



## Matinée ANDÈS du 4 décembre 2004

### Perspective d'emploi des docteurs et leur place dans la société

### Synthèse atelier 3 : Les docteurs hors du secteur recherche et enseignement

**Animatrice** : Claire Poinsot (ANDÈS)

**Experts** : Contact CIP : Sylvain Collonge (CJC), Contact CLOEG : Florence Lelait

Secrétaire : Renée Boubour

Rappel de la présentation faite dans l'annonce de la matinée :

« Cet atelier devra notamment éclaircir les blocages à l'insertion des docteurs hors des secteurs de la recherche et de l'enseignement. Après avoir pris connaissance des documents synthétiques réalisés par le CLOEG et la CJC sur l'insertion des docteurs dans la Haute Fonction Publique et leur place dans les conventions collectives, il s'agira de se questionner sur la reconnaissance dans les grilles de la fonction publique, l'accès à la haute fonction publique, la place du docteur dans les entreprises d'État, la place du docteur dans les entreprises privées (hors métiers de la recherche) etc. Cet atelier permettra également de s'interroger sur la place des docteurs qui ne souhaitent plus faire de recherche (rôle et possibilités d'insertion). Comment faire partager leurs compétences ? L'atelier devra permettre d'affiner des propositions et des pistes d'actions pour l'ANDÈS, et de proposer une liste des intervenants (docteur haut fonctionnaire, etc.) et contacts (DRH du privé, etc.) possibles en vue de l'organisation de la matinée spécifique. »

En introduction, C. Poinsot indique son souhait d'orienter positivement le débat. Suite à la forte augmentation du nombre de docteurs formés dans les années 1990, **on peut considérer que certains docteurs travaillent aujourd'hui hors recherche et enseignement par choix et d'autres par défaut. Mais cette dichotomie est un faux-débat.** Il est plus constructif de discuter des chemins d'accès à la fonction publique et dans le secteur privé et de développer voire expliciter l'apport du docteur dans la société.

### Partie 1 : fonction publique

Le CLOEG « jeunes chercheurs » a approfondi ce que l'on entend par « **haute fonction publique** ». **Il s'avère qu'il n'existe pas de définition juridique de ce terme.** Si l'on s'en tient aux postes de hauts fonctionnaires, cela représente cinq cents postes, ce qui est réducteur par rapport au nombre de docteurs formés. Si on prend le salaire comme critère, le volume de postes peut aller de six mille à vingt-cinq mille. En tout état de cause, ce terme reste flou. Nous parlerons donc de la fonction publique française en général.

**Les seuls postes de la fonction publique où le doctorat est exigé sont les postes de chargés (ou directeur) de recherche et les postes de maîtres de conférences (et professeur d'université).**

**Il existe certains EPA (établissement public administratif) où le doctorat est cité au même titre que les grandes écoles pour certains postes, mais dans les faits les recrutements ne concernent pas les docteurs. Plus exactement, dans les rares cas de docteurs recrutés dans les ministères et les EPA, ils sont également diplômés des écoles concernées.** Une évaluation quantitative serait intéressante.

**Il semble qu'il y ait des distorsions dans les conditions d'accès des docteurs aux concours, qu'il s'agisse de la fonction publique d'État ou de la fonction publique territoriale.** En effet si l'on voit certains docteurs se présenter à des concours comme l'IUFM en étant surqualifiés, puisque le niveau exigé est la licence, certains concours de la fonction publique territoriale - par exemple celui d'ingénieur territorial - leur sont interdits, à moins qu'ils n'obtiennent une dérogation, ces concours étant exclusivement réservés aux ingénieurs. Certains postes intéressants sont de ce fait inaccessibles pour eux.

*A contrario*, lorsqu'il constate une pénurie, l'État sait instaurer des dérogations, comme par exemple pour les ingénieurs de l'armement (réforme en cours).

**Dans la fonction publique européenne, le doctorat est aujourd'hui pris en compte**, ce qui met la fonction publique française en incohérence avec la situation européenne. Cependant cette ouverture potentielle de la fonction publique européenne est sujette à nouveau à restriction puisqu'il est fortement recommandé aux États de réduire les frais de la CE en envoyant leurs propres fonctionnaires. Ainsi les portes de la fonction publique française fermées aux docteurs français leur ferment également les portes de la fonction publique européenne où leur diplôme est pourtant reconnu et estimé... A l'Office européen des brevets par exemple, le doctorat est reconnu, dans la reconstitution de carrière et dans la rémunération.

