

Le CLOEG des jeunes chercheurs a lu le rapport d'étape des EG du 30/09. Nous pensons que cette synthèse est globalement plus cohérente que la première, mais nous souhaitons commenter, discuter et obtenir des modifications sur les points suivants (nous nous sommes focalisés essentiellement sur le recrutement et l'évaluation). L'argumentation et les propositions sont détaillées ensuite.

**1) Des orientations du texte sont critiquables : la recherche selon le modèle universitaire et des organismes publics semble être le centre du monde dans ce texte.**

a- Le texte s'appuie souvent sur le mythe du « chercheur pur ».

b- Le texte est gagné parfois par la tentation de «l'excellence», concept flou qu'il serait mieux d'abandonner en se donnant comme objectif l'adéquation à long terme des acteurs (leurs compétences et leur travail) à la diversité des missions dévolues au monde de la recherche (recherche mais aussi son administration, l'enseignement supérieur, la vulgarisation, le développement technologique, etc. ; sans que ces missions soient l'apanage seul de la recherche).

c- La recherche apparaît dans le texte comme la seule activité honorable, ou tout au moins centrale. Ainsi on manque à nouveau cet objectif d'adéquation entre compétences et missions dans le monde de la recherche et de l'enseignement supérieur.

**2) Sur la question des recrutements, le texte est à éclaircir et compléter.**

a- Nous pensons que l'idée directrice est qu'il faut professionnaliser le recrutement, en responsabilisant tous les acteurs (le candidat, qui propose un projet professionnel, et la commission, qui embauche un C ou EC en fonction de ses besoins et priorités).

b- Nous déplorons l'absence de propositions lisibles pour améliorer les conditions dans lesquelles se font les candidatures à des postes de C ou EC (par exemple la redéfinition des calendriers des concours, les principes sur la préselection transparente des candidats et les grilles publiques d'évaluation des candidats,...).

c- La procédure de classement national en 4 catégories proposée en III.10.1 nous semble inacceptable (voir nos arguments plus loin).

d- La discussion sur les postes fléchés en III.4 et III.10 n'est pas cohérente avec la volonté de transparence des concours ni avec la demande de renforcer le recrutement jeune.

e- Même au niveau général, il convient de réfléchir aux critères de recrutement et à la régulation des pratiques en tenant compte des spécificités propres à chaque discipline et en permettant des parcours différenciés.

**3) Propositions alternatives pour les dispositifs d'évaluation et d'accompagnement des personnels (partie III.4.2)**

a- La partie III.4.2 n'insiste pas sur la question préliminaire à propos de l'évaluation à quoi ça sert. Nous argumentons que l'évaluation sur toutes les activités sert de guide pour proposer l'évolution des missions confiées à un acteur donné de la recherche (à rapprocher de la modulation de ses activités du III.3, que l'on soit C ou EC, et l'existence de passages effectifs entre ces différents corps).

b- Il n'est pas clairement établi quels sont les bons principes de l'évaluation. Nous proposons des reformulation de III.4.2, et argumentons pour écarter des solutions inopérantes.

c- Nous posons des questions autour du principe de l'évaluation par des pairs et proposons que l'évaluation gagne à utiliser aussi des experts de l'accompagnement des carrières.

d- Une proposition (plus technique) sur les conséquences possible d'une évaluation.

Notre argumentation détaillée sur ces différents points se trouve après une liste d'erreurs ou de maladresses sémantiques qui se sont glissées dans le texte.

## Liste de remarques, par page

- page 1 : préciser que les CLOEG se sont réunis tant en France que dans le monde (CLOEG des expatriés et CLOEG des jeunes chercheurs), que ce soit physiquement ou virtuellement, par internet
- il y a un problème au début de la table des matières
- p 6, première ligne, ce doit être janvier 2004 (et non janvier 1994)
- p17 en note : il est dommage de donner un nombre de doctorant hors SHS. Toutes disciplines confondues, ce nombre est aux alentours de 60 000
- p22, 2e paragraphe : supprimer l'expression "stage postdoctoral". Alors que l'on parle justement de reconnaître la thèse comme une véritable expérience professionnelle, il est plus que dommage de renvoyer le chercheur en exercice à un "état" d'étudiant Proposition de reformulation : "... comme en témoignent nos jeunes docteurs, très demandés pour poursuivre des recherches à l'étranger, notamment etc."
- p39 : le premier item parle de crédit d'impôt, alors qu'il semble, à la lecture, qu'il s'agisse plutôt d'un impôt spécifique ou plus exactement du fléchage vers la recherche d'une partie de l'impôt (un peu dans l'idée développée par notre CLOEG p50), et dont seraient effectivement exonérées les entreprises qui investissent en recherche. Il serait intéressant de développer un peu plus ce point, notamment l'éventuel "fléchage" de l'impôt vers un organisme choisi : il est important de mettre des garde-fous pour que ce ne soit pas utilisé par les entreprises en remplacement des contrats. Les équipes et les laboratoires, trop petits, ne pourraient en être destinataires.
- p47, point 2 sur le recrutement : il serait bien de présenter plus clairement les possibilités de recrutement. Une proposition, de réécriture serait :  
"recruter plus jeune sur les emplois de chercheurs et d'enseignants-chercheurs, en ouvrant la majorité (70-80%) des postes au niveau CR2/MC et en recrutant les chercheurs plus expérimentés à un grade supérieur. Il est proposé de recruter :
  - les jeunes chercheurs ayant une expérience de recherche de moins de 6 ans thèse incluse au niveau CR2/MC
  - les chercheurs plus expérimentés ayant une expérience de recherche comprise entre 6 et 15 ans thèse incluse à un niveau minimum de CR1/MC 4e échelon
  - les chercheurs seniors ayant plus de 15 ans d'expérience de recherche exclusivement au grade DR/professeur (ou MC/CR hors classe, si ce dernier est créé pour les personnes ayant une grosse activité de recherche mais pas de responsabilités administratives et d'encadrement).A noter qu'il doit être possible de recruter au niveau supérieur dans le cas de dossiers brillants, dans le même esprit que celui des promotions accélérées
- p52 : la phrase "la généralisation de contrats CDD pour tous les doctorants (n'étant pas salariés par ailleurs) ..." mériterait une note en bas de page pour préciser qu'il ne faudrait pas non plus tirer prétexte d'un emploi existant pour refuser un financement de thèse, notamment pour les doctorant en LSHS enseignant dans le secondaire.
- p56 : même problème que ci-dessus sur le recrutement. Il faudrait clarifier les niveaux de recrutement. Par ailleurs, dans le recrutement CR1, la formulation laisse à penser que le passage à l'étranger est obligatoire, alors qu'il est possible que les chercheurs aient eu des contrats non permanents en France.
- p63, premier point des 3 items : supprimer l'expression "étudiants en thèse" (maladroite alors qu'il s'agit de faire reconnaître le doctorat comme expérience professionnelle), et lui substituer "doctorant".
- p66, sur les retraites : remarque : 24 ans + 42 ans de cotisation = 66 ans. Même en

