaire, discussion, entretien est aussi envisageable.
- (g) **Retour qualité immédiat**. Dans un souci de transparence et de respect des candidats, les commissions devraient systématiquement rendre compte de leur travail en affichant les résultats et en envoyant un rapport personnalisé à chaque candidat.
- (h) **Retour qualité à moyen terme**. Une "commission d'évaluation du recrutement" porterait un regard critique sur l'adéquation effective du jeune recruté au poste quelques années après le recrutement. Le travail de cette commission devrait avoir un impact à la fois sur le recruté et les recruteurs. En cas de problèmes, il pourrait s'agir de procéder à des réajustements du poste (réorientation, mobilité, etc) ou de prononcer des sanctions à l'égard du recruteur.

2. Quelques principes complémentaires

Des moyens doivent être donnés aux candidats pour postuler, tant au niveau de l'information rendue disponible, du temps donné pour la prise de contact avec la structure d'accueil, que des moyens financiers. À ce sujet, il est essentiel que les commissions puissent défrayer les candidats afin que l'éloignement géographique ne demeure pas un critère.

À propos du recrutement local, nous avons discuté la pertinence d'ériger en principe son interdiction. La dérive conduisant à donner systématiquement la priorité au candidat local est certainement néfaste (recrutement sur des critères personnels, reproduction des mêmes schémas mentaux, manque d'ouverture, etc). À l'inverse, il est censé qu'une structure d'accueil souhaite recruter un jeune qu'elle a contribué à former; de même, sur des domaines de pointe ou des micro-disciplines l'adéquation candidat/structure ne peut parfois s'affranchir d'un recrutement local. Il apparaît que le recrutement d'un local est valable tant qu'il correspond à l'intérêt effectif de la structure d'accueil, c'est à dire au "meilleur" candidat sur le poste. Le schéma directeur précédemment proposé, si il est bien appliqué et notamment si les conditions sont réunies pour que les "non-locaux" et les structures d'accueil puissent étudier un projet commun, devrait donc garantir l'équité du recrutement. La commission d'évaluation du recrutement devra y veiller.

4 Des enseignants non chercheurs

La mission pédagogique de l'université est une activité indispensable au système d'enseignement supérieur et de recherche. Pour un développement durable du monde académique, la qualité de l'enseignement supérieur et son image à l'extérieur de l'université doivent manifestement être améliorées.

Constatant que la charge des enseignants-chercheurs est trop importante, que 30 % des heures statutaires sont déjà assurés par des **PRAG/PRCE** (enseignants du secondaire en université) ou vacataires et que le métier d'un enseignant à l'université est lié au métier de chercheur sans lui être

⁶ par exemple en deux temps : entretien scientifique et négociations salariales et de moyens ; voir Pascal Degiovanni et Nicolas Legrand : guilde.jeunes-chercheurs.org/Reflexions/Idees/synthese-emploi-scientifique.pdf

strictement identifié⁷, nous avons exploré la possibilité de créer un corps d’enseignants du supérieur (**ES**) c’est-à-dire d’enseignants purs à l’université.

Ce corps répondrait aux principes directeurs de l’introduction en donnant un statut de **professionnel de l’enseignement** et des possibilités de carrières aux PRAG/PRCE et vacataires de l’université afin de rendre ce métier plus attractif. Cela permettrait de mettre en adéquation les personnels chercheurs, enseignants-chercheurs et enseignants du supérieur (**C/EC/ES**) et les besoins en recherche et enseignement dans une filière.

Proposition : un corps d’enseignants du supérieur (**ES**)

1. Missions des **ES** :

La mission des **ES** serait d’assurer une partie de l’enseignement universitaire de base (lorsque l’apport de la recherche est peu important) ainsi que d’assurer un suivi pédagogique personnalisé et un rôle d’orientation auprès des étudiants. Pour la qualité de l’enseignement, il est demandé que ces personnels soient rattachés à des laboratoires afin qu’ils aient **une formation continue par la recherche**. Ce contact avec la recherche, qui serait explicitement l’une de leur mission, pourrait être formalisé par la création d’équipes pédagogiques composées de tous les acteurs (**C**, **EC** et **ES**) de l’enseignement.