**Inversement, l'europanisation de la fonction publique française permet l'accès à des docteurs étrangers qui ne souffrent pas du même dénigrement que les universitaires français, par exemple par un système d'échange entre États.**

Pour ce qui concerne les corps de l'État, il existe théoriquement trois possibilités d'entrée pour les docteurs : 1) faire une école de corps puis une thèse (auquel cas, on rentre dans le corps avant de faire la thèse) ; 2) entrée en dernière année d'école avec le doctorat (ce qui n'est pas précisément une forte reconnaissance du doctorat) ; ou 3) entrer directement. Par exemple, une réforme récente permet le recrutement d'ingénieurs de l'armement sur dossier et les docteurs sont les bienvenus (cinq ans sous statut militaire étant dus). La solution 2) ne peut et ne doit en aucun cas être encouragée. Elle est à condamner.

Il serait possible d'imaginer le recrutement dans les corps d'un certain nombre de personnes ayant fait une thèse, mais se pose alors le problème de savoir comment les choisir.

Par ailleurs, le contexte économique actuel n'épargne pas les corps ; certaines écoles peinent à insérer l'ensemble de leurs promotions. Cependant on reste dans des situations sans commune mesure avec les docteurs universitaires.

Pour ce qui est des emplois dans le privé on constate souvent un point commun avec la fonction publique, à savoir la tendance à recruter des docteurs qui sortent d'écoles ...

Il y a également de nombreux cas de docteurs embauchés sans prise en compte de leur doctorat, voire des docteurs qui n'ont trouvé un emploi qu'au prix de la dissimulation de leur doctorat, et ce récemment ...

**Il serait fort utile de mettre sur pied un « Guide de l'emploi des docteurs », dont l'objectif serait de réunir toutes les informations qui peuvent être ainsi échangées, mais qui ne sont pas toutes triviales à trouver. Plus largement, il constituerait une sorte de catalogue des voies et moyens possibles pour les docteurs. Il permettrait de clarifier les nomenclatures utilisées dans les administrations.**

La réforme du LMD va avoir pour effet de développer le doctorat au sein des écoles, ce qui ne va pas nécessairement augmenter la lisibilité du doctorat en lui-même, ni faciliter la situation des docteurs ayant un cursus universitaire.

Les écoles ont aussi pour rôle de « formater » les futurs personnels de la fonction publique, ce qui est différent de la capacité acquise par les docteurs à traiter justement autre chose que les « cas d'école ». Il est possible de montrer la plus-value des docteurs, notamment dans des domaines, comme l'environnement par exemple, qui sont intrinsèquement complexes.

**Dans cette perspective, l'ouverture des concours internes et externes aux docteurs serait profitable.**

**Il faudrait également prendre en compte la durée de la thèse, en permettant une dérogation d'âge de trois ans pour les concours. Par exemple, le concours d'entrée à l'ENA est limité à vingt-huit ans, ce qui est court pour le parcours doctoral moyen actuel.**

**Cependant, dans l'hypothèse où toute limite d'âge serait supprimée aux concours, ce problème ne se posera plus (ceci fait l'objet d'un projet de loi déjà voté par l'Assemblée Nationale, mais actuellement bloqué au Sénat).**

**La formation des écoles tend à former des généralistes qui ensuite se spécialisent par des formations complémentaires. Réciproquement, on peut considérer que le docteur a un profil de spécialiste et il faut reconnaître que si sa formation le prépare à la gestion de projets et qu'il a les compétences pour s'insérer dans le secteur privé, il n'a pas forcément de connaissances suffisantes de l'administration et de son fonctionnement. Une formation de deux à six mois, telle qu'elle peut être offerte en interne à certains personnels administratifs pourraient leur permettre d'accéder sereinement à la fonction publique.**

Yves-Thibault de SILGUY a présidé une commission sur l'évaluation des besoins en termes d'encadrement liés aux transformations du rôle de l'État et de ses modalités d'intervention (rapport intitulé « **Moderniser l'État :**

**l'encadrement supérieur** » remis au ministre de la fonction publique en décembre 2003, voir <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/notices/044000060.shtml>.

Il fait, entre autres, le constat du besoin d'esprit critique, d'innovation et d'initiative, ainsi que de compétences scientifiques et techniques, de compétences pour la prévention des risques ... que les fonctionnaires de demain doivent posséder.

Dans ce rapport, il envisage la formation intensive de fonctionnaires, ou le recours à des contractuels ... mais pas aux docteurs. Un échange avec cette personne permettrait de **faire valoir l'intérêt double de prendre en compte les docteurs dans cette réforme : utiliser leur potentiel et « rentabiliser » les moyens utilisés par l'État pour la formation doctorale.**

De même, il serait intéressant d'interagir sur la base des propositions de l'ANDÈS avec des personnes du conseil créé auprès du premier ministre sur la réforme de la haute fonction publique.

On peut noter par ailleurs la proposition actuelle de François Fillon de proposer des formations de deux à six mois après quinze ans pour les enseignants du secondaire. De telles mesures, qui vont dans le sens de la formation tout au long de la vie, pourraient également bénéficier aux docteurs souhaitant accéder à la fonction publique et territoriale.