comptant les années de thèse, beaucoup de chercheurs n'auront pas leurs annuités à 65 ans.

- p68, il est gênant que les activités de diffusion des connaissances et d'administration soient associées alors que ce sont deux choses bien distinctes (même si elles peuvent être liées dans le cas de la gestion d'un diplôme). La séparation de ces missions en deux chapitres permettrait de mieux souligner la nécessité de prendre tous ces aspects en considération.
- p71, un chapitre pourrait être ajouté sur la formation continue des enseignants-chercheurs, afin d'insister plus fortement sur le besoin d'accompagnement en management, connaissances juridiques etc.
- p74, 2e phrase : il y a du y avoir des copier-coller de différentes formulations, car la phrase est incompréhensible.
- p76 III.7.4 : il serait possible d'avoir un collège d'électeurs et 2 collèges d'éligibles séparés universitaires/chercheurs d'organisme, avec un nombre minimal d'élus pour chacun des 2 collèges (par exemple 3 chacun dans le cas de 8 élus, ou 4 chacun dans le cas de 12 élus). Ce qui met un plancher à la représentation des chercheurs d'organismes tout en laissant une souplesse.

## Arguments détaillés

### 1 – Généralités

De façon générale, nous trouvons que ce texte présente quelques partis pris importants et critiquables, que nous voulons signaler ici.

#### *1-a) Le mythe du «pur chercheur», déconnecté du reste du monde*

Le défi que représente l'augmentation de la demande sociétale en matière de recherche et d'enseignement supérieur n'a pas été résolu; on sent dans les débats une "tension" entre d'une part la satisfaction de voir que recherche et enseignement supérieur sont des enjeux de plus en plus importants et d'autre part une sorte d'angoisse de devoir s'ouvrir à des dialogues et à des demandes avec des gens hors du milieu scientifique.

**Nous avons l'impression que le rapport du CIP entretient le mythe du chercheur qui, parce qu'il détient, et lui seul, le savoir, devrait avoir toute liberté de décider des buts, des méthodes et des moyens de son travail de recherche, sans avoir à rendre de comptes.**

**La recherche se focalise beaucoup trop sur la seule recherche fondamentale publique** les autres formes de recherche (recherche privée, recherche appliquée ou technologique) sont évoquées, mais leur place est tellement réduite qu'elles apparaissent comme des «sous-recherches», qui peuvent éventuellement être tolérées mais en aucun cas reconnues au même titre que la seule recherche fondamentale. Si, comme le dit finalement le texte du CIP, ces distinctions ne sont pas pertinentes, il conviendrait de parler plus globalement de la recherche et de la valorisation de ses différentes facettes (production de connaissances, de technologie, de bien-être, d'innovation etc.) plutôt que de revenir toujours à la défense d'une science fondamentale qui semble déconnectée de ses retombées concrètes sociales, scientifiques, économiques, technologiques... **la part de réflexion qui devrait être accordée à la recherche effectuée par des entreprises privées devrait être bien plus importante**, même si la synthèse se focalise ensuite sur l'organisation de la recherche publique.

Il est question de "dialogue avec la société" en utilisant des concepts tels que "l'opinion publique" on recommande de créer des structures pour "consulter" la société. Il serait utile, si ce n'est nécessaire, de poser la question des relations directes des laboratoires avec cette

"société".

On propose un Haut Conseil de la Science intégrant des "autres composantes de la société" qui devra être un lieu de débats sur les orientations scientifiques et qui s'intéressera aux relations entre science et société. Puis quand on regarde les missions précises de ce HCS et sa composition, on y trouve essentiellement des questions budgétaires, et 30% seulement de ses membres sont des "représentants du monde économique, social et associatif ayant une expertise dans le domaine de la recherche." **Il nous semble donc que soit les missions du HCS sont mal définies, soit sa composition est inadaptée.** Si ses missions sont trop larges, il faudrait alors définir des commissions séparées, de telle manière que les questions sociétales et économiques soient traitées à parité par des chercheurs et des représentants du monde économique, social et associatif.

