

L'ANDès propose à l'État d'attirer les docteurs vers une haute fonction publique diversifiée et innovante face aux enjeux de demain

La réforme de la haute fonction publique voulue par le président de la République et confiée à Frédéric Thiriez constitue une occasion de rendre l'administration de l'État plus moderne, plus attractive et plus diversifiée en attirant en son sein les titulaires du diplôme national de doctorat.

Les docteurs, une réponse aux besoins de la haute fonction publique

Afin d'anticiper les grands enjeux des politiques publiques et de répondre aux problèmes complexes d'administration de l'État, la haute fonction publique exprime **des besoins en compétences qui coïncident avec celles développées pendant le doctorat** pour développer des solutions innovantes. Par ailleurs, **le vivier des docteurs possède les qualités recherchées** par la haute fonction publique et évoquées par les représentants de l'État¹ : diversité sociale et culturelle, féminisation et ouverture à l'international.

Une administration qui se prive des talents des docteurs

Ce constat a conduit le législateur à prévoir, par le passé, des dispositifs spécifiques de recrutement de docteurs dans la haute fonction publique. **Les évolutions majeures apportées par la loi du 22 juillet 2013 n'ont toutefois été appliquées que timidement et partiellement.** En particulier, le rapport annuel au parlement prévu par l'**article 79** de cette loi n'a à ce jour jamais été réalisé et publié. L'ANDès demande que sa rédaction, tout comme **la mise à jour annuelle d'un recensement public des corps prévoyant des dispositifs d'ouverture aux docteurs, soit confiée au futur grand corps de l'IGÉSR**, Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

Intégrer au mieux les docteurs dans la fonction publique de demain

La volonté du président de la République de **mettre en place un tronc commun de formation, destiné aux hauts fonctionnaires recrutés à la fois dans les corps administratifs et techniques**, rejoint une proposition émise par l'ANDès dans son rapport sur la haute fonction publique² de 2008.

L'ANDès souhaite donc rencontrer Frédéric Thiriez afin d'échanger sur la prise en compte de l'expérience professionnelle de recherche dans la mise en place de voies d'accès spécifiques aux docteurs et des modalités de recrutement attractives, pour une haute fonction publique à vocation d'excellence.

1 **Discours du 25 avril 2019** du président de la République et **lettre de mission du 14 mai 2019** confiée par le Premier ministre à Frédéric Thiriez.

2 **Rapport sur les docteurs dans la haute fonction publique**, en collaboration avec SLR-JC, avec la participation de la CJC, mai 2008.

L'ANDès propose à l'État d'attirer les docteurs vers une haute fonction publique diversifiée et innovante face aux enjeux de demain

Voulue par le président de la République à travers son **discours du 25 avril 2019**, la réforme de la haute fonction publique est en marche à travers une **mission confiée par le Premier ministre** le 14 mai 2019 à Frédéric Thiriez. Les docteurs constituent un vivier à haut potentiel qui répond point par point aux volontés exprimées par Emmanuel Macron et Édouard Philippe, en termes de diversification de la haute fonction publique, de culture de la recherche, de conscience des grands enjeux, ou encore de résolution des problèmes les plus complexes à l'échelle nationale et internationale. L'ANDès propose qu'un diagnostic soit mené quant à l'ouverture spécifique aux docteurs de la fonction publique, et que des actions soient prises pour que la haute fonction publique puisse véritablement attirer les docteurs en son sein.

Les docteurs, talents incontournables pour renforcer la haute fonction publique

Dans le monde complexe et compétitif qui est le nôtre, **la France doit se doter de cadres capables d'anticiper et de traiter les grands enjeux de nos sociétés**. Qu'il s'agisse par exemple des changements climatiques, de l'accès aux ressources, des flux migratoires ou de l'intelligence artificielle, ces défis présentent de multiples facettes : scientifiques, économiques, sociales, éthiques ou encore géopolitiques. Cette mutation est essentielle pour que la France et l'Union Européenne conservent la maîtrise de leur avenir.