2. Accès au corps :

- Corps ouvert aux PRAG/PRCE/EC et vacataires qui ont l’intention de mener une carrière d’enseignant à l’université (afin entre autre d’éteindre progressivement les catégories PRAG/PRCE).
- Entrée du corps conditionnée à la possession d’une agrégation ou d’une thèse, les instances de recrutement étant chargées de s’assurer que les candidats ont eu des contacts avec l’enseignement et la recherche⁸. Dans l’optique d’une professionnalisation des procédures de recrutement, capables d’évaluer individuellement les compétences des candidats, on peut même abandonner l’exigence du diplôme⁹.
- Concours de recrutement du type « agrégation interne » (en prévoyant un « troisième concours » pour les profils atypiques) ou recrutement type “Maître de conférence” (**MCf**).

3. Gestion de carrière

De façon générale, et dans l’objectif de rompre avec la hiérarchie actuelle PRAG/EC/CR nous proposons que le corps des **ES** permette une progression de carrière comparable à celle des **MCf** (pouvant devenir professeurs d’universités ; **PU**), ainsi que l’accès à des niveaux de responsabilité comparables. L’enseignement bien sûr, mais aussi la production de supports pédagogiques, les charges administratives ou de direction, le travail de vulgarisation, les publications pédagogiques et scientifiques seraient autant de tâches prises en compte dans l’évaluation des personnels.

Enfin, pour permettre une nécessaire flexibilité des carrières, la gestion des carrières des **ES** reposerait sur un suivi personnalisé et des “contrats d’activité” (voir page 9, paragraphe 2). En particulier, des décharges partielles d’enseignement au profit de la recherche seraient possibles. Enfin, des passerelles bidirectionnelles entre les corps des **ES** et **EC** seraient nécessaires.

5 Quels types d’emplois dans la recherche publique ?

Un des enjeux majeurs de la réforme du monde académique est de faire face à un risque de pénurie des personnels de la recherche et de l’enseignement supérieur. Il est donc nécessaire de redonner durablement de l’attractivité aux carrières scientifiques pour attirer les meilleurs éléments. Or plusieurs constats ont été faits lors de nos débats :

⁷par exemple dans la filière STAPS, les « besoins en recherche » sont très faibles mais elle accueille un grand nombre d’étudiants.

⁸Rappelons que pour un enseignement universitaire de qualité, il nous paraît indispensable que le contact avec la recherche – même léger – ne soit jamais rompu.

⁹Des vacances sont assurées par exemple par des professionnels du privé en DESS. Cette expérience de l’enseignement supérieur pourrait être considérée comme suffisante pour intégrer ce corps.

- **La charge d'enseignement des MCf est trop lourde** pour leur permettre de s'investir dans la recherche.
- **L'âge avancé au moment du recrutement** dans la recherche ou l'enseignement supérieur **est un facteur de dévalorisation des carrières** (en l'absence de reconstitutions de carrières satisfaisantes, les salaires à l'embauche sont de ce fait plus faibles).
- D'un point de vue social, en France, **le statut de CDD permet difficilement d'avoir une vie familiale** (problème de logement ou de prêt). Les CDD sont peu attractifs comparés aux possibilités de carrière dans le secteur privé.
- **La généralisation des CDD est dangereuse pour la recherche** : les thématiques peu risquées, à la mode et aux résultats prévisibles à courts termes deviendraient prioritaires, sans compter le manque de suivi des expériences et du matériel. Bien souvent, quelle soit fondamentale ou appliquée, la recherche ne peut être planifiée à court terme sans que cela nuise à sa qualité.