Pour terminer, les aspects concernant les liens avec la recherche privée, avec le développement technologique les problèmes de valorisation, de brevets etc. ne sont que peu abordés.

### *1-b) La tentation de l'excellence*

Une idée en filigrane dans le texte actuel est la notion d'excellence scientifique, sans plus de précision ou de définition, et sans surtout préciser «l'excellent par rapport à quels critères».

**Nous pensons au contraire que cette idée d'excellence dans l'absolu n'a pas tellement de sens, et nous souhaiterions la voir remplacer par les notions, soit «l'adéquation aux tâches à remplir» (un bon enseignant, ou un bon administrateur, n'est pas moins «l'excellent» qu'un bon chercheur, et est en tout cas aussi utile au système), soit de «l'compétences dans un domaine».**

De plus, le monde de la recherche n'est pas fait que de prix Nobel il y a aussi besoin de gens qui maîtrisent une technique, qui accumulent des données de base. Travail peut-être moins glorifiant, mais néanmoins indispensable puisque sans ces «l'onnêtes artisans» de la recherche, les «l'excellents chercheurs» n'auraient pas de matériel pour nourrir leurs réflexions «de haut niveau».

### *1-c) La recherche, seule activité honorable»*

Comme nous l'avons déjà écrit, **ce texte est extrêmement axé sur les seuls chercheurs, et sur la fonction «l'cherche».** Les autres missions du monde académique (enseignement, transfert de connaissances, etc.), ainsi que les personnes qui les assurent, semblent largement ignorées dans ce texte, et leur rôle semble considéré comme subalterne et peu digne d'intérêt. De façon éclairante, **les propositions pour les gens qui ne seraient pas des chercheurs à plein temps, sont essentiellement de leur permettre de faire plus de recherche – pas (ou peu) de prendre en compte leurs autres activités.**

Nous pensons au contraire que toutes ces missions sont importantes et nécessaires, et que seule la prise en compte de toutes les fonctions du monde académique (y compris celles des personnels administratifs et techniques) permettra au système de fonctionner de manière satisfaisante.

## **2 – Le recrutement**

### *2-a) Professionnaliser le recrutement et responsabiliser ses acteurs*

Il nous semble très important que la structure globale d'un recrutement professionnel soit donnée au recrutement des chercheurs et enseignants-chercheurs (C et EC). Quel que soit le schéma détaillé choisi (commissions nationales ou commissions locales plus ou moins regroupées avec contrôle national a priori ou a posteriori), nous pensons qu'il est nécessaire de **responsabiliser les différents acteurs du recrutement»**

- **les recruteurs doivent faire le point sur leurs besoins prioritaires (en toute transparence), et adapter le recrutement à ces besoins,**
- **les candidats doivent réfléchir à leurs souhaits professionnels, et préparer des candidatures crédibles et sérieuses,**
- **il faut se donner des moyens sérieux d'évaluer en vue du recrutement, et rendre publiques les conclusions des recruteurs.**

### *Définition des besoins des institutions.*

Ces besoins ne sont certes pas exclusifs, et **il est nécessaire de trouver une procédure qui ne pénalise pas les petites équipes ou les thématiques émergentes**. Diverses propositions sont faites plus loin : il n'est par exemple pas nécessaire que le profil qui en découle implique l'existence d'un poste qui serait forcément débloqué. Dans tous les cas, il est souhaitable que les structures de terrain (laboratoires, département d'enseignement etc.) définissent leurs besoins prioritaires et que ceux-ci soient publics pour ne pas favoriser des candidats locaux. Il s'agit de responsabiliser la structure d'accueil, qui doit donner au recruté les moyens humains et matériels de faire son travail : une demande de poste devra donc toujours s'accompagner d'une discussion sur les ressources nécessaires et la liberté d'action possible au sein de la politique scientifique (et éventuellement pédagogique) de la structure (ce qui peut se faire avec les candidats). Ces besoins doivent conduire à définir des critères, assez larges pour ne pas tomber dans l'écueil du "poste à moustache" et pour susciter des candidatures diverses.

### *2-b) Ajouter des propositions sur les conditions des candidatures*

Ni la situation actuelle des recrutements (trop locaux et obscurs dans les universités et de toute façon sans évaluation à moyen terme de la politique de recrutement) ni le scénario national proposé (critique en 2-c) ne sont satisfaisants. En revanche nous nous attendions à trouver, en plus de l'idée de professionnalisation du recrutement, diverses **propositions concrètes portant sur les conditions des candidatures et la régulation des méthodes de recrutement** dans le texte de synthèse. Nous en rappelons certaines ici.