Professionnels de la recherche, habitués à travailler sur des problèmes complexes, à mobiliser des réseaux d'experts par-delà les frontières géographiques et disciplinaires, **les docteurs disposent du potentiel nécessaire pour les aborder et répondre au besoin croissant d'innovation**. Les docteurs sont aptes à apporter à l'administration des compétences qu'elle recherche actuellement : des connaissances et compétences de haut niveau, spécifiques à chaque domaine ainsi que transverses³. Leur ouverture sur le monde et ses évolutions, la diversité de leurs talents et de leurs parcours, avant, pendant le doctorat (unités de recherche académique, entreprises ou associations, fonction publique territoriale, etc.) ou après, constituent des qualités indispensables pour la modernisation de l'action publique.

L'annexe de l'**arrêté du 8 janvier 2019** décrit les critères relatifs aux savoirs, aux savoir-faire et aux niveaux de responsabilité et d'autonomie associés au niveau le plus haut de qualification du cadre national des certifications professionnelles, auquel est inscrit le doctorat⁴ :

- 3 Telles que : établir un diagnostic, envisager différentes solutions et les appliquer ; gérer un projet et scinder un problème complexe en opérations simples consécutives ; chercher des financements ; collaborer à l'international ; s'exprimer de manière synthétique à l'écrit et à l'oral en plusieurs langues ; travailler aussi bien en autonomie qu'en équipes pluriculturelles.
- 4 **arrêté du 22 février 2019** définissant les compétences des diplômés du doctorat et inscrivant le doctorat au répertoire national de la certification professionnelle.

Savoirs :

« Connaissances à l'avant-garde d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines. »

Savoir-faire :

« Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés.

Concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation.

Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux. »

Responsabilité et autonomie :

« Gérer et piloter des organisations ou des groupes dans le cadre d'activités complexes ou interdisciplinaires.

Gérer des situations complexes ayant pour conséquence de modifier les organisations de manière significative.

Évaluer et anticiper les conséquences possibles dans les champs impactés. »

Ainsi, au-delà de leur domaine de spécialité, **les docteurs ont toutes les compétences pour occuper d'autres positions qu'un rôle d'expert** pendant toute leur carrière.

D'autre part, **le vivier des docteurs est à même d'offrir à la haute fonction publique la diversité souhaitée par l'État**. Tout d'abord, la diversité des docteurs est également marquée par les **champs disciplinaires** desquels elles et ils sont issus⁵ : sur les 14678 docteurs diplômés en 2017, 6836 (46,6 %) sont issus des « sciences et leurs interactions », 2963 (20,2 %) des « sciences du vivant », et 4879 (33,2 %) des « sciences humaines et sociales ». De plus, le vivier des docteurs est **féminisé**⁶ : en 2016, 45,6 % des titulaires du doctorat sont des femmes. Elles sont majoritaires en « lettres, langues et sciences humaines » (57,9 %) et en « droit, sciences politiques » (52,3 %), et plus de 40 % en « économie, gestion et administration économique et sociale » (42,2 %) et en « sciences » (40,3 %). En termes de **diversité sociale**, plus de 30 % des doctorants⁷, amenés à devenir docteurs, ont leurs parents qui appartiennent aux professions intermédiaires, sont employés ou ouvriers. Les docteurs bénéficient d'une **appétence pour la mobilité internationale** : trois ans après l'obtention du doctorat, plus du tiers des docteurs en emploi travaillent à l'étranger⁸. À titre d'exemple, pour les docteurs de l'Université Paris-Saclay⁹, 54% des docteurs de nationalité française sont en emploi dans un pays étranger et 84% des doctorants de nationalité étrangère ne sont pas en emploi dans leur pays de nationalité. Enfin, les docteurs sont **riches d'une expérience professionnelle individuelle** réalisée dans le cadre du diplôme national de doctorat.

Diagnostiquer l'action de l'État dans sa mise en œuvre de la loi ESR de 2013 en matière d'attractivité des docteurs

L'article L. 412-1 du Code de la recherche modifié par l'article 78 de la loi du 22 juillet 2013 prévoit que « Les concours et procédures de recrutement dans les corps et cadres d'emplois de catégorie A relevant du statut général de la fonction publique sont adaptés, dans les conditions fixées par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois concernés, afin d'assurer la reconnaissance des acquis de l'expérience

5 Repères et références statistiques 2018, tableau 1 p. 333.

6 Repères et références statistiques 2018, tableau 2 p. 143.

7 Repères et références statistiques 2018, tableau 3 p. 177.

8 État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France, édition 2019, « le devenir des docteurs trois ans après l'obtention de leur thèse », graphique 38.5.