Il ressort de nos débats que la stabilité de l'emploi est un important facteur d'attractivité. Ainsi **la solution consistant à proposer des contrats à durée indéterminée (CDI) uniquement aux chercheurs expérimentés** (Professeur des Universités, PU ou Directeur de Recherche, DR) **et n'avoir de jeunes chercheurs qu'en contrats à durée déterminée (CDD) n'est en aucun cas satisfaisante**. Les types d'emplois que nous proposons visent à rendre plus attractives les carrières et à leur donner une lisibilité internationale, tout en mettant en place des passerelles reflétant la diversité des missions données par la société à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Propositions : attractivité et niveau de recrutement

1. **La période entre la thèse et le recrutement doit être aménagée** pour ne pas décourager les candidats : **modification du statut d'ATER** en affectant une partie des moyens dégagés à la création d'une « allocation complémentaire doctorale » afin d'accompagner la fin de thèse (1 an non renouvelable) ; l'autre partie étant affecté au financement d'emplois de « chercheurs contractuels » (deux ans non renouvelables et activité complémentaire comme l'enseignement réduite, permettant de préparer un recrutement niveau CR2/MCf). Une autre proposition concerne **l'aménagement de la période entre la thèse et le recrutement chercheur expérimenté** (CR1) par la mise en place de CDD longs (3 à 5 ans) – pour des chercheurs à temps plein – associés à des contrats de projet, un salaire plus élevé que celui des CR2 et des perspectives de titularisation si tout se passe bien (cette proposition est très contestée).

2. Niveau de recrutement dans la recherche publique

Il est essentiel de stabiliser l'offre d'emplois proposée aux jeunes chercheurs par une politique définie sur le long terme. Nous soutenons le maintien d'une **importante voie de « recrutement jeune »** (emplois de type CR2), **avec une « limite d'âge » formulée comme « expérience de recherche de x années (thèse incluse) »** (cette durée n'a pas été déterminée et pourrait dépendre des disciplines, mais doit rester inférieure à 7 ans de toute façon). **Il est par ailleurs nécessaire de garder une voie de recrutement en « chercheur confirmé »** (CR1) correspondant à 8 à 10 ans d'expérience de recherche. **Ceci implique aussi d'aménager le statut des MCf pour ouvrir le recrutement à deux niveaux, MCf2 et MCf1.**

3. **Après le recrutement, les perspectives de carrière doivent être repensées**, afin de prendre en compte les différentes missions, en définissant une vraie politique de **gestion des ressources humaines** (voir page 12, paragraphe 2).

Les carrières doivent être rendues plus **attractives** : en associant un « **paquet** » de **moyens négociés à l'embauche** et facilitant la **mobilité géographique ou thématique** des jeunes chercheurs dans les premières années ; **en revalorisant les salaires** (notamment par la reconstruction de carrière et le passage plus rapide d'un échelon à l'autre en début de carrière). Enfin, par souci de **lisibilité internationale**, une adaptation aux niveaux d'expérience professionnelle internationalement admis doit être effectuée.

6 Missions et répartition des tâches entre les acteurs du monde académique

Nous avons analysé différents aspects des métiers de la recherche qui sont apparus au cours des discussions : la production de connaissance, l'enseignement, la direction de la recherche, l'expertise académique, l'expertise industrielle, le management, la conception/invention de nouvelles techniques ou technologies et la diffusion scientifique (vulgarisation et valorisation).

La multiplicité des missions nécessite une répartition des tâches entre les individus et la modulation au cours de la carrière des activités assignées à chacun. Une certaine **flexibilité** est nécessaire dans la définition des missions à réaliser. Un contrôle par l'organisme d'enseignement supérieur et de recherche sur la répartition et l'attribution des missions est indispensable afin que tous **les besoins de l'institution soient satisfaits.**

Propositions

1. Des outils de flexibilité dans les carrières

Le choix dans l'orientation de la carrière est un élément indispensable à la motivation des chercheurs et enseignants-chercheurs, et au dynamisme des laboratoires et de la recherche.