- Demander aux institutions qui recrutent de définir leurs besoins, dans un esprit de vision stratégique à moyen et long terme (il ne s'agit pas d'avoir des "postes à moustaches" au profil fermé).
- Assurer une diffusion large et complète de l'information préalable liée aux recrutements (profils complets, noms de contacts et critères d'embauche).
- Déterminer une grille publique de critères pour l'admissibilité à être auditionné comme pour l'admission, pour permettre un envoi du rapport aux candidats avec une appréciation détaillée à l'aune de ces critères.
- Donner au candidat les moyens matériels de postuler, tant d'un point de vue financier qu'en lui laissant le temps nécessaire pour nouer des contacts (le temps entre la publication des profils et la date limite de dépôt des dossiers).
- Cela passe sûrement par un tri préalable des candidatures par la commission de recrutement, qui vérifie l'accord de la candidature avec un des besoins de l'institution□ ainsi des moyens matériels pourraient être trouvés pour soutenir les candidatures pertinentes qui demeurent (remboursement partiel ou complet des frais de déplacements).
- Demander un projet d'activité au candidat pour les prochaines années, sous la responsabilité conjointe du candidat et du laboratoire d'accueil, et discuter des moyens nécessaires pour ce projet lors de la candidature.
- Prendre en compte tous les aspects appropriés du dossier du candidat (comme l'enseignement ou l'administration) et intégrer une véritable politique de reconstitution de

carrière.

- Réaliser périodiquement une évaluation du recrutement, afin de favoriser l'émergence des bonnes pratiques : les structures dont le recrutement n'est globalement pas satisfaisant pourraient se voir pénalisées pour l'attribution future de postes.

De manière générale, notre CLOEG est déçu de ne rien trouver sur ces points. Pour les jeunes chercheurs, les concours s'apparentent à un parcours du combattant qui est loin de ne requérir que des qualités scientifiques (ainsi qu'administratives et pédagogiques pour les emplois de MC). La durée des auditions est certes évoquée ainsi que la nécessité d'une présélection sur dossier, mais il convient d'insister plus sur ses points, et notamment de donner une idée de ce que devrait être la longueur un entretien.

**Le calendrier des concours doit être profondément revu en allongeant la durée entre la publication des postes et la date limite de remise des dossiers :** cette durée est actuellement insuffisante, ce qui favorise les candidatures locales et défavorise particulièrement les expatriés (qui doivent prendre sur leurs vacances pour venir postuler, ce qui n'est toujours facilement négociable lorsque c'est dans l'urgence). De même, les dates d'audition sont connues très tardivement : les billets d'avion sont très chers, alors que rien n'est fait pour rembourser au moins partiellement les candidats. Nous demandons aussi qu'il soit établi des **grilles publiques d'évaluation des candidatures** c'est la condition qui permet une réelle transparence des recrutements.

Ce point est plus qu'anecdotique car ce procédé décrédibilise la recherche publique. Rendre difficile la vie des candidats, et accumuler les obstacles administratifs ou matériels accumule en effet les effets néfastes à tous les niveaux de l'institution et de son rapport à la société civile, nationale et internationale : impossibilité ou quasi impossibilité de recruter des étrangers ; découragement des chercheurs expatriés, de plus en plus tentés de rester définitivement à l'étranger ; forte prime au candidat local, qui lui ne souffre pas de ces obstacles ; mauvaise image de la profession (et des conditions de vie et d'exercice en début de carrière) auprès des étudiants ; etc. A terme, cela revient à fortement mettre en danger la qualité du recrutement, et donc celle des futures générations de chercheurs. Des propositions dans ce sens étaient disponibles dans notre synthèse p18 à 24. Un schéma directeur possible est résumé p5 du résumé de notre synthèse.

### **2-c) Sur le classement national (paragraphe III.10.1)**

Par ailleurs, **nous nous opposons à la proposition de classement en 4 catégories, annexe III.10.1.** Cette proposition nous semble d'ailleurs absente de la plupart des propositions des CLOEG, et on peut s'interroger sur son origine. **La mise en place d'un tel classement nous semble en opposition totale avec un esprit de professionnalisation du recrutement.** Il est notable que ce système se rapproche des félicitations de jury, mention très décriée qui a été supprimée par plusieurs universités. Actuellement, la qualification CNU doit faire un tri entre "candidats valables" et "inappropriés", ce qui est fort différent (il est cependant nécessaire que les critères des sections soient clarifiés et les buts de la qualification harmonisés). La suppression de cette étape peut d'ailleurs être envisagée, mais il est possible que le nombre de candidatures par poste universitaire soit alors démultiplié.

Pour garder son sens, un tel classement national devrait être révisé tous les ans, pour prendre en compte l'évolution et la progression de chaque candidat. C'est donc une charge de travail énorme qui sera demandée, et aux jurys (obligés d'examiner et de classer tous les candidats potentiels), et aux candidats (obligés de re-écrire dossier et projet de recherche tous les ans, projet qui sera complètement abstrait puisqu'il ne servirait qu'à ce classement national : il faudrait donc, en plus, écrire des projets pour chaque organisme ou poste MCF).

On peut aussi s'interroger sur l'utilité de ce classement, dès lors que les universités n'ont aucune obligation à le prendre en compte ; nous ne voyons pas en quoi il peut faire

évoluer la situation actuelle, sinon provoquer rancœur et (vrais ou faux) procès en cas de classement différent lors d'un concours. Or l'excellence "dans l'absolu" est un concept dangereux. Si une université a besoin de mettre en place des TP, il est normal qu'elle préfère un candidat B, voire même C, bon expérimentateur plutôt qu'un excellent théoricien classé A mais qui n'aime pas l'expérimentation.