La prééminence de l'ENA résulte d'un choix politique fait en 1946. La reconnaissance du doctorat, y compris dans le cadre de la réforme du LMD, passe par un choix politique. Il s'agit de créer l'événement pour obliger moralement le politique à être présent et à réagir (cf. la « mediocratie » ...).

A la question « Que fait la France aujourd'hui de son « D » dans le LMD ? », la réponse fuse : elle l'exporte ... Est-ce le meilleur usage qu'elle puisse faire du résultat de son investissement dans la formation doctorale ?

**La mise en place du LMD, l'Europe et l'internationalisation sont des leviers que nous pouvons utiliser pour faire reconnaître le doctorat, sans nécessairement se focaliser sur la fonction publique française.**

L'ANDÈS a publié un texte dans ce sens, voir <http://www.andes.asso.fr/communiqués.html>

## **Partie 2 : conventions collectives (emplois dans le privé)**

La CJC (Confédération des Jeunes Chercheurs, voir <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/>) a effectué un travail de recensement de la prise en compte du doctorat dans les conventions collectives. Ont ainsi été vues entre autre les conventions des secteurs de la métallurgie, de la pharmacie, du ciment, du pétrole, de la chimie, de la banque, de l'agro-alimentaire, ... Des informations sont disponibles notamment sur le site web de Legifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

**La plupart des textes de conventions collectives ne sont pas récents, pour ne pas dire anciens. Il existe par exemple des références au doctorat d'État, qui n'est plus délivré depuis 1984.**

**Seule la convention de la chimie reconnaît le doctorat, mais à la condition d'exercer des activités liées à la recherche ... Comme si les docteurs n'avaient pas de compétences hors recherche.**

**Dans certaines conventions, le doctorat est cité parmi un agrégat d'autres diplômes, alors que d'autres ne le citent pas du tout.**

**Une des questions à résoudre vis à vis des conventions collectives est de savoir quel type de reconnaissance on souhaite pour le doctorat : s'agit-il d'un diplôme bac + 5 avec trois ans d'expérience ; ou d'un diplôme en tant que tel à bac + 8 ?**

**La question n'est pas simple car elle est liée à la reconnaissance aussi de l'activité du doctorant comme une vraie expérience professionnelle et un vrai travail (qui mérite salaire).**

**Le discours de certaines entreprises de considérer sur les 3 ans de doctorat 1,5 ans d'expérience peut être un compromis à examiner.**

Par ailleurs, il serait intéressant aussi de se positionner par rapport à la VAE (validation des acquis de l'expérience), mise en place en 2002.

On constate que la logique du secteur public et celle du secteur privé sont très différentes du point de vue de la reconnaissance.

**La logique du secteur public s'articule autour de la reconnaissance de la qualification acquise, ce qui est une forme de protection et de garantie d'éviter les situations de sur-qualification. A contrario, la logique du privé est**

**une logique de définition de poste, qui peut être occupé par une personne sur-qualifiée, mais dont le salaire sera aligné sur le niveau du poste et pas sur celui de la qualification ...**

Pour mémoire, ce sont les entreprises qui font le choix ou non d'adhérer à une convention collective (ou plusieurs), à défaut c'est le code du travail qui s'applique. Pour les conventions de branches (chimie, métallurgie, ...), elles sont agréées par le ministère du travail et s'appliquent sur tout le territoire.

Les syndicats se préoccupent en général davantage de la problématique des emplois non qualifiés.

**Par ailleurs, se pose la problématique de savoir si la revendication d'une inscription explicite du doctorat dans une convention peut être davantage préjudiciable que bénéfique aux docteurs. Cela peut se produire dans les domaines où cette prise en compte induirait un surcoût à l'embauche, imposé par la convention.**

**De même, pour rejoindre une question posée plus haut, faut-il demander une reconnaissance à bac+8, ou demander la même reconnaissance que les « grandes écoles » dans la prise en compte dans les conventions ?** Cela existe, par exemple à la RATP (même si son statut lui est particulier).

**Une piste à creuser est la reconnaissance du doctorat en tant que diplôme à finalité professionnelle. En effet, tous les diplômés à finalité professionnelle sont obligatoirement inscrits dans les conventions collectives. Cela relève d'une gestion tri-partite entre l'État, les syndicats et les entreprises, comme la commission des titres pour les écoles.**

**En revanche, et de façon très nette, l'ensemble des participants de l'atelier se prononce contre « l'étiquetage » des thèses (« thèse entreprise » ou autre).** A une question, il est de même répondu très clairement que le doctorat s'entend toutes disciplines confondues, sciences humaines, sciences dures ou autres.