Différents outils doivent être mis en place ou renforcés pour assurer cette flexibilité des carrières :

- plus grande facilité de passage de l'une à l'autre des missions du monde académique (missions comprises au sens large : conseiller scientifique, diffusion des connaissances auprès du grand public et des entreprises, enseignement auprès des grandes écoles, etc),
- possibilité d'évolution progressive vers l'un ou l'autre corps en modulant la proportion de chaque activité (pouvant être réversible),
- période de détachement d'un corps à un autre,
- période de disponibilité pour des séjours à l'étranger ou dans l'industrie,
- multiplication des financements prévus pour la mobilité internationale (français à l'étranger et inversement) ou pour l'accueil de chercheurs du secteur privé.

2. Des « contrats d'activité »

Dans un système réformé, l'EC définirait avec son laboratoire/département/université son programme pour les années à venir, au vu des besoins de l'institution et de ses souhaits.

Ce contrat définit la part consacrée aux différentes activités citées précédemment. Il est négocié de façon bipartite (EC et Direction des Ressources Humaines ; **DRH**) ou tripartite (EC, DRH, structure d'accueil). La présence de la DRH (cf. partie suivante) permet en principe que la répartition ne se fasse pas sous forme de punition. Ce contrat est sanctionné par une évaluation de la réussite dans les différents aspects, en prenant en compte leur proportion. Si les résultats ne sont pas à la hauteur du temps consacré, une réflexion avec la DRH est nécessaire pour faire évoluer le contrat.

Un certain nombre de questions restent en suspens dont : qui est le décideur (EC ou structure) ? comment éviter la dérive de ce contrat vers un pur outil de gestion budgétaire (adéquation avec les moyens et non les besoins) ? Quelles limites faut-il poser pour les missions à effectuer selon le corps auquel appartient l'individu ?

3. Quelques articulations délicates

(a) Enseignement et recherche : le cas des enseignants-chercheurs

L'absence de reconnaissance (en terme de perspectives de carrière) de la mission pédagogique¹⁰ pénalise les EC (MCf et PU) et nuit à la qualité des enseignements (il est difficile de s'investir pleinement dans une tâche qui n'est pas valorisée). De nombreuses autres tâches (gestion

¹⁰192 éq. TD (**HETD**) par an, de l'ordre de 220 à 250 h. en salle alors que la moyenne de ce qui existe dans le monde est plus proche de 150 h. en salle.

financière des projets, administration de l'enseignement, vulgarisation, etc) viennent s'ajouter et ne sont pas plus reconnues. Du fait de l'existence bien réelle de toutes les tâches, un enseignant-chercheur a le choix entre réduire son activité de recherche ou sa vie privée.

En plus d'une réflexion globale sur l'évaluation des différentes missions et la gestion des carrières (page 10, paragraphe 7), nous proposons dans l'immédiat les mesures suivantes :

i. **Alléger significativement la charge pédagogique des jeunes enseignants-chercheurs** : passer de 192 HETD à 100 environ les deux premières années ou bien mettre en place une décharge modulable équivalente à deux années pleines sur les 5 premières années.

ii. **Etablir des passerelles entre les corps MCF et CR** :

- en assouplissant les conditions de détachement au CNRS pour les MCF nouvellement recrutés ;
- en ouvrant un certain nombre de possibilités de détachement ou de séjours à l'étranger (pour des contrats de recherche) d'une durée maximale de 3 ans pour ces jeunes enseignants-chercheurs ;
- en permettant à un chercheur de faire de l'enseignement pendant une durée déterminée, renouvelable s'il le souhaite, et inversement pour l'enseignant-chercheur ;