#### **2-d) Sur la transparence et le fléchage (commentaire sur le III.10)**

A ce sujet, **si nous sommes d'accord avec le refus des "postes à moustache", la manière dont sont dénoncés les postes fléchés à l'annexe III.10 nous semble incohérente avec les volontés affichées de transparence et de recrutement jeune couplé à une mobilité thématique et géographique des candidats.** Actuellement, il semble que les positions se soient bloquées dans une lutte entre recrutement «pour faire tourner la manip ou le projet» et recrutement totalement non fléché alors seul susceptible de permettre l'émergence de nouvelles thématiques et de protéger la «liberté du chercheur». Dans le cas des CDD, l'intégration sur un projet précis et solide est indispensable. Dans le cas d'un recrutement sur CDI, il est nécessaire d'avoir une vision à plus long terme, ce qui ne signifie pas forcément une absence de stratégie, mais la nécessité d'avoir une vision à plus long terme. **Entre «postes à moustaches» et absence de profils, il existe des voies médianes. Il est probablement possible de mettre en place un système sans fléchage de poste, mais il convient alors de revoir l'ensemble du système** pour ne pas donner une prime de fait aux candidats locaux : des idées sont détaillées ci-dessous.

1) La synthèse du CIP propose la suppression totale des profils. Afin de préserver une notion de politique scientifique, **il est proposé que les opérateurs puissent faire connaître leurs priorités aux instances d'évaluation. Si les candidats ne sont pas mis au courant, il s'agit d'un manque de transparence inacceptable**, qui favorisera les candidats locaux ou ayant des relations privilégiées avec les personnes décisionnaires. Si les candidats sont mis au courant suffisamment à l'avance, il s'agit d'un genre de fléchage qui s'apparente à la méthode de recrutement de l'INRA (voir plus loin).

2) **Par ailleurs, si les laboratoires n'affichent pas leurs besoins, il est très difficile pour un jeune chercheur de monter un projet nouveau dans un laboratoire nouveau** (il serait intéressant de connaître la proportion de première candidature CNRS qui s'effectue dans le laboratoire de thèse). Certains auront eu des collaborations en France pendant la thèse, mais ce n'est pas le cas de tous et leur nombre reste généralement limité (souvent une, rarement deux et plus). Si ces équipes ont par ailleurs un autre candidat ou si un recrutement a été effectuée l'année précédente, la candidature est impossible : cela relève essentiellement de la chance et ressemble à une loterie, ce qui est inacceptable. Les futurs thésards devront choisir leur sujet en fonction du nombre de collaborations potentielles en France, et non de la qualité scientifique. La mobilité thématique est encore plus difficile (car les contacts avec les laboratoires d'accueil potentiels encore plus restreints), ce qui pénalise particulièrement les personnes ayant effectué des recherches dans des domaines peu développés en France, notamment des domaines émergents.

Il faut noter que les difficultés s'accroissent encore pour les expatriés, qui ne peuvent pas effectuer beaucoup de visites dans différents laboratoires pour prendre de nouveaux contacts.

3) **Dans le cas des universités, il ne faut pas oublier que les besoins en enseignement doivent être pris en compte.** On peut reprendre l'exemple précédent d'un théoricien recruté dans une université ayant besoin de quelqu'un pour mettre en place des TP (ou inversement du recrutement d'un expérimentateur peu formé à l'informatique alors que l'université a besoin d'un enseignement de modélisation et programmation). Soit ce besoin est pris en compte par le jury et doit être affiché et connu des candidats, soit il n'est pas pris en

compte et l'université va faire face à de gros problèmes d'organisation de ses enseignements.

**4) Enfin, il est dit que les recrutements sur postes fléchés sont qualitativement inférieurs aux recrutements sans profils. Cette assertion nous paraît discutable** (les commissions disent actuellement refuser des candidats de grande valeur, ceux-ci étant en nombre bien supérieur au nombre de postes) : l'INRA ne recrute que sur postes fléchés, de même que les universités (et certains candidats admis dans un organisme préfèrent un poste universitaire, preuve que le recrutement n'est donc pas forcément mauvais). **Le problème est de susciter les bonnes candidatures par une publicité adéquate.** Cependant, il est vrai que l'établissement des profils et leur gestion est un point clef qui pose souvent problème. La politique de l'INRA, qui est d'avoir plus de profils que de postes, résout une partie du problème : si un profil ne suscite pas des candidatures de qualité suffisante, aucun poste n'est attribué. Ce qui doit pousser les laboratoires à rechercher les candidats les meilleurs. Certaines universités font souvent des profils de ce types (par exemple 2 profils de la section 30 de Paris XI à la session de printemps 2004 correspondaient à 5 laboratoires possibles).

On peut imaginer garder les deux types de postes comme actuellement et mettre en concurrence les postes profilés avec les postes non profilés (même classement final d'admissibilité pour les postes fléchés et les autres, ce qui veut dire que si les candidatures ne sont pas assez bonnes, les postes fléchés ne seront pas pourvus) pour renforcer la concurrence. On peut aussi définir un nombre de profils bien supérieur au nombre de postes (au niveau des organismes, chaque laboratoire pourrait définir un ou deux profils).

Au niveau des universités, au moins l'un des deux profils, enseignement ou recherche, devrait être très large et correspondre soit à plusieurs équipes/laboratoire pour la recherche, soit à plusieurs enseignements. On peut également essayer de mettre en place un système d'incitation d'affichage par équipe ou laboratoire : ceux qui souhaitent un recrutement seraient obligés de publier un profil sur un site internet centralisé (à défaut, aucun candidat ne pourra être recruté dans l'équipe). Cela n'empêche pas une équipe d'avoir déjà un candidat, mais permet aux jeunes chercheurs d'avoir une vision globale des équipes d'accueil potentielles (puisque'il est bien connu que les équipes ayant eu un recrutement récent ne pourront de toute façon pas en avoir un deuxième).

