

## Pour une amélioration des carrières des docteurs

L'Association Nationale des Docteurs (ANDès) est une association fondée en 1970 et reconnue d'utilité publique depuis 1975. Les actions et les réflexions qu'elle porte ont pour but de :

- ▶ **promouvoir le doctorat**, en mettant 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**, en valorisant les compétences spécifiques et les savoir-faire des docteurs, en contribuant au décloisonnement des sphères professionnelles et en positionnant les docteurs comme « passeurs de frontières » ;
- ▶ **créer et mettre en synergie les réseaux de docteurs**, en augmentant la visibilité collective des docteurs, en permettant à chacun de développer son réseau professionnel et en favorisant les interactions entre les acteurs.

À ce titre, l'ANDès a créé, en 2008, la Communauté Française des Docteurs (CFD)<sup>1</sup> qui rassemble aujourd'hui plus de 6000 membres. L'ANDès assure l'animation de cette communauté et développe en continu son expertise sur tous les thèmes touchant au doctorat, à la valorisation des compétences des docteurs et à l'amélioration de leurs carrières professionnelles.

En ce sens, la présente contribution de l'association au titre des Assises de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur se concentrera sur les réformes à adopter et sur les moyens à mettre en œuvre afin d'améliorer les carrières des docteurs, que ce soit dans la recherche et l'enseignement supérieur comme dans l'ensemble du tissu socio-économique.

### La valorisation du doctorat, des docteurs et de leurs compétences

Les carrières accessibles aux docteurs sont larges et variées. Elles comprennent les activités d'enseignement supérieur et de recherche, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Cependant, environ la moitié des docteurs occupent d'autres fonctions que celles liées à la R&D. En effet, grâce aux compétences transversales qu'ils acquièrent et développent, les docteurs sont aussi amenés à occuper un large éventail de postes dans l'ensemble du tissu socio-économique<sup>2</sup>. L'ANDès travaille pour mettre en avant ces compétences et valoriser l'image des docteurs, afin de faciliter leur poursuite de carrière, quelle qu'elle soit.

L'ANDès reconnaît un cadre unique pour le doctorat, correspondant aux textes européens et nationaux<sup>3</sup> : le doctorant est un jeune professionnel de la recherche, recruté pour mener à bien un projet de recherche doctoral. Il est rémunéré pour ce travail et bénéficie d'une offre de formation lui permettant de préparer la poursuite de sa carrière ; après une évaluation qui valide ses compétences de chercheur, il obtient le titre de docteur.

<sup>1</sup> <http://www.andes.asso.fr/communaute-docteurs/>

<sup>2</sup> <http://www.competences-docteurs.fr/>

<sup>3</sup> Loi de 2006 sur la recherche ; Charte européenne du chercheur et code de conduite en matière de recrutement ; Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale

La valorisation du doctorat et des docteurs est l'affaire de tous, en premier lieu des établissements qui contribuent à les former et à les diplômer. Or, malgré la vigilance de l'ANDès, un certain nombre de mauvaises pratiques nuisent fortement à cette reconnaissance et à cette valorisation, parmi lesquelles :

- l'utilisation d'un vocabulaire désuet ou erroné pour désigner les chercheurs doctorants ou les chercheurs docteurs sous contrat temporaire. Le terme "étudiant" utilisé pour les doctorants nie la dimension professionnelle du doctorat. Les termes "post-doc" ou "post-doctorant" renvoient des docteurs une image d'étudiant injustifiable remettant en cause les compétences de ces chercheurs. De même, l'utilisation des termes "stage post-doctoral" et "stagiaires" pour désigner ces mêmes chercheurs sous contrat temporaire est particulièrement condamnable pour leur image. La question du vocabulaire est essentielle car il conditionne l'image qui est renvoyée vers l'extérieur des personnels que l'on désigne.
- les tentatives de mise en place d'un doctorat en apprentissage. Le doctorat étant une activité professionnelle à plein temps, toute possibilité de ce type est exclue. (cf. lettre ouverte de 2009)
- la mise en place de diplômes de recherche post-doctorale. Un tel diplôme ne bénéficie d'aucune reconnaissance nationale ou internationale. Il remet en question la qualité du diplôme de docteur, pouvant être compris comme une manière de compenser des soi-disant failles du doctorat. Il jette donc le discrédit sur les compétences acquises par les docteurs. Sans oublier qu'il contribue à placer des professionnels reconnus pour leurs compétences dans un statut d'étudiant. Ces diplômes ne viennent valider l'acquisition d'aucune compétence supplémentaire au doctorat et sont proprement injustifiables.
- la labellisation de doctorats qui conduit à penser que certains doctorats valent plus que d'autres et jette donc un discrédit sur les compétences de l'ensemble des docteurs.