(b) **Recherche et « ingénierie » : le cas des ingénieurs de recherche**

Les missions assumées de fait par les Ingénieurs de Recherche (IR) varient considérablement au sein des disciplines et des laboratoires. Suivant les cas, elles seront en tous points comparables à celles d'un technicien très qualifié ou à celles d'un cadre de la recherche (DR ou PU). Deux propositions ont été faites :

i. **développer les passerelles inter-statut** (IR/CR, IR/DR et IR/MCF, IR/PU),

ii. **simplifier les statuts en diversifiant les missions** : la dimension technologique de l'activité de recherche serait l'une des missions des C/EC. Dès lors, le statut d'Ingénieur de Recherche devrait disparaître au profit des statuts des C/EC ou d'un nouveau statut plus étendu d'ingénieur, qui regrouperait en outre les actuels Ingénieurs d'Étude.

4. **Un statut unique pour tous les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche ?**

Il ne nous a pas échappé que les propositions présentées tout au long de ce rapport débouchent logiquement sur la notion de corps unique pour tous les intervenants du monde académique. Les membres de ce corps auraient alors une activité définie (et réévaluée régulièrement) sur la base d'un contrat d'activité, qui spécifierait les proportions des différentes missions du métier.

(a) Points en faveur de cette proposition :

- Elle souligne que tous les métiers du monde académique participent du même objectif de développement durable du système « d'enseignement supérieur et de recherche » et que la hiérarchisation entre tâches « nobles » et tâches « indignes » est inique.
- Elle répond amplement au besoin de « diversifier sans vitrifier ».
- Elle facilite grandement les aspects de gestion des ressources humaines (réorientation des activités sans changement statutaire lourd).

(b) La plupart des arguments opposés à cette proposition ne remettent pas tant en cause son principe, que la façon dont elle serait mise en oeuvre :

Comment concilier les envies de chacun avec les besoins globaux de la structure ? Qui décide ou arbitre et selon quels critères ? Comment éviter que cette mesure ne soit un prétexte à « rogner » sur l'activité recherche des « enseignants-chercheurs-ingénieurs » ou que la répartition des missions ne se fasse pas sur le mode « récompense/punition » ?

7 **Évaluation et carrière des chercheurs et enseignants-chercheurs**

Si la production scientifique d'un chercheur est évaluée de manière plus ou moins régulière au sein des organismes de recherche (publications, brevets), les autres aspects du métier ne le sont pas ou peu.

Par ailleurs, dans le cas des enseignants-chercheurs, l'évaluation n'est effectuée que ponctuellement : habilitation à diriger des recherches, qualification aux fonctions de professeur des universités, concours de directeur de recherche ou de professeur. Aucune réelle évaluation n'est effectuée en continu.

Les méthodes d'évaluation doivent être transformées en établissant une grille précise de conséquences à l'évaluation (positives ou négatives) dont l'exécution nécessitera la mise en place de véritables services de gestion des ressources humaines dotés des moyens d'agir en concertation avec les directeurs et les personnels et en suivant les recommandations des commissions chargées de l'évaluation.