9 Pommier, S., « Devenir professionnel des docteurs. Premiers résultats de l'enquête 2018 », Les Notes, 2018, n° 2, Université Paris-Saclay, p. 6-7.

professionnelle résultant de la formation à la recherche et par la recherche lorsqu'elle a été sanctionnée par la délivrance du doctorat ». Bien que les décrets d'application soient publiés progressivement et surtout depuis 2017, **peu d'arrêtés les mettent en œuvre** de manière effective.

Par ailleurs, **l'État ne fait pas grande publicité de ces concours pour docteurs** : aucune liste des concours ouverts spécifiquement n'est maintenue à jour, et le rapport gouvernemental annuel au Parlement prévu par l'**article 79** de la loi du 22 juillet 2013 n'a jamais été établi.

Dans le but de promouvoir l'amélioration continue de l'action de l'État en la matière, **l'ANDès demande à l'État de rapporter annuellement le recensement des corps et cadres d'emplois dont les statuts particuliers ont été modifiés pour permettre aux titulaires d'un doctorat d'y accéder**, les modalités d'accès spécifiques à chaque corps et cadre d'emploi concerné, l'impact quantitatif de ces mesures sur le nombre et la proportion de docteurs dans chaque corps et cadre d'emploi concerné. L'ANDès propose de confier la réalisation de ce rapport gouvernemental à la future inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) et d'inscrire sa publication annuelle dans la loi de finance.

Rendre attractive la haute fonction publique aux docteurs par des voies d'accès spécifiques

À l'occasion de la présente réforme de la haute fonction publique, l'un des défis de l'État est de parvenir à mettre en place un ensemble de mécanismes favorables à l'attractivité de la haute fonction publique en ciblant spécifiquement les docteurs, tout en maintenant sa vocation d'excellence.

L'ANDès se réjouit que la réforme de la haute fonction publique, esquissée par le président de la République, prévoit la **création d'un tronc commun de formation à l'entrée dans la haute fonction publique** et aille dans le sens d'un **rapprochement entre les corps administratifs et techniques**, comme elle le demandait depuis 2008¹⁰. En effet, dans un contexte où l'interdisciplinarité est indispensable et où les postes de la haute fonction publique requièrent de plus en plus souvent des compétences particulières, un tel rapprochement serait bénéfique. Il semble nécessaire par exemple que des hauts fonctionnaires appartenant aux grands corps administratifs acquièrent pendant leur formation une culture générale scientifique minimale qui leur permette par la suite de manier entre autres le principe de précaution. Un rapprochement des différents types de corps, administratifs et techniques, par un regroupement des enseignements communs aux différentes entités, permettrait d'optimiser les coûts de formation en rationalisant et en mutualisant par exemple les structures délivrant ces formations, tout en préservant les spécificités de chacun.

L'ANDès agit pour la reconnaissance du doctorat dans la fonction publique depuis une quinzaine d'années¹¹. Le principe énoncé en 2007, dans la dynamique de travail qui a conduit à la publication du *Rapport sur les docteurs dans la haute fonction publique*, reste toujours d'actualité : **l'ANDès propose que le dispositif de formation des cadres de haut niveau de la fonction publique soit ouvert spécifiquement aux docteurs**, afin d'attirer ceux-ci aux divers stades de leur carrière. Cela inclut les docteurs ayant obtenu leur doctorat récemment, mais aussi des docteurs ayant plusieurs années d'expérience professionnelle dans le secteur public comme privé, en France comme à l'étranger.

L'État se doit d'être exemplaire en matière d'identification des besoins d'innovation et de recrutement de docteurs, en montrant son intérêt pour les apports de la formation par la recherche. Le choix majoritaire fait en application de l'**article L. 412-1** du Code de la recherche modifié par l'**article 78** de la loi du 22 juillet

¹⁰ *Rapport sur les docteurs dans la haute fonction publique*, en collaboration avec SLR-JC, avec la participation de la CJC, mai 2008, page 28.

¹¹ Lire quelques réalisations de l'ANDès depuis 2006 : <https://andes.asso.fr/fonctions-publiques/>.