**Face à cette situation, l'ANDès demande que le Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche :**

- ▶ **rappelle le cadre unique du doctorat et les bonnes pratiques concernant son organisation et son déroulement** : préparation des projets doctoraux, recrutement transparent des candidats, rémunération des doctorants, accès à la formation, etc. Le diplôme de docteur unique et national, quelle que soit la discipline dans laquelle se poursuivent les recherches, vient confirmer l'acquisition des compétences propres à la conduite d'un projet de recherche ;
- ▶ **condamne fermement toutes les initiatives incompatibles avec ce cadre de référence et entraînant un discrédit sur la qualité du doctorat et des docteurs** (doctorat en apprentissage, diplômes "post-doctoraux", doctorats labellisés, etc.) ;
- ▶ **se montre exemplaire dans l'utilisation du vocabulaire permettant de désigner les chercheurs**, afin de véhiculer une image juste et cohérente de ces professionnels hautement qualifiés ;
- ▶ **attirer l'attention des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche sur la nécessité d'utiliser un vocabulaire adéquat.**

### Pour une meilleure visibilité des docteurs dans la société

Si les capacités et les compétences des docteurs sont reconnues dans le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche et dans les textes, cela n'est pas suffisamment le cas dans la société française. Depuis quelques années les docteurs s'organisent pour être plus visibles notamment par la constitution d'associations des docteurs dans les universités. L'ANDès, pionnière sur cette question, a créé en 2008 la Communauté Française des Docteurs afin d'assurer une meilleure visibilité des docteurs dans la société. Cependant, la mise en réseau

des docteurs, même si elle permet une meilleure visibilité et la circulation d'information au sein des réseaux, n'a pour l'instant pas débouché sur une meilleure visibilité auprès du grand public ou auprès de l'ensemble des acteurs du tissu-socioéconomique, notamment, des chefs d'entreprises.

**L'ANDès, propose d'organiser en juin 2013 des Journées Nationales des Docteurs qui permettent, au niveau national, de rendre plus visible les docteurs, de faire découvrir ce qu'est le doctorat aujourd'hui et plus généralement de valoriser les compétences des docteurs.** Ces journées permettront de lutter contre les stéréotypes qui perdurent et de mettre en avant la variété des profils professionnels des docteurs. Donner une image positive et professionnelle des doctorants et des docteurs devrait permettre à moyen terme de lutter contre la désaffection des filières scientifiques et de promouvoir le doctorat auprès des étudiants ; à plus long terme, promouvoir les compétences des docteurs, devrait permettre de diversifier la poursuite de carrière des docteurs afin que leurs compétences soient reconnues et utilisées dans les entreprises et dans le secteur public au sein de fonctions plus larges que la recherche et l'enseignement supérieur.

## Les carrières dans l'enseignement supérieur et la recherche

### Des services de ressources humaines renouvelés

La modernisation de la gestion des carrières dans l'ESR implique un accompagnement des parcours professionnels devant être coordonné par le service des ressources humaines (SRH) aux compétences renouvelées, en collaboration avec les responsables hiérarchiques. Cette mission comporte plusieurs volets qui, bien souvent, sont nouveaux pour les SRH de l'université, actuellement davantage en charge de la gestion administrative des ressources humaines.

**Il est donc nécessaire de revoir l'architecture des SRH, en y intégrant :**

- ▶ **un dispositif d'évaluation** prenant en compte l'ensemble des activités des personnels dans un processus administratif simple ;
- ▶ **un dispositif de formation large et diversifié pour couvrir l'ensemble des compétences liées à l'évolution de carrière:** nouvelles responsabilités, encadrement de projets doctoraux, de collectifs de travail, de laboratoire, gestion de projet, mise à niveau technique, propriété intellectuelle, etc.
- ▶ **un dispositif de suivi permettant aux individus de faire le point sur leur activité professionnelle à travers des entretiens annuels,** les aidant à franchir un cap ou à prévenir un problème particulier d'ordre professionnel.

Les SRH ainsi renouvelés représentent un enjeu stratégique majeur, dont le succès repose sur une réorganisation et sur de nouvelles compétences au sein des SRH. Il s'agit notamment de recruter des personnes ayant ces compétences, de mettre en place des outils efficaces tels que le PAFI présenté ci-dessous et de former l'ensemble des personnels à ces nouvelles pratiques (SRH, responsables hiérarchiques, personnel).