Dans le cas des **PME**, il arrive plus fréquemment qu'on ne pourrait s'y attendre que celles-ci aient des appréhensions vis à vis des docteurs, dans le sens où ce sont « des gens qui ont réfléchi », « des gens qui pensent ». Le docteur est aussi vu comme symbole de l'université, qui est mal aimée.

**Les docteurs sont ainsi confrontés à des personnes qui ne veulent pas (sciemment) reconnaître leur plus-value**, ce qui n'est pas plus favorable que de ne pas connaître leurs potentiels ...

Cependant, les PME aujourd'hui sont dans un contexte économique global tel que l'innovation devient un facteur de survie à l'horizon des cinq prochaines années, pour ne pas risquer le dépôt de bilan. Cependant, l'innovation fait peur par le degré d'incertitude qu'elle engendre nécessairement.

Aujourd'hui donc, a fortiori avec la construction européenne, les docteurs peuvent apporter un vrai plus à ces PME, dans le domaine de l'innovation et par leur familiarisation avec des horizons de travail divers.

Christian Blanc a récemment fait un colloque sur l'innovation, voir <http://www.ecosysteme-croissance.com/>. Citation : « Malgré un coût du travail comparable voire supérieur au nôtre, ces pays [Suède, Finlande, Catalogne ou Bavière] sont devenus parmi les plus compétitifs au monde en investissant massivement dans la recherche, en soutenant leur enseignement supérieur et en s'organisant autour de pôles de compétitivité. »

**La crainte d'embaucher un docteur n'est pas liée seulement au docteur lui-même, mais aussi au rapport aux écoles, qui sont plus ou moins valorisées entre elles.**

**Il serait intéressant d'avoir un échange, via l'ANRT, autour du devenir des CIFRE vu par les entreprises.**

**De même, il serait intéressant de connaître le point de vue des entreprises participantes sur les doctorales, organisées par l'ABG.**

### **Partie 3 : compétences transversales**

La discussion s'est ensuite élargie à la notion de compétences transversales, sans avoir le temps de développer ce point.

Un article de « Courrier international » (n°731, semaine du 4 au 8 novembre) fait état de « MBA » pour jeunes scientifiques : « Prenez de la science, ajoutez de la gestion et mélangez bien ». Ces MBA se sont mis en place sur le constat du manque de culture scientifique des jeunes diplômés en gestion uniquement, ce qui les limite dans de nombreux secteurs d'activités.

**Les écoles doctorales pourraient jouer un rôle dans la formation administrative des docteurs ; cette formation administrative pouvant aussi bien bénéficier aux docteurs qui s'insèrent dans les universités et EPST que dans d'autres établissements publics ou dans le privé.**

**On constate une réelle difficulté à justifier des compétences du doctorat hors recherche. Il serait intéressant d'établir un « référentiel des compétences des docteurs ».** La CJC a commencé un travail dans ce sens qui ne demande qu'à être poursuivi. Cela permettrait aux docteurs de se situer parmi un éventail de compétences dont ils pourraient mieux prendre conscience et les cultiver, les faire valoir explicitement.

**Les docteurs eux-mêmes ont des difficultés à reconnaître leurs propres compétences, à voir comment les atouts développés en cours de thèse se révèlent de vraies plus-values pour la suite. Cela est en partie dû au fait que pour beaucoup de personnes dans le milieu de la recherche, le travail de thèse n'est pas vu comme un métier.** Il existe des séminaires du type « docteurs, apprenez à valoriser vos compétences ».

Les avis sont partagés sur le rôle que l'ANDÈS devrait se donner sur ce point. On peut effectivement considérer comme déjà évoqué que c'est davantage du ressort des écoles doctorales. Le travail fait par Paule Biaudet à la « Maison des écoles doctorales » va dans ce sens.

Enfin, quelqu'un fait remarquer que c'est typique de la culture française de cloisonner outre-mesure, de créer de la compétition là où ce n'est pas forcément nécessaire ... là où pourrait être bénéfique à tous la complémentarité apportée par la diversité.

En synthèse :

Sont retenues les possibilités d'interagir au cours de prochaines matinées ANDÈS avec :

Yves-Thibault de SILGUY sur la modernisation de l'État et l'encadrement supérieur ;

Christian Blanc sur l'innovation ;

L'ANRT afin d'accéder au point de vue des entreprises sur les CIFRE ;

L'ABG afin d'accéder au point de vue des entreprises sur les doctoriales et les docteurs ainsi rencontrés.

Sont ré-affirmés comme leviers (naturels ?) le LMD et l'Europe ;

Sont retenus comme actions possibles

La mise en place d'un « Guide d'emploi des docteurs », sorte de catalogue des « voies et moyens » avec le rappel des nomenclatures ;

Éventuellement accompagné d'un « référentiel des compétences des docteurs ».