2013 a été d'adapter les concours de la fonction publique aux titulaires du doctorat. Force est de constater que ces adaptations souvent mineures ne peuvent pas véritablement jouer le rôle attractif dont la fonction publique a besoin. Ainsi, **l'ANDès demande la création des voies d'accès spécifiques aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique hors recherche**, à même de tenir compte de l'expérience professionnelle sanctionnée par l'obtention du doctorat au sens de l'**article L. 612-7** du Code de l'éducation.

Afin de permettre à tous les docteurs, qu'ils soient ou non déjà fonctionnaires, d'évoluer dans leur carrière, des concours externes et internes doivent être organisés en parallèle.

Pour la haute fonction publique en particulier, ce ou ces concours réaménagés devraient être :

- ouverts aux docteurs de toutes disciplines ;
- mixtes, c'est-à-dire à la fois sur titre et sur épreuve ;
- requérir un nombre déterminé d'années d'expérience professionnelle.

Il est recommandé que les étapes successives du ou des concours soient les suivantes :

1. établissement d'un dossier mettant en valeur les compétences du docteur et sa capacité à s'adapter, sa motivation ;
2. épreuve professionnelle (mise en situation, étude de cas...) ;
3. entretien approfondi au vu du dossier avec un panel de hauts fonctionnaires à même de tester sa motivation, ses capacités intellectuelles et son potentiel, notamment d'adaptation.

Rendre attractive la haute fonction publique aux docteurs par une reconstitution de carrière adaptée

Actuellement, la logique des décrets permettant l'ouverture spécifique aux docteurs de corps de la fonction publique différencie la prise en compte de l'expérience professionnelle du doctorat selon la contractualisation dont a bénéficié celui-ci (par exemple contrat doctoral, CIFRE, absence de contrat de travail, etc.), ou encore accorde une bonification d'ancienneté selon la voie empruntée pour accéder au corps. Ces dispositions ne sont pas justifiées en regard de l'unicité du doctorat maintes fois réaffirmée et au fait que la haute fonction publique cherche à s'adjoindre les compétences que les docteurs ont pu développer quel que fût le cadre contractuel de leur doctorat. D'autre part, les spécificités des voies d'accès aux corps doivent inciter les docteurs à y candidater. **L'ANDès propose donc de tenir compte de l'expérience professionnelle des docteurs dans la reconstitution de carrière de la fonction publique, indépendamment des modalités contractuelles de réalisation des recherches ayant été sanctionnées par la collation du grade de docteur et indépendamment des voies d'accès aux corps et cadres d'emplois.**

De plus, l'ANDès exhorte l'État à se montrer exemplaire en matière de prise en compte du doctorat comme une expérience professionnelle. Par exception aux règles de la fonction publique en matière de reconstitution de carrière, **l'ANDès demande la prise en compte de la durée nominale du doctorat qui est définie juridiquement.**

Enfin, **l'ANDès propose d'assimiler l'expérience professionnelle des docteurs à des services effectifs, indépendamment des modalités contractuelles de réalisation des recherches doctorales, pour se présenter aux concours internes et troisièmes concours** d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. Il s'agit de généraliser la dynamique engagée dans la loi, à ce jour uniquement relative à l'École nationale d'administration (**article L. 412-1** du Code de la recherche) qui est aujourd'hui au cœur de la réforme de la haute fonction publique.

À propos de l'ANDès

L'ANDès est l'association nationale des docteurs. Fondée en 1970 et reconnue d'utilité publique depuis 1975, elle rassemble les docteurs de toutes disciplines, quel que soit leur âge, leur statut professionnel, qu'ils résident en France ou à l'étranger.

L'ANDès a trois missions principales :

- promouvoir le doctorat : mettre en avant la valeur ajoutée que représente l'expérience professionnelle du doctorat pour révéler les compétences des docteurs ;
- mettre les talents des docteurs au service de la société : contribuer au décloisonnement des sphères professionnelles en positionnant les docteurs comme « passeurs de frontières », tirer parti de l'expertise et des savoir-faire des docteurs pour relever les défis du monde de demain ;
- créer et mettre en synergie les réseaux de docteurs : augmenter la visibilité collective des docteurs, permettre à chacun de développer son réseau professionnel, favoriser les interactions entre créateurs de réseaux.