Propositions

1. Évaluer les différentes missions

- (a) La recherche personnelle
Pour l'évaluation de la productivité scientifique, les méthodes publiométriques sont quantitatives et éprouvées dans certains domaines, mais beaucoup moins dans d'autres (informatique, LSHS, etc). Ainsi, **le mode d'évaluation devra être adapté par champ disciplinaire et même par domaine de recherche**. Pour cela, **une évaluation par ses pairs devra avoir lieu, en incluant le cas échéant des chercheurs étrangers**.
- (b) Enseignement
Son évaluation devra **inclure une appréciation du contenu des enseignements et des compétences pédagogiques de l'enseignant** par des collègues et par les étudiants.
- (c) Direction de la recherche
Pour ce qui est de l'encadrement et de la formation de jeunes chercheurs, **l'évaluation devra prendre en compte l'avis des personnes directement concernées (DEA, Master, doctorants, postdoctorants), celui des personnes avec lesquelles le C/EC travaille ou a travaillé (collègues, supérieurs hiérarchiques, etc), mais aussi celui de pairs**.
- (d) Expertise académique
Nous introduisons la **notion d'« expert académique » pour décrire l'activité de chercheurs expérimentés (DR, PU) qui ne réaliseraient aucune tâche d'encadrement**. Leur évaluation prend en compte d'une part leur productivité scientifique, d'autre part leur **participation à des instances d'évaluation, des comités d'experts internationaux, etc**.
- (e) Expertise industrielle
Ce travail d'expert plus classique doit être **évalué par les acteurs académiques et industriels**.
- (f) *Management*
Les métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur réclament fréquemment un **important investissement administratif de la part de leurs acteurs**. **Cet investissement doit être évalué par les personnes directement concernées** (supérieurs hiérarchiques, collègues, personnels ingénieur, technique et administratif) et dans le cas de fonctions stratégiques comme celles de directeurs d'UFR, d'institut ou président d'université, également par ses pairs.
- (g) Conception/invention de nouvelles techniques ou technologies
Cet aspect du travail devrait être **évalué par des chercheurs, mais aussi des industriels et des membres de tissu socio-économique** afin de pouvoir en estimer l'impact sur la société.
- (h) Diffusion scientifique
Cet aspect est difficile à évaluer d'un point de vue qualitatif, cependant il devra être **pris en compte d'un point de vue quantitatif**, notamment au niveau de l'investissement horaire.

2. Gestion des carrières des personnels¹¹ : retour sur évaluation et accompagnement

L'évaluation des différentes activités des agents du monde académique doit avoir des conséquences sur leur carrière. Pour sortir de l'alternative punition/récompense, on peut considérer qu'une **évaluation négative traduit plutôt un problème** qu'une faute et donc qu'il est du ressort de la gestion des ressources humaines d'en chercher les raisons et **de proposer des alternatives** à la personne concernée (changer son contrat d'activité, reconversion thématique, déménagement, etc). Ceci n'exclut pas des conséquences négatives, en dernier recours.

Les conséquences de l'évaluation porteraient sur le salaire, les primes, les moyens de travail, la capacité d'encadrement des étudiants et des doctorants, le changement d'affectation et le poste. Il a aussi été suggéré d'utiliser la période de stage pour faire une véritable évaluation du recruté avant titularisation. Une possibilité de licenciement après plusieurs évaluations négatives et des refus de réorientation a aussi été évoquée.

(a) Les outils accompagnant les personnels

Si un dispositif de gestion des ressources humaines (GRH) complet est mis en place sur le schéma « définition d'objectifs/accompagnement/évaluation », il faudrait mettre en œuvre l'ensemble de la palette d'outils mentionnés ci-dessous et qui ont des finalités complémentaires.

- i. Les dispositifs de formation ayant pour objectif de former les individus aux responsabilités qu'ils vont être amenés à prendre.
- ii. Les dispositifs de suivi permettant aux individus de faire le point sur leur activité professionnelle et de se positionner par rapport à leur place dans le système académique.
- iii. Les dispositifs d'accompagnement personnalisé (coaching) consistent en la possibilité d'avoir une série d'entretiens pour traiter un problème d'ordre professionnel.
- iv. Les dispositifs d'évaluation, qui existent déjà mais sont mal adaptés, doivent prendre en compte tous les aspects du métier et permettre un réel suivi des personnels.

(b) Gestion des Ressources Humaines aux différentes échelles

Le déploiement d'un dispositif GRH complet pose un certain nombre de questions concrètes :

- i. La question des échelles pertinentes.

La possibilité de faire le point sur son activité professionnelle et d'être accompagné, doit être facile d'accès et donc proche des individus. Par contre, la mise en œuvre de formations pour les personnels doit être mutualisée. Les articulations entre les diverses échelles, "équipe de recherche" - laboratoire/département - "organisme de recherche ou d'enseignement supérieur" restent à inventer, l'objectif étant de permettre aux échelles les plus grandes d'identifier les besoins à partir de l'échelle où se déploient les activités.