### Un Plan d'Activité et de Formation Individuel pour une véritable gestion des carrières

Le fonctionnement d'une université moderne nécessite la coopération de multiples métiers, y compris autour de ses missions fondamentales de recherche et de diffusion de la connaissance. En l'espace d'un siècle, à cause de demandes sociétales importantes, les universités sont devenues des institutions complexes au sein desquelles cohabitent des missions de production de connaissances nouvelles, d'enseignement, de valorisation, d'orientation et d'insertion professionnelle.

Cependant, la rigidité administrative, couplée à la prédominance du critère d'excellence en recherche dans l'avancement des carrières, enferme trop souvent les individus dans un parcours professionnel subi qui n'est construit ni en cohérence avec les besoins exprimés par l'établissement employeur, ni en cohérence avec les aspirations de l'individu concerné. Que ce soit en matière de recherche, d'enseignement ou encore de valorisation, l'articulation entre les besoins de l'université, la capacité des divers collectifs de travail et les compétences individuelles nécessite une véritable gestion des ressources humaines.

**À un niveau individuel, l'ANDès propose la mise en place d'un Plan d'Activité et de Formation Individuel (PAFI).** Il constitue un élément crucial de la diversification des parcours professionnels avec pour objectifs :

- ▶ de permettre à chaque individu d'explicitier son projet professionnel au sein de son collectif de travail en cohérence avec celui-ci ;
- ▶ de placer chaque partenaire dans une démarche de responsabilisation et d'engagement réciproque ;
- ▶ de permettre à chacun de réfléchir sur son activité et de la faire évoluer en fonction de ses aspirations, tout en restant en accord avec les objectifs poursuivis par l'établissement et l'unité de recherche.

Le PAFI est une vision de l'activité sur plusieurs années, avec un suivi annuel sous la forme d'un entretien entre l'agent, les responsables des collectifs de travail concernés (laboratoire, UFR, services techniques et administratifs) et la direction des ressources humaines. Il comprend l'élaboration d'objectifs accompagnés de la mise en place des ressources nécessaires, les besoins en formation et un volet d'évaluation des activités. **Le PAFI est destiné à l'ensemble des personnels, y compris le personnel non permanent et les personnels techniques et administratifs.**

Cette proposition fait l'objet d'un document détaillé publié par l'ANDès en 2008<sup>4</sup>.

Au-delà de ce suivi personnalisé, réalisé pour l'ensemble des personnels, afin de valoriser les individus et leurs compétences et assurer leur développement professionnel, la mise en place de SRH renouvelé invite aussi à réformer certains points clés de la carrière des chercheurs.

## Réformer l'Habilitation à Diriger des Recherches

L'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) est définie réglementairement par l'arrêté du 23 novembre 1988 (modifié en 1992, 1995 et 2002) : elle sanctionne la reconnaissance du haut niveau scientifique du candidat, du caractère original de sa démarche dans un domaine de la science, de son aptitude à maîtriser une stratégie de recherche dans un domaine scientifique ou technologique suffisamment large et de sa capacité à encadrer de jeunes chercheurs. Elle est devenue un passage incontournable pour les chargés de recherche et les maîtres de conférences souhaitant postuler aux fonctions de directeur de recherche ou de professeur des universités.

Le processus d'attribution actuel de l'HDR garantit la qualité scientifique du chercheur qui la sollicite ; elle ne prend toutefois pas en compte l'évaluation des compétences managériales, excepté au travers de l'expérience - non évaluée - d'encadrements déjà réalisés. Or, diriger des recherches ne consiste pas uniquement à avoir une maturité scientifique suffisante et à laisser son entourage s'en imprégner. La position de supérieur hiérarchique exige des compétences managériales.

**L'ANDès demande que l'HDR vienne valider l'aptitude à animer un collectif de recherche sur un plan scientifique comme sur un plan managérial. L'HDR serait alors le résultat d'un processus alliant**

<sup>4</sup> Valoriser les talents, ANDès, 13 pages, 2008, [http://www.andes.asso.fr/download/valoriser\\_les\\_talents.pdf](http://www.andes.asso.fr/download/valoriser_les_talents.pdf).