**Tous ces aspects méritent d'être discutés et d'autres propositions pourraient être faites. Mais si des dérives sont actuellement constatées (postes à moustache alors que le débat en commission de spécialistes devrait éviter de tels faits), il est difficile de penser que conserver le système actuel en supprimant simplement le fléchage puisse résoudre les problèmes.** Cela ne peut que renforcer l'opacité et défavoriser la mobilité thématique, géographique et les candidatures des expatriés.

## ***2-e) Situation particulière en Lettres et SHS***

Même en restant dans des remarques de structure, c'est-à-dire sans revenir sur les spécificités propres à chaque discipline, il nous semble important de souligner quelques points précis pour lesquels il n'est pas possible d'envisager une régulation similaire pour les sciences exactes et pour les LSHS. En effet, **les recrutements sur les postes de maître de conférences, si largement déterminés par le profil de recherche dans les sciences dures, sont actuellement dominés par le profil d'enseignement en LSHS**, où on recrute d'abord un enseignant et, éventuellement, un chercheur. Cela contribue bien évidemment à déscientifiser des disciplines qui ont déjà du mal à s'affirmer comme disciplines "scientifiques", et à bloquer davantage la restructuration disciplinaire, nécessaire autant dans les SHS prisonnières de modèles hérités de la fin du XIXe siècle que dans les sciences exactes où émergent de nouvelles disciplines.

Du point de vue des jeunes chercheurs, cela a également pour effet de délégitimer

une expérience de recherche post-doctorale. **Il n'existe pas ou très peu de structures post-doctorales en LSHS, où l'ATER, le PRAG ou le poste dans le secondaire sont les seules voies envisagées après le doctorat et avant un recrutement sur un poste de maître de conférences** (le recrutement sur les rarissimes postes CNRS étant tellement difficile qu'il n'intervient de toute façon que plus tard dans la carrière) : la valorisation d'un séjour de recherche post-doctoral à l'étranger devrait pouvoir faire partie des critères de recrutement sur les postes de maître de conférences (capacité à s'insérer dans des réseaux, à formuler des projets de recherche après la thèse, à rapporter en France la comparaison avec d'autres méthodes de recherche et d'enseignement).

**Les effets pervers du passage obligé en séjour post-doctoral ont été dénoncés, et il n'est donc pas question de rendre le post-doc obligatoire en LSHS. Il s'agit de le considérer comme pouvant faire partie de la carrière du chercheur, et de l'intégrer dans les critères divers de recrutement pour qu'il ne soit pas un handicap.** Cela peut aussi passer par des possibilités de décharges d'enseignement afin de permettre aux enseignants-chercheurs statutaires d'effectuer un séjour à l'étranger, dans l'esprit des "post-doc" après embauche statutaire réclamés par de nombreux chercheurs en sciences dures

### **3 – A propos de l'évaluation.**

#### ***3-a) Pourquoi évaluer le travail des personnels***☐

La synthèse du CIP ne met pas suffisamment l'accent sur la nécessité de suivi des personnels et des activités, cet aspect arrivant plutôt en fin du dernier chapitre, en position presque accessoire.

Par évaluation, nous n'entendons pas un système de sanction / bonification a posteriori qui déciderait de bons points à distribuer ou de sanctions à appliquer. Le terme d'évaluation serait avantageusement remplacé par celui d'accompagnement. Il s'agit de **permettre un meilleur fonctionnement des institutions et d'employer les individus là où ils seront le plus efficaces.** Il s'agit aussi de leur proposer des formations adéquates. Le problème est donc l'articulation des moyens (les personnels et leurs compétences) et des objectifs (remplir les missions de l'institution). L'évaluation proprement dite doit se faire sur l'ensemble des activités (recherche, enseignement, administration, expertise etc.) en vue d'utiliser cette analyse pour faire évoluer le personnel de recherche au mieux, tout en satisfaisant les besoins des structures de recherche et d'enseignement. **Ce problème devrait alors trouver écho dès le paragraphe III.3**☐ la reconnaissance de la diversité des missions ne peut aller sans reconnaître et affirmer dès ce moment (dans un quatrième paragraphe de III.3.1) que les acteurs sont évalués en fonction de toutes ces activités. Il est ici nécessaire d'insister tant sur la reconnaissance des tâches administratives effectuées (le temps qu'y consacre le chercheur doit être quantifié) que sur l'évaluation globale de toutes les activités.

Du moment où les missions évoluent et que les acteurs avancent dans leur carrière (en prenant par exemple de plus en plus part aux fonctions administratives ou d'évaluation), **un élément important pour garder l'adéquation entre les individus et les missions tout au long de la carrière est de fixer les conditions sous lesquelles on peut juger si un travail a été bien fait, si l'individu est apte à renforcer tel ou tel aspect de son activité ou s'il faut autoriser (ou proposer) à un individu une évolution de statut** (puisque'il est proposé de faciliter ceci au III.3.3).