- ii. Où et comment se définissent les objectifs ?

Il est vital de préciser à quel niveau et comment sont explicités les objectifs individuels et collectifs afin d'organiser au mieux l'ensemble du dispositif.

- iii. De l'évaluation de l'activité aux prises de décision

L'articulation entre l'évaluation, le suivi de l'activité et les prises de décision concernant la gestion des carrières est centrale pour avoir une gestion efficace tout en préservant les droits des personnels dans leur ensemble.

8 Débouchés dans les secteurs socio-économique et administratif

Le manque de compréhension et de passerelles entre la recherche académique et l'industrie est souvent présenté comme la cause de tous les maux dont souffre le système français.

¹¹inspiré d'un texte de Pascal Degiovanni, etats-generaux.jeunes-chercheurs.org/documents/contributions/note-synthese-mai-2004.pdf.

Le cas du doctorat est révélateur. Ce diplôme n'est pas forcément bien perçu par les différents acteurs du monde industriel alors que la formation doctorale donne des outils particulièrement adaptés pour appréhender les situations complexes et nouvelles. Le docteur possède une expérience professionnelle adaptée à des postes de *management*. Ceci est aussi valable pour les administrations publiques.

Par ailleurs, **La R&D devrait être développée en France** (et de manière plus générale en Europe). afin d'améliorer nos capacités d'innovation pour rester compétitif au niveau international. Ceci ne peut se faire qu'avec un accroissement significatif des investissements (incités par des crédits d'impôt recherche par exemple) dont une augmentation de l'emploi scientifique privé.

Propositions

1. Relations entre universités et grandes écoles ou écoles d'ingénieurs

Le manque de passerelles entre le secteur privé et le monde académique provient en partie d'une spécificité française liée à l'existence de deux corps distincts de cadres supérieurs (ingénieurs et docteurs) induisant une rigidité du système car il est notoirement difficile en France d'être reconnu en dehors de son corps d'origine. De plus, le système particulier des classes préparatoires (**CPGE**) et des écoles spécialisés rend le système difficilement lisible au niveau international.

Mais au lieu d'opposer les deux voies, universitaire et (CPGE/école), il serait plus intéressant de **favoriser les échanges** pour bénéficier des points forts des deux systèmes. Plusieurs pistes ont été proposées : installer les CPGE dans les universités ; assimiler les professeurs de CPGE au nouveau corps des ES (proposition page 6, paragraphe 4) ; introduire plus de lisibilité dans la sélection universitaire qui existe de facto (à mener conjointement avec une réflexion sur l'orientation des étudiants¹²) ; continuer à développer les passerelles de l'université vers les écoles d'ingénieur (mais aussi l'inverse notamment dans le cadre des Masters deuxième année) ; intégrer un stage de recherche dans le cursus des élèves ingénieurs ; mettre en place des groupements pédagogiques associant universités, écoles de commerce et écoles d'ingénieur (lorsque c'est géographiquement possible, les universitaires pourraient ainsi suivre certains cours d'école et vice versa) ; rendre plus lisible le système d'évaluation des diplômes.

2. Le développement de l'emploi scientifique privé

(a) Les conventions collectives

Le doctorat est une expérience professionnelle de 3 ans sanctionnée par un diplôme (un peu comme la formation par apprentissage) et doit être reconnu comme un niveau de qualification supérieur au Master. **Le niveau minimal de rémunération d'un docteur à thèse+0 ne doit pas être inférieur à celui d'un Master+3 ans d'expérience.**

(b) Développer les liens entre les mondes académique et socio-économique

Les difficultés rencontrées par les docteurs pour trouver du travail en entreprise sont probablement le fait d'un manque de connaissance réciproque entre l'université et le monde socio-économique qu'il convient de combler.