**formation théorique et expérience pratique de formation et d'accumulation d'expérience, organisé dans les années précédant sa délivrance. Le SRH doit être doté de dispositifs d'accompagnement et de formation à cet effet.** Les compétences managériales du candidat, négligées par le passé, comprennent la capacité à diriger un collectif, la gestion de projet, la connaissance des spécificités de l'encadrement doctoral. La mise en place d'un Plan d'Activité et de Formation Individuel tel que proposé ci-dessus favorise la préparation et l'évaluation de l'HDR. Ce volet s'adosserait à l'évaluation réalisée à l'heure actuelle par la présentation et la soutenance de l'HDR, permettant de certifier les compétences scientifiques du chercheur.

## Vers la suppression des qualifications

À la suite de l'obtention de leur doctorat ou de leur HDR, les candidats aux postes de maître de conférences ou de professeur des universités doivent se soumettre à la qualification. Ce processus a pour but d'assurer une évaluation indépendante, gérée à l'échelle nationale, de la qualité scientifique des chercheurs. Cependant, ce processus est encadré par deux autres évaluations, ayant des objectifs similaires :

- l'évaluation réalisée lors de la soutenance du doctorat ou de l'HDR, qui est aussi une évaluation de la qualité scientifique des chercheurs basée sur une évaluation de leurs travaux ;
- l'évaluation des candidatures réalisées par les comités de sélection locaux.

La qualification assure en plus une validation administrative du fait que les candidats ont une expérience d'enseignement ou une expérience d'encadrement. Cependant, il ne s'agit en aucun cas d'une validation des compétences des chercheurs à conduire ce type d'activité, l'expérience seule n'étant pas synonyme d'acquisition des compétences.

L'attribution du doctorat et celle de l'HDR sont la conséquence de l'évaluation par des pairs des compétences du chercheur à conduire un projet de recherche pour la première et à diriger et encadrer des projets et des équipes pour la seconde, à travers l'évaluation de leurs travaux. La présence, dans les jurys de soutenances comme dans les comités de sélection, d'experts du domaine dont la moitié au moins sont extérieurs à l'établissement où se produit la soutenance assure déjà une évaluation extérieure et indépendante des travaux des chercheurs.

Ainsi, la qualification a un rôle redondant avec les deux évaluations qui l'encadrent, bien souvent dans un laps de temps inférieur à un an. Elle ne permet pas par ailleurs dans ses modalités actuelles d'assurer un complément d'évaluation pour les autres aptitudes des candidats pour l'enseignement ou l'encadrement. Elle génère de plus une charge de travail importante pour les candidats et les sections CNU. Enfin, leur spécificité est connue pour limiter l'internationalisation du recrutement - difficultés de compréhension et d'anticipation de la part des chercheurs étrangers - ainsi que la mobilité entre secteur privé et secteur public.

**Face à ce constat, et dans le cadre de la mise en place d'un SRH renouvelé, l'ANDès propose de supprimer à terme les processus de qualifications qui n'apportent pas de complément significatif au processus de recrutement. Il convient alors de continuer la dynamique de responsabilisation des employeurs et des comités de sélection (transparence du recrutement, mesures anti-localisme).** Dans cette situation, la direction des ressources humaines de l'établissement serait en charge de valider la recevabilité des candidats, ayant par ailleurs travaillé avec les différents acteurs de l'établissement à la définition des profils recherchés. Au-delà de l'évaluation de la qualité scientifique via l'évaluation des travaux, les SRH apporteraient une évaluation des compétences des chercheurs, notamment pour les questions d'enseignement et d'encadrement, et de leur adéquation avec le profil recherché.

## Le début de carrière : un statut cadre pour les chercheurs sous CDD

La première étape de la carrière professionnelle d'un chercheur correspond à la conduite d'un projet de recherche doctoral, dont la réussite se traduit par la délivrance du titre de docteur. La reconnaissance de l'activité professionnelle du doctorant, étape essentielle pour une meilleure valorisation des docteurs et de leurs compétences, a été finalement reconnue et actée ces dernières années à l'échelle européenne (2005) puis française (2006). La mise en place du contrat doctoral a offert un cadre commun, permettant de définir les activités et les missions du doctorant, ainsi que le lien contractuel avec l'établissement qui l'emploie.

En général, la poursuite de carrière des docteurs dans la recherche et l'enseignement supérieur public est constituée d'une phase de durée variable, qui précède le recrutement sur un poste permanent. Pendant cette phase, le chercheur enchaîne les contrats de recherche à durée déterminée, sous des statuts divers, aux aléas des pratiques et de la disponibilité des fonds pour financer son activité. La multiplication des financements sur projets, intégrant le recrutement de collaborateurs temporaires, favorise cette pratique.