Sans aller au statut unique (qui pose effectivement des problèmes), la réponse à la mobilité souhaitée entre les activités demande une évaluation unique, tout au moins sur les mêmes principes. Nous pensons de plus qu'insister sur l'existence d'une évaluation est cohérent avec la définition, au moment du recrutement, de ce qu'est le projet professionnel du recruté (voir notre commentaire sur le recrutement). Cela s'inscrit aussi dans un cadre de

définition pluri-annuelle des besoins (et des moyens) des institutions et de possibles ajustements au cours de la carrière du projet et des missions du chercheur ou de l'enseignant-chercheur (et pas seulement lors de promotions bien précises □ passage à un statut de professeur des universités ou de directeur de recherche).

### **3-b) Etablir les bons principes de l'évaluation et écarter les solutions inopérantes**

Le texte propose ici quelques pistes intéressantes mais elles ne nous semblent pas organisées de manière à leur donner une bonne lisibilité. D'une certaine manière, **l'ordre des paragraphes devrait être inversé** □ parler de la notion d'accompagnement des carrières (actuellement en III.4.3) puisque c'est l'objectif de l'évaluation et ce qui sert à définir les critères de l'évaluation (on sera bien évalué si on a bien effectué les missions qui ont été confiées), puis de l'intégration des évaluations en un tout cohérent (partie III.4.2.a.v) et enfin des spécificités à conserver pour évaluer chaque activité (paragraphes III.4.2.a.I à III.4.2.a.iv et III.4.2.b). On peut alors lister les différentes missions remplies par les chercheurs, les enseignants et les enseignants-chercheurs : production de connaissance, transmission de connaissance, transfert technologique, expertise, vulgarisation, gestion et administration, suivi/orientation des étudiants, évaluation, etc., et les manières de juger de ces activités.

Notre position est que **l'instance d'évaluation ne peut être très éloignée de l'institution qui demande un avis sur le travail de ses personnels** pour rester réalisable (l'objection à avoir une INES — nationale □ — pour les 70000 enseignants-chercheurs est valide). On peut imaginer 2 scénarii : **chaque organisme (EPST, EPIC, université, etc) possède son instance d'évaluation qui sait prendre en compte l'ensemble des activités** des personnels cet organisme, ou l'INES est divisée en régions qui peuvent ainsi prendre en charge un nombre plus réduit de personnes (dans tous les cas, il est évident que cette instance d'évaluation fonctionne en commissions disciplinaires). Dans le premier cas, cette instance doit être à même de jauger l'activité d'enseignement ou de vulgarisation d'un de ses chercheurs même dans un organisme de recherche, et donc accueillir en son sein des experts capables d'analyse qualitative de ces activités (et pas seulement des indicateurs quantitatifs). Pour les universitaires (ayant une mission d'enseignement plus grande), la part liée à l'enseignement doit être renforcée. Les tâches administratives doivent aussi être incluses au même titre que les autres missions. On peut imaginer que chaque évaluation soit le fruit d'une coopération entre des experts en recherche, en enseignement (cf. Comité national, autres instances d'EPST, CNU) et en administration, c'est-à-dire d'une coopération entre (enseignants-)chercheurs et la DRH de l'établissement concerné. On peut aussi imaginer que le personnel d'un même laboratoire ne dépende que d'une instance d'évaluation, et que les laboratoires sous tutelle mixte choisissent.

### **3-c) Remarques générales sur « l'évaluation par les pairs »**

Le premier principe retenu dans le texte de synthèse pour l'évaluation en recherche est celui de l'évaluation par le pairs. Nous ne sommes pas d'accord pour mettre ce principe avant les autres □ il découle plutôt des principes demandant une évolution collégiale, contradictoire, transparente, légitime et systématique des activités (donc arrive au mieux en cinquième position). On peut même argumenter que **les missions diversifiées des C/EC n'ont pas à être forcément évaluées par les pairs, ou uniquement par les pairs**. Il s'agit de dissocier l'évaluation qualitative du travail de recherche de l'évaluation globale de l'activité.

Les pairs sont aussi, par définition, des collègues ou des rivaux. La tentation est trop grande de prendre en compte les relations amicales ou de détestation qu'on peut avoir avec un collègue; ou encore le fait que la personne qu'on évalue travaille sur un sujet de recherche proche du sien ; ou simplement le fait que, les ressources étant limitées, on ne peut en donner à quelqu'un sans, du même coup, s'en priver soi-même ou ses partenaires de travail proches.

L'évaluation par les pairs est un système où on est de fait à la fois juge et partie. Par ailleurs, on peut être un très bon chercheur, sans pour autant avoir aucune des compétences nécessaires à une bonne gestion des carrières : qualité d'écoute et de dialogue, connaissance des rouages administratifs, un minimum de psychologie... Une gestion des carrières sous la responsabilité de professionnels, en collaboration avec les pairs, permettrait par ailleurs de laisser plus de temps aux chercheurs pour leur travail de recherche et d'évaluation de la recherche