Au niveau des étudiants, il faudrait développer des cours associés au monde de l'entreprise (brevet, ressources humaines, qualité, marketing, gestion, etc.) ; promouvoir les formations de type « projets professionnels » (forum, réunion d'information, etc.) ; développer le stage en entreprise dans le cursus Licence - Master.

Au niveau jeune chercheur et chercheur, on peut envisager de développer les cours de type « projet professionnel » dans les écoles doctorales ; proposer des financements de type contrats CIFRE avec des associations et des entreprises du secteur tertiaire, notamment en LSHS ; favoriser la présence d'industriels dans les jurys de thèse lorsque les travaux le justifient ; créer des réseaux de docteurs pour favoriser l'échange d'expériences et aider les doctorants dans la construction de leur projet professionnel ; favoriser les missions d'expertise (même pour les chercheurs non titulaires) ; développer les missions de formation en entreprise

¹²Nos débats ont montrés l'attachement des jeunes chercheurs à la mission de service public des universités, en particulier, l'accueil de tous les bacheliers.

par des universitaires ou chercheurs des EPST, ainsi que la formation d'employés d'entreprise directement en laboratoire (ce qui faciliterait le transfert technologique).

3. La haute fonction publique

Mis à part les métiers de la recherche, la fonction publique n'a pas intégré le doctorat dans ses grilles de recrutement. Les trois fonctions publiques, la fonction publique d'État (ministères, préfectures, etc.), la fonction publique territoriale (collectivités locales) et la fonction publique hospitalière (médecins, soignants, personnel administratif, etc.) sont principalement accessibles par des concours peu adaptés au parcours d'un docteur. **Nous proposons de diversifier les sources de recrutement afin de faire bénéficier l'administration française de visions complémentaires.** Pour cela, il est nécessaire d'aménager des entrées pour les docteurs en donnant la possibilité à tout nouveau docteur de passer les concours externes dans les deux années qui suivent sa thèse ; en proposant deux nouveaux niveaux de recrutement sur concours spécifique, l'un au grade Master, l'autre au grade docteur. En ce qui concerne les grands corps, au même titre que certains diplômes d'écoles, tout détenteur d'un doctorat devrait avoir le droit d'y postuler via l'adoption de quotas.

4. Financement privé : impôt recherche ? Fondations ?

(a) Un véritable « impôt recherche »

Malgré sa réforme, le crédit d'impôt-recherche (**CIR**), conserve de nombreux défauts, essentiellement liés à une prise en compte insuffisante de l'investissement en potentiel humain. Certains préconisent de doubler la part stable de la R&D prise en compte dans le calcul. On pourrait même imaginer que la part des salaires d'emplois directement liés à l'innovation compte double, afin d'avoir une véritable politique de développement de l'emploi scientifique.

Une autre proposition a été de créer un impôt clairement orienté recherche (ou réorienter un impôt existant pour ne pas alourdir la pression fiscale). Cet impôt recherche serait du type « taxe d'apprentissage » et serait versé : soit directement à l'État pour que celui-ci le donne au ministère de la recherche qui redistribuerait selon les politiques scientifiques ; soit à un EPST, une université ou une fondation ; soit les entreprises obtiendraient une décharge d'impôt si elles investissent. Dans ce cas, un contrôle serait nécessaire, selon des critères dont l'un pourrait être l'emploi scientifique. **Il s'agit essentiellement de donner de la visibilité à la recherche dans le monde social et économique.**

(b) Les fondations

La question des fondations a peu été abordé dans ses aspects concrets. Cependant nos États généraux ont mis en valeur certaines craintes : une complexité accrue du système par l'ajout de structures supplémentaires ; un cloisonnement qui défavorise l'interdisciplinarité si les structures sont spécialisées ; une opacité du fait d'une non-participation des chercheurs à ces fondations ; un fléchage vers des recherches immédiatement appliquées ou très médiatiques au détriment de recherches plus fondamentales ou moins visibles.