De manière globale, l'ANDès reconnaît que la mobilité thématique et géographique permet d'accroître les compétences et les savoir-faire de tous les chercheurs, qu'ils soient en début de carrière ou plus chevronnés. **L'ANDès rappelle d'ailleurs que ces mobilités sont profitables à l'ensemble des personnels, quelle que soit leur ancienneté : elles ne doivent pas être "réservées" aux chercheurs en début de carrière.**

La solution aujourd'hui adoptée de manière générale pour encadrer ces mobilités - la répétition et la multiplication de CDD de courte durée - n'est satisfaisante ni pour les chercheurs ni pour leurs employeurs. Cette situation s'avère une source d'affaiblissement pour l'ensemble du système de recherche :

- elle nuit aux activités de recherche du chercheur contractuel, qui limite son investissement pour consacrer son temps à la recherche d'un nouveau contrat ;
- elle constitue une perte pour le laboratoire et l'établissement, qui ne capitalisent pas sur l'investissement consenti dans le chercheur recruté (coût de formation, faible capitalisation sur les résultats produits) ;
- elle ne permet pas au chercheur de bénéficier de dispositif d'accompagnement pour le développement de sa carrière, l'établissement limitant son investissement vers les personnels non permanents ;
- elle n'autorise pas la représentation de ces chercheurs au sein des instances universitaires ;
- elle représente un coût conséquent, en termes de moyens financiers et de personnels, pour l'établissement qui assume les frais liés au CDD (chômage, frais de gestion des contrats) ;
- elle diminue l'attractivité des carrières de recherche et détourne du monde de l'ESR des éléments prometteurs.

**Face à cette situation, et dans le souci de conserver les aspects positifs des mobilités, l'ANDès propose :**

- ▶ **de mettre en place, à partir d'un bilan à réaliser par l'Observatoire de l'emploi scientifique sur la situation des chercheurs contractuels, un cadre général pour la contractualisation des chercheurs temporaires comprenant certaines garanties : durée minimale de deux ans, 2600€ bruts mensuels minimum avec grille de salaire évolutive tenant compte de l'ancienneté, accompagnement professionnel ;**
- ▶ **de créer un collège électoral spécifique dans les établissements universitaires (Collège C, en parallèle aux collèges A et B) rassemblant l'ensemble des chercheurs temporaires, doctorants et docteurs (cf. contribution de la Confédération des Jeunes Chercheurs)<sup>5</sup>.**

<sup>5</sup> [http://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/assises2012/contribution\\_assises\\_cjc.pdf](http://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/assises2012/contribution_assises_cjc.pdf) et [http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/2004-05-poster\\_college\\_specifique.pdf](http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/2004-05-poster_college_specifique.pdf)

### Carrières dans le secteur privé : le Crédit d'Impôt Recherche

Le Crédit d'Impôt Recherche (CIR) est un dispositif fiscal de soutien à la recherche et l'innovation dans les entreprises. La proposition de l'ANDès concerne uniquement les dispositions particulières du CIR en faveur de l'emploi des docteurs. En effet, le CIR comprend une disposition dérogatoire dans le calcul des dépenses de recherche de l'entreprise qui vise à favoriser et augmenter le recrutement des docteurs dans les entreprises. Cette disposition est assimilable au remboursement des deux premières années de salaire qui suivent l'embauche, si le salarié est impliqué à temps plein sur des projets de R&D. L'ANDès soutient cet aspect du CIR, qui permet d'initier et développer les carrières des docteurs en entreprise.

Le bénéfice de cet avantage accordé aux entreprises qui recrutent des docteurs est soumis à des conditions cumulatives :

- le contrat de travail du docteur doit être un premier CDI, en vue d'éviter l'effet d'aubaine que permettrait le renouvellement systématique de CDD et de privilégier les docteurs en début de carrière.
- l'effectif total de l'entreprise, l'année du recrutement, ne doit pas être inférieur à celui de l'année précédente en vue de favoriser strictement la croissance des ressources R&D.

Or, cette seconde condition limite sévèrement le dispositif et exclut un grand nombre d'entreprises du secteur industriel qui sont pourtant les premières ciblées par le CIR.