### *3-d) Quelle procédure d'évaluation ?*

**Il est tout à fait imaginable, voire souhaitable, que l'évaluation s'appuie sur une DRH pour la gestion de carrière et l'évaluation globale de l'activité des chercheurs, en intégrant des avis d'experts sur les différentes facettes de l'activité qui seraient alors toutes reconnues de manière égale.** La recherche nécessite une expertise par les pairs (à l'image de l'expertise universelle en recherche □ l'expertise d'articles, de communications ou de projets). En ce qui concerne l'évaluation des activités d'enseignement et autres tâches pédagogiques (encadrement personnalisé, orientation, échanges internationaux, encadrement des stages ...), on peut imaginer qu'un système rigoureux (questionnaire aux étudiants sur les cours, consultation des autres enseignants ...) puisse être mis en place conjointement par les enseignants-chercheurs en général et les DRH. Une fois la procédure homologuée, ce serait la DRH qui gèrerait par exemple l'envoi des questionnaires, leur dépouillement, leur analyse quantitative et qualitative (ce qui implique d'avoir un personnel compétent en DRH qui n'ait pas uniquement une formation administrative stricto sensu). Pour ce qui est des tâches administratives, une évaluation par les différents partenaires (département, UFR, partenaires privés, etc.) pourrait être mise en place. La DRH pourrait gérer aussi au quotidien ces tâches. Au final, une commission commune composée de pairs (EC et/ou C) et de membres de la DRH étudierait les rapports dans les trois grands domaines d'activité (recherche, enseignement, administration) et ferait une évaluation globale. Le rapport serait alors porté à la connaissance de l'EC ou du C. S'il y a des difficultés ou des questions, il y aurait un entretien obligatoire avec le directeur de département ou le DRH ou les deux pour voir comment améliorer les choses : réaffectation sur un autre poste, formation continue personnalisée, etc. Si une procédure rigoureuse (des critères globaux par discipline pourraient être définis par des commissions) de gestion des carrières sous la responsabilité de professionnels, en collaboration avec les pairs, est mise en place au niveau national et si les tâches les plus contraignantes sont assurées par la DRH, cela permettrait par ailleurs de laisser plus de temps aux chercheurs pour leur travail de recherche et d'évaluation de la recherche. A titre de comparaison, on peut rappeler que les DRH des entreprises privées, ou même des EPIC, bien que n'étant pas scientifiques de formation, n'en évaluent pas moins les chercheurs sous leur responsabilité. Il est nécessaire qu'il existe des structures de recours, afin qu'il n'y ait pas d'abus hiérarchiques. Des commissions doivent pouvoir être saisies en cas de conflit et l'échelle nationale semble pertinente dans ce cas (on peut partir de l'exemple du CoNRS), éventuellement divisée en sous-commissions régionales pour partager le travail. L'avantage est qu'elle ne se prononceraient que sur les cas à problème ou les évaluations contestées, ce qui laisse une charge de travail acceptable.

### *3-e) Proposition (un peu technique) sur les conséquences d'une évaluation*

On peut imaginer divers scénarios permettant de prendre en compte l'ensemble des activités à égalité (la production de connaissances fondamentales ne devant pas être a priori supérieure aux autres). Le travail de la DRH serait **d'établir une grille pertinente pour chaque individu à partir de l'ensemble des critères possibles**, en concertation avec la personne (il est évident que la recherche ne sera pas un critère pour un enseignant pur, ou que le transfert technologique ne sera pas examiné pour des recherches fondamentales sans

visibilité d'application à court terme). Chacun pourrait être classé, par exemple, suivant 3 larges catégories A, B ou C dans différents domaines (production de connaissances, enseignement, vulgarisation, transfert technologique, administration de la recherche, administration des enseignements etc. : la grille est à établir). Chacun se retrouvera donc avec un "profil" d'activité, de A (excellent) à C (inactif) dans une dizaine de domaines différents, établi par une DRH après demande d'avis d'experts.

Lorsque ces profils sont équilibrés, il y a progression de carrière normale, voire accélérée dans les cas où les domaines d'excellence sont nombreux.

Pour un profil en dents-de-scie, des secteurs très forts et des points très faibles : il faut alors discuter d'une reconversion, d'un changement d'activités. Par exemple un EC qui serait très bon en recherche et développement méthodologique, et très mauvais en enseignement, pourrait se voir proposer un passage vers le corps des C (sous réserve, bien sur, d'équilibrer les flux). De même, un C qui serait en perte de vitesse en recherche mais avec des activités d'enseignement pourrait avoir intérêt à passer dans le corps des EC. Ce peut être aussi l'occasion de réfléchir à des formations continues intéressantes pour pallier les faiblesses.

Enfin, un profil "à problème" (beaucoup de C et pas de A) devra être traité avec attention, en n'excluant pas les sanctions le cas échéant. Mais ce genre de situation devrait n'être que rarissime si suffisamment de critères pertinents sont pris en compte, sans passer sous silence même des activités «obscurcs» ou «non-nobles» (participation à des jurys de bac, développement technologique...), il est plus que probable que chacun pourra se trouver au moins un domaine d'excellence. C'est l'intérêt d'une évaluation détaillée, par opposition à une note globale qui, en cachant les déséquilibres, ne permet pas une gestion des carrières mais ne peut raisonner qu'en terme de sanction ou de promotion.

La commission paritaire ("pairs" + DRH) est chargée des cas litigieux, et des demandes d'avancement accéléré faites pas les chercheurs, sur la base de la grille faite par la DRH (mais ils peuvent demander leur avis à d'autres experts).

Il est évident que les procédures exactes demandent réflexion, afin de ne pas submerger de travail les évaluateurs, mais en posant des garde-fous pour éviter les dérives possibles d'une gestion des ressources humaines par une DRH non collégiale. Mais il nous semble essentiel de raisonner en terme d'évolution et de formation du personnel dans tous les domaines, et pas seulement celui de la recherche «pure».