Ainsi, le tissu industriel français subit depuis plusieurs années la concurrence d'une économie mondialisée qui a conduit beaucoup d'entreprises industrielles à diminuer leurs effectifs dédiés à la production de biens sur le territoire français. Or, la part de ces effectifs dans les entreprises sont toujours supérieurs en proportion aux effectifs dédiés aux projets R&D. En conséquence, même lorsque leurs investissements en faveur de la R&D sont maintenus voire augmentés, (notamment à travers une augmentation des recrutements R&D), elles se voient privées de cet avantage qui pourrait soutenir le développement de leur ingénierie en France, favoriser la diffusion de la connaissance académique et promouvoir les capacités d'innovation de ces entreprises.

**L'ANDès propose donc de supprimer cette condition restrictive concernant les effectifs, afin d'ouvrir à toutes les entreprises qui recrutent des jeunes docteurs de bénéficier de cette disposition spécifique.** Permettre à des entreprises soumises à l'épreuve d'une concurrence déséquilibrée des coûts de production, de bénéficier du CIR pour renforcer leur département R&D en recrutant des docteurs pourraient leur permettre de maintenir ou d'accélérer leur avance technologique.

Cette proposition est en cohérence avec les différentes réformes du CIR introduites depuis la période 2004-2008 qui ont transformé le CIR en un dispositif fiscal de soutien aux dépenses de R&D sans restriction et non plus uniquement en récompense à un accroissement strict des dépenses.

**L'ANDès s'oppose par ailleurs à tout conditionnement de l'éligibilité au CIR à la présence préalable de docteurs dans l'entreprise concernée.** Cette mesure serait la bienvenue dans un monde idéal où les docteurs irrigueraient largement le tissu entrepreneurial ; ce n'est pas encore le cas. Une telle mesure aurait donc pour effet de limiter le CIR à une poignée d'entreprises déjà sensibilisées à cette question, alors que les efforts doivent se porter sur la sensibilisation de nouvelles entreprises.

## Carrières dans le secteur public : la reconnaissance dans la fonction publique<sup>6</sup>

Les docteurs trouvent naturellement leur place dans l'ESR et leurs compétences sont de mieux en mieux reconnues et appréciées dans les entreprises. Cependant, un domaine d'activité reste relativement fermé aux titulaires d'un doctorat : la fonction publique (qu'elle soit d'état, hospitalière ou territoriale). Diversifier à la fois le profil des hauts fonctionnaires et les carrières des docteurs est aujourd'hui crucial pour répondre aux nouveaux besoins de la société de la connaissance.

Les docteurs, qui sont largement sous-représentés au sein de la fonction publique, constituent un vivier qui correspond point par point aux besoins actuels de celle-ci : fortement féminisé, socialement diversifié, le vivier des docteurs recouvre l'ensemble des compétences actuellement recherchées par l'Etat, les collectivités territoriales ou les hôpitaux. Leurs connaissances et savoir-faire spécifiques à chaque domaine de recherche et les compétences transversales des docteurs constituent un potentiel pourtant très peu exploité par l'administration.

Idéalement le recrutement dans la fonction publique pourrait se faire de façon similaire à ce qui est généralement observé pour les docteurs en entreprise : les docteurs y entrent à titre d'expert et mettent leurs compétences scientifiques au service de leur employeur. Toutefois, tous ne sont pas destinés à occuper des fonctions d'expert pendant toute leur carrière. Ils évoluent après quelques années vers d'autres fonctions afin d'irriguer l'ensemble de la fonction publique et d'y instiller une culture de la recherche et de l'innovation.

### L'ANDès propose :

- ▶ **que les conditions d'accès à l'ensemble des concours de la fonction publique soient mises en adéquation avec la nouvelle architecture de l'enseignement supérieur (Licence-Master-Doctorat), et notamment comportent explicitement le doctorat pour la haute fonction publique.**
- ▶ **que des voies de recrutement soient mises en place comportant une partie d'admissibilité sur titre, comme c'est déjà le cas pour le Corps des Ponts et Chaussées ou l'Ecole Nationale de la Magistrature, qui s'appuierait sur des épreuves d'aptitude aux professions administratives et des entretiens approfondis pour s'assurer des capacités et motivations du candidat.**
- ▶ **que les docteurs recrutés soient intégrés dans les grands corps, tant administratifs que techniques, ou dans un grand corps interministériel d'administrateurs regroupant ces corps existant actuellement.**

<sup>6</sup> [http://www.andes.asso.fr/download/rapport\\_hfp2008.pdf](http://www.andes.asso.fr/download/rapport_hfp2008.pdf) et <http://www.andes.asso.fr/download/RapportENA.pdf>